

JILPT 資料シリーズ

No. 58 2009年6月

アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態

— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009 —



アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態 — 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

近年の経済のグローバル化の進展は、世界的な規模における人の移動を活発化させた。今日、外国人労働者問題への対応は先進諸国にとって共通の課題となっている。わが国でも、今後の人口減少を背景とした労働力不足の懸念から、或いはグローバル市場で生き残るための高度人材の必要性から、外国人労働者受入れをめぐる議論が再び高まっている。

当機構では、2005年にドイツ・フランス・イギリス・イタリア・オランダの欧州5カ国、2006年にはアジアの主要な受入れ国・地域である韓国・台湾・マレーシア・シンガポールを対象に調査を行い、各国・地域における外国人労働者受入れ制度の特徴と実態を明らかにした。その成果については、前者が労働政策研究報告書『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査』（2006）として、後者が同『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』（2007）としてまとめられている。さらに、2007年は2005年の調査以降に主な移民政策の変更があった欧州の主要国ドイツ・フランス・イギリスを取り上げ、その改正点を明らかにするとともに、不法移民の大規模な合法化という他国とは異なる政策対応をとっているスペインについて、その制度と最近の受入れ実態を紹介した『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2008』を刊行した。

2008年は、これまでの成果を踏まえ、アメリカを対象国にとりあげた。アメリカはいうまでもなく移民の国である。従って、アメリカにおける移民政策全体を単純にわが国の政策と比較することには制約があるが、例えば、昨今議論が高まっている高度人材の受け入れ制度、またその他技能労働者の一時滞在受入れの仕組みに焦点を絞ると、興味深い論点が多々見えてくる。

最近の国際間労働移動の激化を受けて、各国の実態は刻々と変わりつつある。今後世界で労働力移動がさらに活発化することを踏まえると、諸外国で起きている労働力移動の実態を把握し、その対応を分析することは、わが国の外国人労働者政策を考える上で大いに参考になると思われる。そうした意味で本資料が、外国人労働者をめぐる議論を行う際の一助となれば幸いである。

2009年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆担当
<small>あませ みつじ</small> 天瀬 光二	労働政策研究・研修機構主任調査員	第1章
<small>きたざわ けん</small> 北澤 謙	労働政策研究・研修機構主任調査員補佐	第2章

目 次

まえがき

序論 欧米諸国における移民政策の動向	1
本論 アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態	7
1 はじめに	7
(1) 調査の背景	7
(2) 調査の方法	7
2 移民政策・外国人労働者受入れ政策の歴史的経緯	8
(1) 19世紀後半から1924年まで	9
(2) 1924年から1965年まで	9
(3) 1965年以降	9
(4) 最近の動向	11
3 移民（永住の滞在を許可された外国人）の受入れ	12
(1) 移民の定義	12
(2) 移民受入れ数の推移	12
(3) 国外出生者・外国人労働者受入れの現況	13
(4) 国別割合	14
(5) 新規入国者と滞在資格変更者の割合	14
(6) ビザ別割合	15
4 非移民（期限付き滞在の外国人）の受入れ	17
(1) ビザの種類と受入れ人数	17
5 移民・非移民の入国・滞在資格取得に関する行政手続き	26
(1) 移民・非移民に関連する行政機関	26
(2) 永住滞在資格者（移民）の申請手続き	27
(3) 期限付き滞在資格者（非移民）の申請手続き	28
(4) 支配的賃金	33
6 滞在資格別雇用証明プログラムの実施状況	34
(1) H-1Bプログラム	34
(2) H-2Bプログラム	37
(3) H-2Aプログラム	39
(4) 各滞在資格の州別概況	40

7	その他の外国人労働者に関する制度	46
	(1) 雇用主処罰制度	46
	(2) 就労資格書類確認制度	46
	(3) 移民関連不当雇用行為制度	48
8	政策に対する評価	49
	(1) 外国人労働者の流入による労働市場への経済学による影響分析	49
	(2) 労使関係者による政策評価	50
9	まとめ	53
	参考文献	54
	参考資料編	57

序論 欧米諸国における移民政策の動向

1 本調査の位置づけ

当機構は、2005年にドイツ・フランス・イギリス・イタリア・オランダの欧州5カ国、2006年にはアジアの主要な受入れ国・地域である韓国・台湾・マレーシア・シンガポールを対象に調査を行い、各国・地域における外国人労働者受入れ制度の特徴と実態を明らかにした。その成果については、前者が働政策研究報告書『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査』（2006）として、後者が同『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』（2007）としてまとめられている。さらに、2007年は2005年の調査以降に主な移民政策の変更があった欧州の主要国ドイツ・フランス・イギリスを取り上げ、その改正点を明らかにし、かつ不法移民の大規模な合法化という他国とは異なる政策対応をとっているスペインについて、その制度と最近の受入れ実態も紹介した資料シリーズ『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態2008』を刊行した。

2008年は、これまでの成果を踏まえ、アメリカを対象国にとりあげた。アメリカはいうまでもなく移民の国である。従って、アメリカにおける移民政策全体を単純にわが国の政策と比較することには制約があるが、例えば、昨今議論が高まっている高度人材の受け入れ制度、またその他技術労働者の一時滞在受入れの仕組みに焦点を絞ると、興味深い論点が多々見えてくる。本資料シリーズは、アメリカの移民政策をこうした視点より考察したものであり、一時的滞在資格の中でも「労働市場テスト」を伴う「雇用証明プログラム」については特に詳細な解説がなされている。

ここでは、本論に入る前に、これまで行ってきた外国人労働者受入れ制度に関する調査以降、諸外国の移民政策にはどのような変化があったのか、欧州とアメリカにおける最近の動向を中心に概観してみたい。

2 欧州の移民政策の動向

(1) 新規加盟国への制限撤廃拡がる

EU（欧州連合）は2007年1月、ルーマニア、ブルガリアを加えた27カ国体制になり加盟後2年が経過したルーマニア、ブルガリアに対し、移動制限撤廃の動きが拡がった。2009年1月、見直しを決めたのはスペイン、ポルトガル、ギリシャ、ハンガリーの4カ国。すでに門戸を開放しているフィンランド、スウェーデンなど10カ国に加え、両国に移動の完全自由を与える国は14カ国となった。加盟から5年が経つ東欧諸国に対する規制見直しも合わせ、域内移動の自由はさらに進展したといえる。

欧州委員会が 2008 年 11 月にとりまとめたレポート⁽¹⁾によると、07 年時点で他の加盟国に居住する EU 市民（15～64 歳で居住期間が 4 年以下の者）1088 万人のうち、ルーマニアからの移民は 19%とポーランドの 25%に次いで高い比率だった。04 年に加盟した東欧からの移民が主に製造業、建設業、小売、ホテル、レストランなどの職に就いているのに対し、新規加盟の 2 国からの移民は建設現場、サービス業でも家政婦などのより単純な仕事に就く傾向がある。この 2 国の加盟で欧州の移民地図はまた少し塗り替わりつつあるようだ。

(2) 英独仏などは慎重姿勢、制限を維持

域内の人の移動は労働市場の柔軟化に貢献するとして域内移動の完全自由化を目論む EU は、移動制限撤廃を決めた 4 カ国の動きを基本的には歓迎している。しかし、イギリス、ドイツ、フランスなどの旧加盟国は新規加盟 2 カ国に対し、受入れ制限の維持を表明した。主な理由は景気低迷による国内雇用情勢の悪化。景気の先行きに対し悲観的な見方が強まっているものとみられる。さらにベルギー、ドイツ、オーストリア、デンマークの 4 カ国は 09 年 1 月現在、04 年加盟の 8 カ国に対しても制限の維持を保留したままだ。しかし、このような状況下で制限を撤廃しない国に対し、EU がいま以上の自由化を迫るのは事実上困難という見方が強い。今後の景気動向如何では自由化のスピードがさらに鈍化することも懸念される。

(3) 景気後退により域内移動は鈍化

EU 域内における制度上の自由度は高められたものの、実際に移動するかどうかはもちろん労働者次第である。昨秋以降の景気の急激な落ち込みにより域内移動は鈍化している模様だ。イギリスは東欧移民への門戸開放が経済成長に結びついたモデルとされる国。そのイギリスでも移民労働者の回帰傾向が顕在化してきた。イギリスは 04 年加盟の東欧労働者の流入を「労働者登録制度」で管理しているが、07 年の第 3 四半期から申請件数は減少に転じた。08 年 4-6 月期の申請件数は前年同期比で 1 万 4000 件のダウンとなっている。ある民間シンクタンクの報告⁽²⁾によると 04 年以降東欧から流入した 100 万人労働者のうち、すでに約半数の 50 万人が帰国したという。イギリスで働く東欧労働者の多くをポーランド人が占めるが、ポンド安やインフレによる実質収入の低下と、自国の雇用状況・賃金水準などの改善といった状況が引き金となり母国に帰り始めている模様だ。こうした動きに対しては、流出に歯止めがかからない場合、人材の獲得競争が激化するのではとの懸念が経済界の一部から寄せられている。

¹ European Commission (2008)“The impact of free movement of workers in the context of EU enlargement - Report on the first phase (1 January 2007 - 31 December 2008) of the Transitional Arrangements set out in the 2005 Accession Treaty and as requested according to the Transitional Arrangement set out in the 2003 Accession Treaty”,

² Institute for Public Policy Research, (2009), Institute for Public Policy Research Report

(4) 社会統合政策が進展

現在、移民が存在する欧州主要国のほとんどは何らかの形で社会統合政策を採り入れている。統合コース（言語・法律・文化・歴史教育）への参加を移民に義務付けているドイツでは、年間 75 億ユーロの予算を統合促進プログラムに投じている。フランスは CAI（受入れ・統合契約）と呼ばれる契約を移民に課し、言語教育とフランス共和国理念の習得を義務付けている。また、イギリスでは政府直接の統合プログラムはないものの、教会および NPO など大小さまざまなボランティアセクターが社会統合の重要な担い手となっている。こうしたボランティアセクターのほとんどは出身国コミュニティー別に組織されており、住居・医療・教育など生活面から雇用あっせんまで、移民を色々な場面で支援する。移民を社会から疎外しないためにはこうした草の根レベルの活動が極めて効果的な存在となる。ここに政府からの支援が加わり、官民のネットワークが移民に対するセーフティネットの役割を果たしている。

フランスで労働許可証を持たない移民労働者（サンパピエ）は不法滞在であっても以前は 10 年たてば自動的に滞在許可が与えられていたが、最近の移民法改正でその権利は剥奪された。これら移民労働者たちが正規の滞在許可を求め職場を占拠するなどのストを起こした。移民法を改正したサルコジ政権に対する不満が噴出した格好だ。また、建設バブルの崩壊が労働市場を直撃しているスペインでは、雇用を失った移者らが抗議行動を起こしているという。スペインは不法移民の合法化措置などにより大量の労働移民を受け入れてきた国だ。移民と社会の摩擦は現在もなくなっていない。景気悪化によりますます不安定さを増す社会において、そのしわ寄せが移民に向かう時、社会は大きなリスクを抱える。このように移民との共存を目指す欧州社会においては、社会統合を重要な柱として今後の移民政策は展開されていくものと見られる。

3 アメリカの移民政策の動向

2008 年のアメリカは良くも悪くも選挙一色であった。すべての懸案事項、すべての政策課題をとりあえずおいて、まずはリーダーを決めることを優先している感があった。

そして年が変わった 2009 年 1 月 20 日、大統領就任演説を行ったのは閉塞感漂う全米の期待を一身に背負ったバラク・オバマであった。しかしもちろんリーダーが替わればすぐに世界が変わるわけではない。金融危機の震源ともいえるアメリカ経済は出口の見えないまま厳しさを増しており、实体经济への影響もすでに看過できないレベルに達している。連邦労働省が 2009 年 5 月 8 日発表した雇用統計によると、09 年 4 月の失業率は 3 月の 8.5% から 8.9% へとさらに悪化し、1983 年 10 月以来の高水準となった。非農業部門の就業者数は季節調整済みで前月比約 53 万人減少し 1 億 3241 万人となり、失業者数は約 12 万人増加し約 1372 万人を記録した。

急速な景気後退は、低学歴の労働者の雇用問題により深刻な影響を及ぼしている。中

卒以下の学歴の若年労働者や移民に関してその傾向が顕著である。彼らが多く就労する建設業や飲食サービス業は、低賃金かつ低労働条件の職種であり、多くの不法移民が就労する分野でもある。アメリカの不法就労者は1200万人とも言われ、不法移民対策を中心とした移民政策の舵取りは難しく、オバマ新政権にとって頭の痛い、しかし重要な課題であることは言うまでもない。

(1) 移民労働者に及ぶ経済危機の影響

ピュー・ヒスパニック・センター(Pew Hispanic Center)が09年2月12日に発表したレポート⁽³⁾がある。同レポートによると、ヒスパニック系移民の失業率が他のエスニックグループに比べて高いことがわかっている。米国全体の失業率の上昇は2007年の4.6%から2008年の6.6%だったのに対して、ヒスパニック系の外国出身者は5.1%から8.0%に上昇した。労働統計局の資料によれば、2009年1月の米国全体の失業率は7.6%に対して、ヒスパニック系の失業率は9.7%となっている。また移民研究センター(The Center for Immigration Studies)が2月18日に発表したレポート⁽⁴⁾は、中卒以下のヒスパニック系失業率は16.2%に達すると指摘している。不法就労者の全貌は明らかではないが、同レポートによると、ほとんどの不法就労者の学歴は高卒以下であり、就労するのは建設現場、ビル清掃・メンテナンス、飲食業のウェイター・ウェイトレス、食品加工や農業のような仕事である。深刻さを増す不況はこうした産業を直撃しており、社会的弱者である不法就労者たちがその煽りをまともに受けているだろうことは想像に難くない。

(2) 包括的移民法案

ところで前ブッシュ政権は高まる不法移民問題に対応するため、政権の終盤において「包括的移民法案」を提出していた。ところがこれは07年6月、上院によって否決され事実上の廃案に終わっている。その内容は①国境警備の強化、②不法移民や雇用主の取り締まり強化、③アメリカにいる不法就労者に期限を区切って就労を認める(ゲストワーカー・プログラム)というものだった。そもそもブッシュ前大統領は2001年に始まる第1期目から移民問題、特にメキシコからの不法移民問題の解決を重要視していた。ブッシュ前大統領が具体的な包括的移民制度改革を表明したのは、2004年1月。当時の新制度の主旨は、不法滞在者の合法化に道を開く短期労働制度であり、最長で6年間、米国内での就労を適法とするものであった。

07年に審議された包括的移民制度改革法案は、ケネディ上院労働委員長(民主党)や

³ Pew Hispanic Center, (2009), "Unemployment Rose Sharply Among Latino Immigrants in 2008", Feb.12, 2009. 本レポートについてはJILPT ビジネス・レーバー・トレンド09年4月号「海外労働事情」でとりあげているのでご覧いただきたい。

⁴ Center for Immigration Studies, 2009, "Unemployment for Immigrants and the US-Born: Picture Bleak for Less-Educated Black & Hispanic Americans", Announcement, February 2009

大統領選に出馬したマケイン議員（共和党）を中心とした超党派の議員と政権が 07 年 5 月に合意したもので、これをブッシュ前大統領が支持したものとされる。ただ、ブッシュ前大統領のすすめた包括的制度改革に対し、下院では 2005 年 12 月に不法移民の取り締まり強化のみを盛り込んだ法案（2005 年国境保護、反テロ及び非合法移民統制法）を通過させたため、上院と下院間の調整が必要となり、結果的にこれが不調に終わり廃案となった⁽⁵⁾。

反対派の論拠の多くは、不法移民に恩赦（アムネ스티）を与えるようなものだとの批判だ。この批判に対し、当時のブッシュ前大統領は「ゲストワーカー・プログラムはアムネスティではない」と反論、さらに国境警備と密入国者の取り締まりの強化を訴え説得しようとしたが、そのような措置は実効性が薄いと反対派は主張した。1986 年の抜本的な改革の際に雇用主に対する罰則規定や国境警備の強化が盛り込まれたが、これが実効性をもたなかったからである。

アムネスティについては批判が多い。レーガン元大統領当時、政府は 1986 年の移民制度改革ですでに入国していた不法移民の合法化と雇用主の罰則強化で問題解決を図ろうとした。このとき 300 万人近くの不法移民が合法化されたといわれる。しかしその後も不法移民は増加し続け、次のアムネスティを期待しての不法移民が引き続き流入、事態は悪化してしまったという経緯がある。今回もアムネスティが対応案に含まれるという噂が広まると、国境を越える不法移民が激増するのではと懸念されたわけだ。

(3) 制度と実態のかい離

不法就労の問題だけではない。合法的な移民についてもその一部がビザ本来の目的とは異なる就労を行っている可能性が指摘されている。

一時的にアメリカ国内で就労を許可された労働者のうち H-1B ビザの取得者は、大卒以上の学位を得た高度人材（Highly Skilled Workers）と位置づけられ、国内では確保できない技術を有している労働者として、アメリカ経済の国際競争力を高めると期待される人々だ。しかし、このビザ取得者の 20%強が失業状態かその技能にふさわしくない低技術職場で働いているとの調査結果が明らかになった。

国土安全保障省市民移民サービス局によると⁽⁶⁾、H-1B ビザ申請の約 21%が不正または違反であるという。13.4%に申請上の不正があり、7.3%がビザ制度に抵触する違反が見られたとする。同時期の全発給数 9 万 6827 件のうち約 2 万 0000 件に不正または違反があると推定されると結論づけている。この調査における「違反」とは、①ビザによっ

⁵ この議論の経緯については、JILPT ビジネス・レーバー・トレンド 08 年 9 月号「海外労働事情」を参照されたい。

⁶ U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS), 2008, “H-1B Benefit Fraud and Compliance Assessment”, September 2008

て就労が認められていない職場、職務内容と異なる就労をしている、②職務内容からふさわしいとされる賃金水準を下回っている、③ビザ申請で要件となっている学位や職務経験に偽りがある、④仕事上のポストがビザ申請に記載されていたものと異なる一などである。また、移民政策研究所（Migrant Policy Institute）の報告⁽⁷⁾によると、大卒（学士取得）の外国人労働者 610 万人の 22% に相当する 130 万人以上が、失業状態にあるか、あるいはビザ申請の相当する職種とは異なる職場で就労していることがわかっている。彼らは、本来、学術的あるいは専門性の高い職に就くことを前提として滞在許可されていたが、実際には、皿洗いやタクシードライバー、ガードマンといった技術を必要としない職に就いているという⁽⁸⁾。これらのことが事実であるとする、高度人材として正規にビザを取得した者も非熟練労働市場に流れている可能性があり、景気後退がさらに進めば不法就労者問題とともに様々な問題が顕在化する危険を孕んでいる。

本報告書はとくに非移民（一時的就労）ビザに焦点を当てて書かれている。この部分の本来の制度（受入れの仕組み・目的）がどうなっているのかが詳細におわかりいただけると思うので、ぜひお読みいただきたい。その上で、運用次第ではこういう事態が起こりうるものだという視点で見ていただくことも、一つのインプリケーションになり得るのではないかと考えている。

(4) 今後の展開

包括的移民法案が成立するしないにかかわらず、米国経済が移民に大きく依存している図式に変わりはなく、また現在多くの不法移民が存在することは事実である。とくに年 85 万人以上のペースで増加している最近の不法移民の多くをヒスパニック系移民がしめると言われ、彼らの影響力は、政治・経済、文化などの面で明らかに拡大しており、政治的にも無視できない存在となっている。そして経済社会をとりまく環境は、推定 1200 万人近い不法就労者をこのまま放置できない状況へとかえつつある。上述のとおり、経済危機により打撃を受けている職種の多くに不法移民が就労している現実、雇用危機が社会全体の危機へと発展する要素を十二分に備えているといえよう。

オバマ政権はまだスタートしたばかりであり、移民政策が今後どのように展開していくかは未知数だ。そもそも国内の失業率が高い水準にある中で、低学歴・低熟練の労働市場に果たして移民労働者を必要としているのか否かという議論がある。そしてこの景気後退がこうした移民政策のあり方について議論をさらに活発化させていることを考えると、今後の状況如何では新政権が大きな政策変更を余儀なくされることもあり得るということ視野に入れつつ動向を注視していくことが必要であろう。

⁷ 移民政策研究所（Migrant Policy Institute）ホームページ参照

⁸ 両報告の詳細については、JILPT ビジネス・レバー・トレンド 2008 年 12 月号「海外労働事情」を参照されたい

本論 アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態

1 はじめに

(1) 調査の背景

改めて言及するまでもなく、アメリカ合衆国（以下、アメリカ）は移民の国である。わが国とは全く異なる社会の成立過程を経てきた。そのため、アメリカの移民政策とわが国の政策を比較するのは難しいというのが一般的な見解である。笹島（1993）はその要因として「わが国の外国人労働者問題の検討において、永住を前提とする移民という形態を全く念頭においていないからである」とする。また、「アメリカは、国土の広さもあって、年間 60 万人⁽¹⁾にも達する多数の移民を受け入れているのであり、量的な側面をみても参考にならない」とする。人口および労働市場の規模の違い、多様な人種から成り立っており、使用言語も世界的に広範に用いられている英語を主要言語とする点でも異なる。他国と陸続きに国境を接しており、主な産業の構造も日本とは異なる。このように考えると確かに、直感的にはアメリカでの経験が日本の政策立案の参考になるとは考えにくい。

一方で本報告書の視座は、期限付き滞在の受入れ方の制度設計と実態に限定してみれば、アメリカの外国人労働者受入れ政策は参考になる面を持っていると考える。つまり、H-1B ビザや H-2B ビザのような滞在資格に着目し、滞在期間が制限された労働者が入国することによって国内の労働市場へどのような影響が出ているのか、影響が出ていないのか、あるいは、人数枠決定はどのような根拠をもって決定されているのか、人数枠の変更によってどのような変化が見られたのか、国内労働市場へ影響が出ないようにするための手立てにはどのような具体策を取り組んできたのか、など労働市場の大きさや特色を条件として踏まえながら分析することは、日本の制度のあり方を考察することに大いに役立つと考える。ただアメリカの現行制度ももちろん完全なものではなく現地インタビューの結果、労使ともに現行制度に対する問題点を指摘しており、改革の必要性をともに主張している。

(2) 調査の方法

本報告書は文献調査と現地でのインタビュー調査の結果をまとめたものである。まず、文献調査の結果は、以下のとおりである。アメリカの移民受入れに関する邦文の先行研究は数多くあるものの、雇用関係に絞って、わが国との制度を比較して詳細に分析したものはそれほど多くはない。厚生労働省外国人雇用対策課（1999）および（2003）は他の主要諸外国と比較するかたちで外国人労働者受入れ制度の現況と歴史的背景をまとめ

¹ 執筆当時

たものである。ただ、最新のものでも 2003 年の発行であり、データはほぼ 2000 年までを対象にしているために、若干古いものになってしまっている。早川（2008）は法律の視点からアメリカにおいて移民政策と労働政策が一体となって運営されていることを重要な特徴と位置づけ、日本の外国人労働者の受入れ行政への提言まで踏み込んだ研究である。「選択」の機能を果たす受入れ段階での移民政策として、「雇用証明プログラム（Labor Certification Program）」⁽²⁾を詳細に分析している。「雇用証明プログラム」は「労働市場テスト」の機能を果たす制度としてアメリカの外国人労働者受入れ制度を分析する上で重要なものである。ただ早川（2008）は、永住滞在資格者を対象に「雇用証明プログラム」を詳述しているものの、期限付き滞在資格については簡単に述べられているに過ぎない。厚生労働省（2003）は期限付き滞在資格の入国・滞在資格の取得の手続を網羅的に整理することを主旨としているため、「労働市場テスト」という視点では分析がなされていない。しかも、発行されて以降、改正が施されており、特に 9・11 同時多発テロ事件以降の体制の変化に伴う外国人労働者受入れの変化を踏まえた現行制度を把握しておく必要がある。

この他に、小井土（2003）は 20 世紀の移民政策の変遷を大枠で把握した上で、1990 年以降、期限付き就労の区分が加速度的に増加していった経緯を、特に H-1B プログラムに着目し、その制度と実態がまとめられている⁽³⁾。

次に現地でのインタビュー調査は、政労使各組織の担当者を対象に行った。すなわち、連邦労働省雇用訓練局外国人雇用証明室（Office of Foreign Labor Certification）、アメリカ労働総同盟産別会議（AFL-CIO）、全米商業会議所である。

本報告書は上記の先行研究と現地でのインタビュー結果を踏まえ、アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態という観点から、先行研究の発行の時点以降に変化した側面や、分析対象外となっている分野についてまとめることを主旨とする。

2 移民政策・外国人労働者受入れ政策の歴史的経緯⁽⁴⁾

小井土（2003）を参考に、アメリカの合法的移民数の過去の経緯と移民政策の基本的

² 英文の用語は「Labor Certification Program」であることから、早川（2008）や厚生労働省（2003）では「労働証明制度」と訳されている。一方、在日米国大使館の日本語ホームページでは「Labor Certification」を「雇用証明」と訳されている。内容的に事業主が労働者を雇用するための認証を受けるという意味合いから本報告書では「雇用証明プログラム」という訳語を用いる。

³ この他に花見（1993）や手塚（2004）がある。また、英文による外国人労働者問題の分析も散見されるが、日本の政策を検討する材料として、国際比較の観点からの分析という意味では馴染まないものが多い。外国人労働者の国内労働市場への影響分析の観点からの先行研究については、本報告書の 8（1）において触れている。

⁴ この節は、主に小井土（2003）、早川（2008）、川原（1990）、市民権・移民サービス局のホームページ、「Historical Immigration and Naturalization Legislation」（<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnnextoid=c60e1df53b2f010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnnextchannel=dc60e1df53b2f010VgnVCM1000000ecd190aRCRD>）、花見（1993）を参考にまとめた。

フレームワークを振り返ると、大きく 4 つに区分することができる。すなわち、(1) 19 世紀後半から 1924 年までの移民大量受け入れ期、(2) 1924 年から 1965 年までの移民受け入れを抑制した国内志向期、(3) 1965 年以降の移民増大期、(4) 最近の動向、である。

(1) 19 世紀後半から 1924 年まで

19 世紀後半までは移民の流入に対して特段の制限はなかった。1860 年代、既にフロンティアは無くなっており、入植開拓民に代わって産業労働力の流入がはじまった。1850 年代頃からの西海岸ではゴールドラッシュの影響を受けて中国人が大量に流入したことが問題化し、1882 年に中国人移民が禁止された⁽⁵⁾。1917 年にはアジアからの移民が事実上全面的に禁止となった⁽⁶⁾。さらに 1921 年⁽⁷⁾に移民の年間総数の上限が定められ、出身国別割当制度⁽⁸⁾が設けられた。1921 法は時限立法であり 1924 年に恒久的な移民割当法が制定された。

(2) 1924 年から 1965 年まで

ア 1924 年移民法

1924 年の移民法⁽⁹⁾は新規移民を抑制することを目的とした法律である。1890 年当時の人口構成に基づいて、国外出生者の受入れ割合を国別に定めたものである。ヨーロッパからの移民を出身国ごとに割り当て上限を設定、これはすなわち、新しい移民送り出し国である南欧や東欧諸国からの移民を厳しく規制し、アジアからの移民を原則として排除し、一方で西ヨーロッパからの移民を優遇するというものであった。

イ 1952 年法（移民及び国籍法）⁽¹⁰⁾

1952 年法によって職業能力や家族関係等を基礎とする 4 つの優先順位の順にビザを割り当てる制度が創設された。

(3) 1965 年以降

ア 1965 年移民及び国籍法

1924 年以来続いてきた出身国別の割当制度に対して差別的であるとの批判があった。おりしも、人種や宗教、性、出身国による差別を禁止する公民権法(Civil Rights Act)が 1964 年に成立した。移民の出身国別割当制度は、1965 年移民及び国籍法⁽¹¹⁾によって廃

⁵ Chinese Exclusion Act of May 6, 1882

⁶ Immigration Act of February 5, 1917

⁷ Quota Law of May 19, 1921

⁸ 出身国別割当制度 = National Origin Quota System (川原 (1990))

⁹ Immigration Act of May 26, 1924

¹⁰ Immigration and Nationality Act of June 27, 1952 (INA)

¹¹ Immigration and Nationality Act Amendments of October 3, 1965

止された。これは、1924年以來の新規移民の抑制政策を方向転換させるものがあった。また、1952年法で創設された優先順位制度を改正し、7位までの順位を設定した。1965年法では、移民によって離散した家族の再統合の枠（家族再統合の原則）と特定の職能を持つ労働者を受け入れる雇用基準による枠が設けられた。後者を受け入れる際の「選択」の機能として労働市場テストとしての雇用証明プログラムを導入した。

1965年はアメリカとメキシコの二国間協定に基づくブロセラ計画⁽¹²⁾が廃止された年でもある。ブロセラ計画とは、アメリカ人農場経営者がメキシコ人労働者と年度ごとに契約する制度であり、戦時中から一貫してアメリカ西南部の農業関連の労働力需要を支え、最盛期には年間約40万人⁽¹³⁾もの労働者がこのプログラムの下で就労した。この制度が廃止されたのは、アメリカ人労働者の賃金をはじめとする労働条件が押し下げられたとの批判が高まったためである。しかし、制度廃止後、不法に入国して就労するメキシコ人が増大する結果となった。農業経営者は、ブロセラ計画の廃止に強く反対したものの、廃止後は不法で滞在するメキシコ人を雇用するようになっていったのである。不法労働者は逮捕や強制送還を恐れていたため、ブロセラ計画下での労働者よりも農業経営者に対して従順である都合のよい労働者であった。不法メキシコ人農業労働者は70年代を通じて急激に拡大、1980年代に入ると大きな政治問題となった。

イ 1986年移民改革統制法⁽¹⁴⁾

1986年移民改革統制法は、不法就労者⁽¹⁵⁾の増加に対応するための法律である。主な内容は、書類不所持の外国人を故意に雇用した事業主に対する懲罰を規定し、一方で1982年1月1日以前から不法に在留する外国人に対して合法化のプログラムを実施、一時滞在外国人農業労働者に対する合法的滞在資格を与えることである。

すなわち、不法就労者を雇用する事業主に対する罰則を定める一方で、長期に不法で滞在している者の地位を合法化することが盛り込まれた。前者の目的として、事業主に被用者の就労資格を確認させる制度を創設した。また、後者の目的としてアムネ스티・プログラムを実施するとともに、事業主に対して適格就労者を人種や出身国で差別をしないように移民関連不当雇用行為制度が盛り込まれた。さらに、一時滞在外国人農業労働者に対する滞在資格、H-2Aが創設された。

¹² 小井土(2003)による日本語名称である。英語名称は「Immigration Reform and Control Act of November 6, 1986 (IRCA)」。花見(1993)では「移民改革規制法」、早川(2008)では「移民改正管理法」、経済協力開発機構(1995)では「移民修正管理法」とされている。

¹³ 手塚(2004)によれば「ブラチェコプログラム」とある。

¹⁴ 小井土(2003)による数値。花見(1993)によれば「毎年10万単位」とある。

¹⁵ あるいは「未登録外国人労働者」

(4) 最近の動向

ア 1990 年移民法⁽¹⁶⁾

1990 年法の主な改革内容は、家族関係および雇用関係の永住滞在ビザの割当数の増加と多様性移民ビザの創設である。雇用関係のビザの改革の目的には、低下傾向にあったアメリカの国際競争力を強化するために専門性の高い移民を多く受け入れられるよう割当を拡大するねらいがあった。1992 年から 1994 年までの間は 1 年当たり 70 万人に人数枠を設け、1995 年には 67 万 5000 人の人数枠が設けられた。67 万 5000 人の人数枠のうち、家族関係には 48 万人、雇用関係には 14 万人、多様性には 5 万 5000 人が割り当てられた。

また、非移民の雇用関係ビザである H-1B（後述）プログラムが創設された。1952 年に創設された「H-1 プログラム」は滞在期間と対象職種を限定的に受け入れる制度であったが、受け入れ人数が急激に増大し、当初想定していた特別な技術の職種とは異なる分野での就労が問題化したため、受け入れ人数を抑制することを目的としたものである。

H-1 のカテゴリーを再編成し、O、P、Q など新しいカテゴリー（表 6 参照）を創設して、H-1 の対象を限定した。H-1A という看護師の一時滞在ビザ、H-1B という「高度に専門化した知識群の理論的・実践的な応用」が必要とされる職種を対象とするビザが創設された。人数枠が制限され、1992 年は 6 万 5000 人と決定した。

1990 年移民法は H-1 ビザの量的規制を目的とする改革であった。しかし、結果として起こったことは、O、P、Q という新設されたカテゴリーの人数が別枠とされ、H-1A として分離したビザには上限が加えられず、実質上は人数枠が拡大することになった。

その後「1998 年競争力及び労働力向上法」の成立によって、1999 年～2000 年の H-1B ビザの人数枠は 10 万 7500 人に拡大し、2001 年～2003 年には、さらに 19 万 5000 人に拡大することになった。2004 年以降は 6 万 5000 人に戻した上で、修士以上の学位をもっている労働者に対する 20000 人の別枠が設けられており、合計で年間 8 万 5000 人の人数枠となっている。

イ 2007 年包括的移民改革法案

不法移民を合法化し市民権の付与の道を開くことと国境警備の強化を主旨とする法案がブッシュ政権後期に審議されたが、2007 年 6 月に上院で否決され成立しなかった⁽¹⁷⁾。

その後、政権が代わって、2009 年 4 月、労働組合のナショナルセンターであるアメリカ労働総同盟産別会議（AFL-CIO）と勝利のための変革（Change to Win: CWC）が包括的移民法改革で合意、俄かに議論が進展しつつある。

¹⁶ Immigration Act of November 29, 1990

¹⁷ 『Business Labor Trend』（2007 年 9 月号）（労働政策研究研修機構）
（<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2007-09/40-43.pdf>）参照

3. 移民（永住の滞在を許可された外国人）の受入れ

(1) 移民の定義

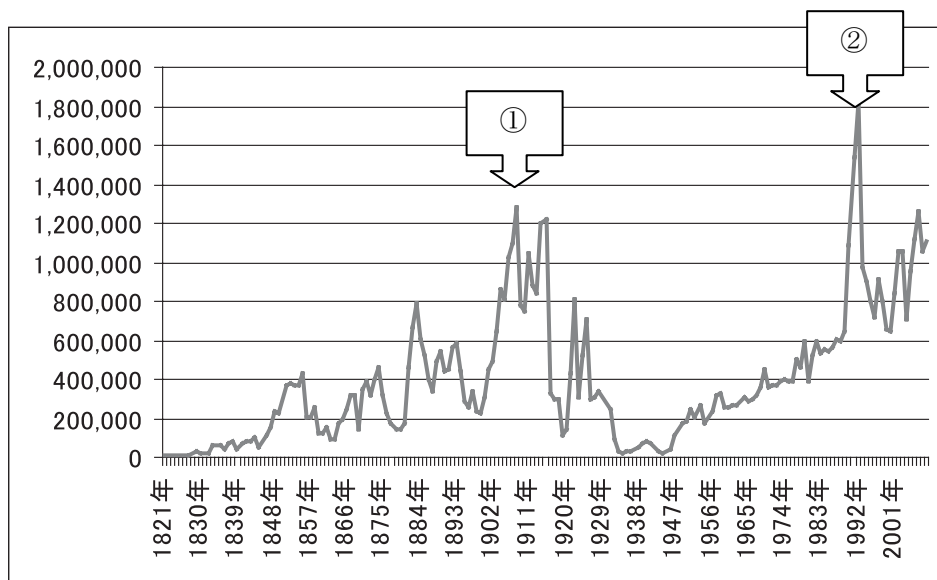
冒頭で「移民（永住の滞在を許可された外国人）」と表現したが、アメリカにおいて外国人は、永住を許可される「移民」と期限付きで入国・滞在を許可される「非移民」とに区分される。出生時にアメリカ国民ではなく、しかも合法、非合法に関わらずアメリカに期日制限なく滞在している者が「移民」とされる。合法的移民には永住滞在の証として「移民ビザ（immigrant visas）（永住滞在）」¹⁸が与えられる。

移民ビザの滞在資格は、家族関係移民ビザ、雇用関係移民ビザ、多様性移民ビザ、難民、政治的亡命者などの区分などからなる。本節では雇用関係の移民ビザを中心に説明する。

(2) 移民受入れ数の推移

アメリカ国土安全保障省による資料で、移民の人数の推移を示したものが図1である。一見してわかることは、1902年から1914年まで（図1の①）と、1989年から1991年（同②）に多くの移民を受け入れているということである。1902年から1914年までの間では、特に、1905年から7年、1911年、13年、14年および、1989年から1991年と2001年02年、05年以降は100万人を超えている。なお、突出して多い1991年は182万人を受け入れている。人口比で見た場合、1907年に128万5,349人受け入れており、人口比で1.48%

図1：移民（永住）受入れ数（1982年から2007年）（単位：人）



注：①と②は特に受入れ人数の多い年

出所：“2007 Yearbook of Immigration Statistics”, Office of Immigration Statistics, Homeland Security および U. S. Department of Homeland Security, 2008 Yearbook of Immigration Statistics, U. S. Legal Permanent Residents: 2008 をもとに筆者が作成

¹⁸ 連邦労働省ホームページ (<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/perm.cfm>) 参照

であったのが最も高く、1905年から14年までの100万人を超えた受入れの際には1%を超えているが、その他の年次では、1991年の182万人の受入れの年であっても0.72%であり、1%を超えた受入れはない¹⁹⁾。

(3) 国外出生者・外国人労働者受入れの現況

アメリカの外国人に関する統計には、センサス局 (Census Bureau) による Current Population Survey の国外出生者 (Foreign-Born Population) のデータがある。アメリカにおける国外出生者の定義は図2のとおり外国出生しアメリカの市民権を取得した者、永住外国人、一時滞在 (期限付き滞在) 外国人である。最近の人口について、Current Population Survey に基づき労働統計局が推計したデータが表1である。最近7年間を見ても国外出生者数は一貫して増加しており (図3参照)、生産年齢人口に対する割合についても一貫して上昇している (図4参照)。

図2：国外出生者の定義

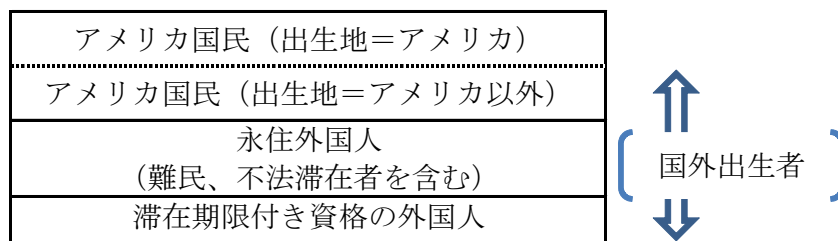


表1：国外出生者人口の推移

	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
生産年齢人口 (16歳以上人口)	217,570	221,168	223,357	226,082	228,815	231,867	233,788
外国生まれ16歳以上人口	30,096	31,331	31,763	32,558	33,733	35,017	35,317
外国人生まれの割合	13.83	14.17	14.22	14.40	14.74	15.10	15.11
人種別構成							
白人	6,890	7,128	7,141	7,239	7,329	7,492	7,517
黒人	2,189	2,391	2,360	2,360	2,450	2,610	2,743
アジア系	7,261	6,867	7,062	7,289	7,481	7,762	7,894
ヒスパニック・ラテン系	13,667	14,627	14,878	15,360	16,156	16,817	16,816
人種別構成比							
白人	22.89	22.75	22.48	22.23	21.73	21.40	21.28
黒人	7.27	7.63	7.43	7.25	7.26	7.45	7.77
アジア系	24.13	21.92	22.23	22.39	22.18	22.17	22.35
ヒスパニック・ラテン系	45.41	46.69	46.84	47.18	47.89	48.03	47.61

出所：労働統計局資料 (http://stats.bls.gov/schedule/archives/all_nr.htm#FORBRN)

¹⁹⁾ 人口の数値は Census Bureau の人口推計を用いた。

図 3 : 国外出生者人口の推移 (数) (単位 : 千人)

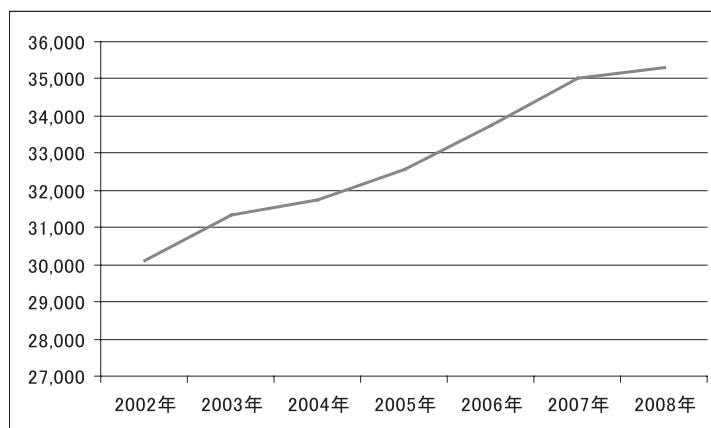
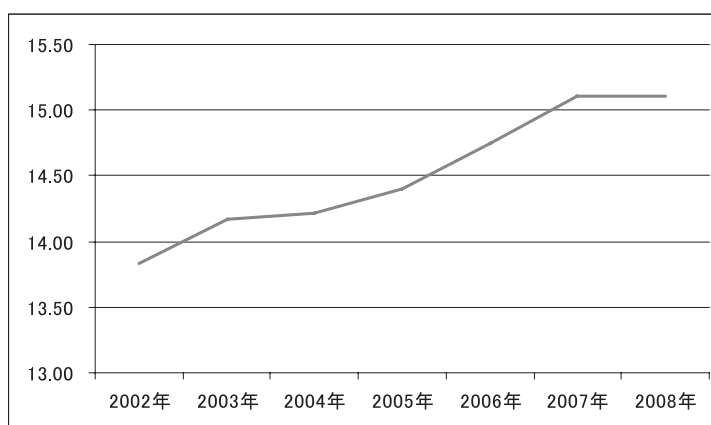


図 4 : 外国生まれの人口の推移 (割合) (単位 : %)



(4) 国別割合

永住滞在許可数を国別に示したものが表 2 である。メキシコが突出して多く、次いで中国、インド、フィリピンの順位は最近変わっていない。

(5) 新規入国者と滞在資格変更者の割合

表 3 に示すとおり、6 割前後が既にアメリカ国内に滞在している者が滞在資格を変更して永住資格を得るケースである。

表 2 : 国籍別永住滞在許可数 (2006 年から 2008 年)

永住滞在許可総数	2006		2007		2008	
	1,266,129	割合 (%)	1,052,415	割合 (%)	1,107,126	割合 (%)
メキシコ	189,989	15.0	148,640	14.1	189,989	17.2
中国	80,271	6.3	76,655	7.3	80,271	7.3
インド	63,352	5.0	65,353	6.2	63,352	5.7
フィリピン	54,030	4.3	72,596	6.9	54,030	4.9
キューバ	49,500	3.9	29,104	2.8	49,500	4.5
ドミニカ	31,879	2.5	28,024	2.7	31,879	2.9
ベトナム	31,497	2.5	28,691	2.7	31,497	2.8
コロンビア	30,213	2.4	33,187	3.2	30,213	2.7
韓国	26,666	2.1	22,405	2.1	26,666	2.4
ハイチ	26,007	2.1	30,405	2.9	26,007	2.3

出所 : U.S. Department of Homeland Security, “2008 Yearbook of Immigration Statistics,” “U.S. Legal Permanent Residents: 2008”をもとに筆者が作成
(http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/lpr_fr_2008.pdf)

表 3 : 永住滞在許可数 (新規入国者と滞在資格変更の区分)

	2006	2007	2008
永住滞在許可総数	1,266,129	1,052,415	1,107,126
新規入国者	446,881	431,368	466,558
滞在資格の変更	819,248	621,047	640,568

出所 : U.S. Department of Homeland Security, “2008 Yearbook of Immigration Statistics,” “U.S. Legal Permanent Residents: 2008”をもとに筆者が作成
(http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/lpr_fr_2008.pdf)

(6) ビザ別割合

雇用関係移民ビザの割当数を表 4 に示した。実際のビザ発給は、60%以上が「アメリカ市民や永住者、アメリカ市民の最近親者の家族呼び寄せ」であり、雇用関係は約 15%である (表 5 参照)。

雇用関係⁽²⁰⁾のうち、優先順位第一位の「卓越技術労働者」は科学、芸術、教育、ビジネス、スポーツの分野において卓越した能力を有する者、国内外で高く評価されている者、当該分野ではトップに位置する、例えて言えば、ノーベル賞のような国際的に広く認知されているような賞を受賞した者がこれに該当する⁽²¹⁾。

²⁰ 下記の市民権・移民サービス局のホームページのうち、「EB-1 Eligibility and Filing」「EB-2 Eligibility and Filing」「EB-3 Eligibility and Filing」「EB-4 Eligibility and Filing」を参照。アドレスは以下のとおり。

<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnextoid=91919c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD&vgnnextchannel=91919c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD>

²¹ 移民及び国籍法 (INA) Section 203(b)(1)(A) 8 CFR 204.5 参照

表 4 : 雇用関係移民受入れ割当数 (2008 年)

雇用関係	162,704
優先順位 1 位 (E1: 卓越技能労働者)	46,534
優先順位 2 位 (E2: 知的労働者)	46,533
優先順位 3 位 (E3: 専門職、熟練・非熟練労働者)	46,533
優先順位 4 位 (E4: 特別移民)	11,552
優先順位 5 位 (E5: 投資家)	11,552

出所 : U.S. Department of Homeland Security, "2008 Yearbook of Immigration Statistics," "U.S. Legal Permanent Residents: 2008" をもとに筆者が作成
(http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/lpr_fr_2008.pdf)

表 5 : 滞在ビザ別永住滞在許可数 (2006 年から 2008 年)

	2006	2007	2008
永住滞在許可総数	1,266,129	1,052,415	1,107,126
雇用関係	159,081	162,176	166,511
(雇用関係の割合)	12.6	15.4	15.0
優先順位 1 位 (E1: 卓越技能労働者)	36,960	26,697	36,678
優先順位 2 位 (E2: 知的労働者)	21,911	44,162	70,046
優先順位 3 位 (E3: 専門職、熟練・非熟練労働者)	89,922	85,030	48,903
優先順位 4 位 (E4: 特別移民)	9,539	5,481	9,524
優先順位 5 位 (E5: 投資家)	749	806	1,360
多様性	44,471	42,127	41,761
アメリカ市民の最近親者の家族呼び寄せ	580,348	494,920	488,483
アメリカ市民やアメリカ永住者の家族呼び寄せ	222,229	194,900	227,761
難民	99,609	54,942	90,030
政治的亡命者	116,845	81,183	76,362

出所 : U.S. Department of Homeland Security, 2008 Yearbook of Immigration Statistics, U.S. Legal Permanent Residents: 2008 をもとに筆者が作成
(http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/lpr_fr_2008.pdf)

優先順位第二位の「知的労働者」は科学、芸術の分野において特出した能力を有し、専門性の高い部類に属する者、ビジネスの分野では、アメリカの国家経済に貢献しうる能力を持っていえる者、アメリカの文化、教育、福祉の分野での貢献が期待できる能力を持つ者がこれに該当する⁽²²⁾。

優先順位第三位の「専門職、熟練・非熟練労働者」は少なくとも 2 年の熟練経験を有する労働者であり、大学卒以上の学位を有している者、経験が 2 年未満で未熟練 (unskilled) な労働者であっても、アメリカ国内で確保が困難な分野の職務を遂行することができる労働者がこれに該当する⁽²³⁾。

優先順位第四位の「特別移民」は宗教関係労働者で、アメリカ国内で非営利の宗教団

²² INA Section 203(b)(1)(B) 8 CFR 204.5 参照

²³ INA Section 203(b)(1)(C) 8 CFR 204.5 参照

体に所属しており、少なくとも 2 年の経験を有している者がこれに該当する。司祭や聖職者のような地位にあって、宗教組織内で専門的な役割を担っている者で、ここで言う専門的とは学士以上の学位を有していたり、それに相当する資格を持っている者がこれに該当する⁽²⁴⁾。

雇用関係のビザには優先順位別の制限が決められており、応募数に応じて優先順位の高い区分で制限数が満たなければ、残りが下位の優先順位に割り当てられる。また、過年度の受入れの際に制限数が満たない場合に、翌年以降にその残数が割り当てられることもある。

4 非移民（期限付き滞在の外国人）の受入れ

非移民とは一時的に滞在を許可される外国人であり、滞在のためには非移民（non-immigrant visas）の取得が必要である。

(1) ビザの種類と受入れ人数

非移民ビザの種類は、移民及び国籍法⁽²⁵⁾ 101 条(a)(15)に規定されている。以下に示すビザは同条項に記されている順序にしたがって説明している。これを一覧表に示したものが表 6（24 ページ）である。表の中でアルファベットでの表記が移民法条文上の項目に相当し、「アからソまで」の表記は本報告書での項目に相当する。ただし、各ビザの日本語名については適宜、著者が名称づけたものであり、公式の名称とは異なる場合もある。また、就労関係のビザに関しては 2006 年から 2008 年の受入れ人数を表 7 に示した。

ア 外交・公用（A）ビザ

外交および公用ビザには、大統領や元首、大使、公使、職業的な外交官、領事官に該当するビザ（A-1）、A-1 以外の外交官やその他の政府職員（A-2）がある。

イ 商用（B）ビザ⁽²⁶⁾

アメリカを源泉とする給与、またはその他の報酬の受領を伴わない商用を目的としてアメリカに入国するためのビザが商用ビザである。原則として、実際の労働以外の活動に従事する場合のビザであり、アメリカで就労することはできない。

商用と就労の区別は明確ではない側面がある。以下、就労と商用を区別する基準を示す。商用ビザに該当する分野は、販売、ボランティア（奉仕活動）、修理技術者、講演者・

²⁴ INA Section 203(b)(1)(D) 8 CFR 204.5 参照

²⁵ Immigration and Nationality Act (Sec. 101.[8 U.S.C. 1101])、国土安全保障省ホームページ参照：
(<http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=c9fef57852dc066cfe16a4cb816838a4>)

²⁶ 在日米国大使館のホームページ参照：<http://tokyo.usembassy.gov/j/visa/tvisaj-niv-b1.html>

講師、会議出席、研究者、投機的事業、医学研修、在宅勤務である。

(ア) 物品の販売

米国で開催される展示会のために、展示ブースの設営、サンプルの陳列、契約書の署名、アメリカ以外で製作・搬送された製品の受注などのためのアメリカへの渡航は、B-1ビザに該当する。ただし、アメリカ国内で製造されたものを販売したり、受注することはできない。

(イ) ボランティア(奉仕活動)

アメリカ政府が公認する宗教団体または非営利組織が行うボランティアプログラムに参加するためにアメリカに滞在する場合、次のような条件下ならば B-1 ビザに該当する。すなわち、その活動が無報酬であること、またはアメリカ内での一時滞在に必要な経費以外はアメリカ側の関係者から給与や報酬を受けないこと、あるいは物品の販売、寄付の勧誘又は受領を行わないことがその条件となる。なお、ここで言うボランティアプログラムとは、公認の宗教または非営利団体によって運営され、貧困者または援助が必要な人あるいは宗教的または慈善活動をするために運営されていることを指す。

(ウ) 修理技術者

アメリカ以外の技術者が、自国の企業で販売されている商工業用機械・機器の設置、サービス、または修理等を行う目的でアメリカに滞在する場合、それら活動が購買契約に明記されている場合には商用ビザに該当する。ただし、当該の技術者は自分が提供するサービスに必要な専門知識を有していることが条件であり、アメリカで報酬を受けることはできない。また、企業側はこれらのサービス提供に対し当初の購買契約書に定められたもの以外の支払いを受けることはできない。B-1 ビザは上述の商工業設備および機器の設営、運営、修理のためにアメリカ人の研修を行う目的でアメリカに滞在する技術者にも適用できる。この場合も報酬は本国の企業から支払われ、売買契約書の中に「研修」が行われることが明記されていなければならない。なお、B-1 ビザは建築や建設業務には該当しない。H-2 ビザが必要となる。

(エ) 講演者・講師

講演の目的でアメリカに滞在し、滞在に必要な経費を除いてアメリカを源泉とする報酬を受けない場合は B-1 ビザに該当する。また、講演者・講師が必要経費以外に謝礼を受領する場合、次の条件を満たせば B-1 ビザが該当する。「1つの団体あるいは学会での活動が9日以内であること」、「団体・学会は、非営利研修団体、政府の研究機関、高等教育機関、非営利組織の関連機関であること」「講演活動はその団体または学会のため

に行われること」「講演者・講師は過去6ヶ月間にこうした4つの団体・学会から報酬や手当を受領していないこと」である。これらに厳密な意味で該当しない場合は、交流訪問者(J-1)ビザ、あるいは期限付き就労(H-1B)ビザが必要となる。

(オ) 会議出席者

科学、教育、専門、ビジネスの会議およびセミナーに出席するためにアメリカに滞在する場合、B-1ビザに該当する。滞在に必要な経費を除いてアメリカ側からいかなる報酬も受けない場合には、会議で発表する者もB-1ビザに該当する。必要経費以外に謝礼を受ける場合であっても、(エ)講演者・講師と同様の条件を満たせばB-1ビザを申請することができる。

(カ) 研究者

個人で研究することが目的で米国に滞在する者に関して、アメリカを源泉とする報酬を受けることがなく、またその研究結果がアメリカの機関の利益にならない場合は、B-1ビザが該当する。アメリカ側から報酬を受ける場合やアメリカの機関にとって研究結果が有益な場合は、交流訪問者(J-1)ビザや期限付き就労(H-1)ビザを取得することが必要となる。

(キ) 投機的事業

将来的に事業を営むための事前の調査、あるいは事業運営のための賃貸物件等を含めた調査のためにアメリカに滞在する場合もB-1ビザが該当する。ただし、調査終了後、事業運営自体のためにアメリカに滞在することはできない。その場合はL-1(企業内転勤者)ビザが必要となる。

(ク) 医学研修

アメリカ国内の医学校管轄の病院において、医師の監督・指導のもとに医学実習を行う場合、アメリカ国内の病院から報酬を受けないこと、また、その研修が個々の国の学校教育の一環として認められる場合には、B-1ビザが該当する。ビザを申請する際、アメリカの医学校での実習内容およびプログラムの期間、報酬源(該当する場合)を申請書と共に提出する必要がある。

物理療法士、歯科医、看護婦、獣医としての研修のためにアメリカに滞在する学生はH-3ビザが必要である。

(ケ) 在宅勤務

アメリカ国外に本社を置く企業のためにコンピュータープログラマーとして在宅勤務

をする目的でアメリカに一時的に滞在する者は、下記の条件を満たせば B-1 ビザに該当する。すなわち、「米国外の会社で雇用されていること」「滞在に必要な経費以外に米国を源泉とする報酬を受けないこと」「専門分野の学士またはそれ以上の学位を必要とする仕事に従事している方や同等の教育を受けている者」である。

(コ) 使用人

雇用主に同行する使用人、または雇用主がアメリカに入国後にアメリカで合流する使用人は、B-1 ビザが該当する。ここで言う使用人とは、家事手伝い、子守、コック、運転手などが該当する。

外交官や外国高官の雇用主に同行または後から入国する使用人は、雇用主のビザ資格要件により A-3、G-5、NATO-7 ビザ等に該当する。

ウ クルー (D) ビザ

アメリカに入航・着陸する船舶・飛行機に乗務する外国人クルー(乗組員・乗務員)が取得する必要があるのが、クルービザである。

エ 貿易駐在員・投資駐在員 (E) ビザ

貿易駐在員 (E-1) ビザと投資駐在員 (E-2) ビザは、アメリカと二国間で締結されている通商条約に基づいて承認されるビザである。アメリカが通商航海条約を結んでいる国に国籍があり、主としてアメリカと条約国間のサービスや技術に関して相当額な貿易を行なうこと、多額の資本を既に投資している、または投資のプロセスを進めている事業の展開や監督のためにアメリカに滞在しようとしている者を対象として、ビザを発給するものである。

また、H-1B ビザの説明の箇所で後述するが、E-3 というオーストラリアの専門家を年度ごとに 1 万 0500 人受け入れるビザがある。

オ 学生 (F) ビザ

大学・高校・語学学校で学ぶ留学生のためのビザが、F-1 (学生ビザ) である。F-1 ビザ保有者は、状況によっては働く許可を得られることもある⁽²⁷⁾。

カ 国際機関 (G) ビザ⁽²⁸⁾

国際機関ビザで働く者は、米国に公務で入国することが条件としてこのビザを取得で

²⁷ 在日米国大使館のホームページ参照：<http://tokyo.usembassy.gov/j/visa/tvisaj-niv-fmfaq.html#9>。
早川 (2008) によれば大学構内での就労に限定される。

²⁸ 在日米国大使館のホームページ参照：<http://tokyo.usembassy.gov/j/visa/tvisaj-niv-dip.html>

きる。G-1 から G-4 までの分類は以下のとおりである。「G-1: 承認政府からの国際機関代表駐在員」「G-2: 承認政府の代表として米国での国際機関の会議に出席」「G-3: 未承認国の代表者または非政府職員」「G-4: 国連を含む承認国際機関での任務」。

キ 高度技術・特定職種 (H) ビザ

特定の専門職または高度な技術に基づく期限付きの雇用、あるいは米国で不足している労働者の短期的な補充や雇用主による研修のための滞在資格が H ビザである。

(ア) H-1B プログラム⁽²⁹⁾

H-1B プログラムは、専門性の高い職業またはアメリカの利益となる才能をもつ外国人を雇用することを、期間を定めて許可するものである。プログラムが対象とする専門的な知識を要する職業というのは、科学、薬学、ヘルスケア、教育、バイオテクノロジー、経営の専門性といった特定の専門性をもった職種であり、大卒（学士）以上の学位を必要とする。

H-1 という短期就労ビザの起源は、1952 年移民国籍法まで遡る。「際立った才能と能力をもったもので、一時的な職務を遂行するために一時的に合衆国に滞在する外国人」と規定され、アメリカが短期的に必要としながら、国内で調達しがたい専門技術や知識を持った労働者を対象として、滞在期間の面でも、対象職種についても限定的に受け入れることを目的として創設されたプログラムである⁽³⁰⁾。

ただ、2 節(4)アで既に記したように、当初目的と合致しない労働者が増えたため 1990 年移民法で改革され、現行制度のかたちになった。

a 年間人数枠

現行法では、6 万 5000 人に制限されている。ただ、修士以上を対象とした 20000 人の別枠が設けられている。また、2004 年 1 月 1 日から H-1B1 というビザの区分が創設され、チリとシンガポールから 6800 人を上限として受け入れている。さらに、2005 年 7 月 19 日から E-3 というビザ区分が創設され、オーストラリアの専門家を年度ごとに 1 万 0500 人受け入れている。

b 滞在期間

H-1B、H-1B1 プログラムが 3 年である。H-1B プログラムは、1 回更新することが可能であり、滞在資格は継続した期間としては最大で 6 年である。再度、H-1B ビザで滞在したい場合は、1 年間アメリカ国外で過ごす必要がある。通常の滞在期間の 6 年を超え

²⁹ 連邦労働省雇用訓練局ホームページ参照：<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm>

³⁰ 小井土（2003）p60 を参照

て滞在したい場合、1年の猶予期間がある。H-1B1プログラムでは、延長や滞在資格の更新は可能であるが、他の滞在資格への変更や永住資格への変更は認められていない。E-3プログラムの滞在期間は2年である。

c 主な産業

H-1Bプログラムが対象とする職種は、先に記したように学士以上の学位と職業上の専門性があることではある。ただ、産業別にみると、IT産業の企業はエンジニアとしての受入れが約60%を占めるという特徴がある⁽³¹⁾。職種別、地域別等、さらに詳しい特徴については6節(1)を参照。

(イ) H-2Bプログラム⁽³²⁾

H-2Bプログラムは農業以外のサービスや労働を対象として、繁忙期に、一時的あるいは季節的に必要となる労働力として、外国人労働者を雇用することを目的とするプログラムである。

滞在期間は1年以下である。ただし、予測不能の状況が生じた場合には、1年以上に延長することは可能である。1年を超える場合、新たに雇用証明の認証を得る必要がある。ただ、繁忙期が10ヶ月間以上という申請は受け付けられない。申請する仕事は、フルタイムの職でなければならず、パートタイムの職であってはならない。

年間の受入れ人数枠は6万6000人で、半年ごとに3万3000人ずつ募集している。

(ウ) H-2Aプログラム⁽³³⁾

H-2Aプログラムは、農業経営者がアメリカ国内労働者の不足に基づき、期間を限定して農業に関する労働またはサービス仕事を対象として外国人労働者を雇い入れることを認めるものである。一時的、季節的に必要とされる仕事を対象である。農産物の生産や収穫に関する仕事で、一年のうちの特定の季節に従事されるものである。

滞在期間は1年未満に制限される。年間受入れ人数の制限はない。ただし労働条件は同種の仕事に従事するアメリカ人労働者の労働条件や賃金に影響を与えるものであってはならない。

(エ) H-1Cプログラム

看護師を対象とする滞在資格である。ごく限定された特定の医療機関を対象としてい

³¹ Leading Employers of Specialty Occupation Workers (H-1B): October 1999 to February 2000, U. S. Immigration and Naturalization Service, June 2000
<http://www.uscis.gov/files/article/h1top100.pdf>

³² 連邦労働省雇用訓練局ホームページ参照：<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2b.cfm>

³³ 連邦労働省雇用訓練局ホームページ参照：<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a.cfm>

るために、2008年受入れ14人に留まっている。なお、看護師として就労する場合、H-1Bビザによって滞在するケースの方が多い。

ク 報道関係者 (I) ビザ

アメリカ国内で報道活動に従事する外国人ジャーナリストおよび報道関係者の滞在資格がIビザである。対象となる報道関係者とは、テレビ、ラジオ、映画、出版に携わる外国報道機関の記者、撮影クルー、編集者、同種の職業に就く者など、その報道機関の活動に重要な「外国報道機関の代表」が該当する。

ケ 交流訪問者 (J) ビザ

Jビザは教育機関やその他非営利機関公認のプログラムに参加する目的での滞在資格である。大学院生またはインターンとしてアメリカに滞在する医学生や客員教授として大学から招聘される学者、企業の研修生の一部が含まる。

コ 婚約者等 (K) ビザ

アメリカ国籍者所持する者と婚約し、米国で結婚後引き続き永住を希望する場合、K-1ビザを所持していなければならない。K-1ビザを受けるための条件は以下の通りである。「一方が米国籍者であること」「双方とも法的に結婚できる状況であること。すなわち、双方とも現在結婚していないこと」「双方がこれまでに直接会っていること」「婚約者が婚約者ビザを所持して米国に入国した日から90日以内に結婚する予定であること」である。

サ 企業内転勤者 (L) ビザ

多国籍企業が管理職・幹部社員をアメリカに転勤させる場合に、その社員の滞在資格は企業内転勤者ビザの区分に該当する。L-1ビザ所持者はアメリカ内で支店や系列事務所の開設および運営するために短期間滞在することが可能である。

シ 専門学生 (M) ビザ

専門学校その他の公認されている非学術機関で学ぶ者は、M-1（専門学生）ビザに該当する。M-1ビザ保有者は、就労が実地訓練の一環として必要になる場合は、市民権・移民サービス局の事前許可が得られた場合に限り、働くことが認められる。

表 6 : 一時滞在ビザの区分

ア. 外交・公用ビザ	A-1またはA-2、A-3 (その使用人等)	
イ. 商用ビザ	B-1	
観光ビザ	B-2	
通過ビザ	C	
ウ. クルービザ	D (乗員＝船員または航空機乗員)	
エ. 貿易駐在員・投資駐在員ビザ	E-1およびE-2 (貿易駐在員・投資駐在員ビザとのその家族) E-3 (オーストラリアとの貿易協定に基づく貿易駐在員・投資駐在員ビザ)	
オ. 学生ビザ	F-1 (学生ビザ)、F-2 (その家族)	
カ. 国際機関ビザ	G-1～G-4、G-5 (その使用人等)	
キ. 高度技能・特定職種ビザ	H-1B	特殊技能を要する職業
	H-1B1	特殊技能を要する職業 (フリ、シガ ^o ボール)
	H-1C	特定地域への看護師
	H-2A	短期季節農業
	H-2B	短期非農業従事者
	H-2R	H-2Bビザ再入国者
	H-3	研修
	H-4	短期就労ビザ保有者の家族
ク. 報道関係者ビザ	I (報道関係者)	
ケ. 交流訪問者	J-1、J-2 (その家族)	
コ. 婚約者等ビザ	K-1、K-2	
サ. 企業内転勤者ビザ	L-1 (企業内転勤者ビザ)	
	L-2 (企業内転勤者ビザの家族)	
シ. 専門学生ビザ	M-1 (専門学生ビザ)、M-2 (その家族) :	
NATO関係公用ビザ	N1～N7 (その家族)	
ス. 卓越能力者・スポーツ・芸術家・芸能人ビザ	O-1	科学、芸術、教育、事業、スポーツにおける卓越した能力の持ち主、または映画やテレビ製作において卓越した業績を挙げた人
	O-2	運動選手や芸能人で競技や公演に不可欠な役割を担う個人 (O-1ビザ保有者と同行するための申請可)
	O-3	O-1,O-2の家族
	P-1	特定の運動選手、芸能人、芸術家および必須補助要員
	P-2	米国あるいは他の複数の外国との間で相互交流訪問プログラムに基づき、短期交流または芸能活動のために渡米する芸術家または芸能人
	P-3	文化的に独自のプログラムの中で公演・訓練・指導を行なう個人またはグループの芸術家または芸能人
	P-4	P-1～P-3の家族
セ. 国際文化交流訪問者ビザ	Q (歴史・文化・伝統の普及を目的とする国際文化交流プログラム参加者)	
ソ. 宗教活動家ビザ	R	

出所 : Office of Immigration Statistics, Homeland Security, "2007 Yearbook of Immigration Statistics," および在日米国大使館資料 (<http://tokyo.usembassy.gov/j/visa/tvisaj-niv-h.html>)、川原 (1990) を参考に作成

表 7 : ビザ区分と滞在者数の推移 (2006 年から 2008 年)

		2006年	2007年	2008年	
短期就労ビザ	H-1B	特殊技能を要する職業	431,619	461,730	409,619
	H-1B1	特殊技能を要する職業 (フリ、シンガポール)	129	170	153
	H-1C	特定地域への看護師	24	49	170
	H-2A	短期季節農業	46,432	87,316	173,103
	H-2B	短期非農業従事者	134,071	154,895	109,621
	H-3	研修	4,134	5,540	6,156
	O-1、O-2、O-3		41,536	51,910	53,735
	P-1	特定の運動選手、芸能人、芸術家および必須補助要員	46,205	53,050	57,030
	P-2、P-3、P-4		17,234	18,958	17,125
	Q (国際文化交流訪問者)		2,423	2,412	3,231
	TN (NAFTA 専門家ビザ)		73,880	85,412	88,382
	L-1 (企業内転勤者ビザ)		320,829	363,536	382,776
	L-2 (企業内転勤者ビザの家族)		145,180	167,537	175,709
	E-1、E-2、E-3		216,842	238,936	243,386
	I (報道関係者)		40,961	43,928	45,886
	F-1 (学生ビザ)、F-2 (その家族)		693,805	827,934	917,373
	交流訪問者		427,067	489,286	506,138
	外交・公用ビザ		158,129	163,476	169,267
	国際機関ビザ		117,525	120,926	125,669
	NATO 公用		17,192	18,888	19,984

出所：表 6 と同じ

ス 卓越能力者・スポーツ・芸術家・芸能人 (O および P) ビザ

科学、芸術、教育、事業、スポーツにおける卓越した能力の持つ者、または映画やテレビ製作において卓越した業績を挙げた者ならびに、それらの遂行に必要な補助的な業務を行なう者は、O ビザにより滞在資格を得ることができる。

O-1 ビザは、ツアーや講演旅行あるいはプロジェクトなどの特定のイベントに対して許可される。また、資格が与えられるのは個人であり、グループとして資格を得るためには、メンバー全員が個別に卓越能力審査で認証を受けなければならない。

O-2 ビザは、O-1 ビザ保有者と同行することが不可欠な者のための滞在資格である。運動選手や芸能人で競技や公演に不可欠な役割を担い、アメリカ国内では確保が困難な技術と経験を有する外国人に対して滞在資格を与える。

P-1 ビザは、特定の運動選手、芸能人、芸術家および必須補助要員のための滞在資格である。P-1 ビザの資格は、運動選手個人には認められるが、個人の芸能人には認められない。運動選手の場合は、個人に対しては 5 年間、チームに対しては 6 ヶ月のビザが認められる。芸能人の場合、特定のイベントに対してのみ滞在資格が発給される。

P-2 ビザは、アメリカあるいは他の複数の外国との間で相互交流訪問プログラムに基づき、アメリカ国内の1つまたは複数の団体との短期交流または芸能活動のために渡米する芸術家または芸能人に認められる滞在資格である。

P-3 ビザは、文化的に独自のプログラムの中で公演・訓練・指導を行なう個人またはグループの芸術家または芸能人に対して認められる滞在資格である。

セ 国際文化交流訪問者 (Q) ビザ

実地訓練、雇用、または訪問者が国籍を有する国の歴史・文化・伝統の普及を目的とした司法長官指定の国際文化交流プログラムに参加するためにアメリカに滞在する者はQビザが該当する。Jビザと同様に、Qビザは雇用プログラムにより近いものである。

ソ 宗教活動家 (R) ビザ

正統な非営利宗教団体または宗派・教派の活動を行なうことだけを目的にアメリカを訪れる者は、宗教活動家として、Rビザが該当する。通常の有効期限は3年間である。

5 移民・非移民の入国・滞在資格取得に関する行政手続き

本節では、移民・非移民のうち雇用に関するものに絞って、その入国と滞在資格の取得のための行政手続についてまとめる。移民・非移民ともに労働省から国内労働市場に影響がないこと、すなわち、アメリカ人労働者の雇用機会喪失という影響と、海外から低賃金の労働者が流入することによりアメリカ人労働者の労働条件が低下するという影響などがないことを認証された上で、国土安全保障省から入国・滞在の許可を取得するという流れである。ここで労働省が担う雇用証明プログラム⁽³⁴⁾は労働市場テストの機能を果たしている。

(1) 移民・非移民に関連する行政機関

永住および期限付き滞在の資格取得に関わる行政機関は手続順に労働省、国土安全保障省、国務省である。労働省 (Department of Labor) が労働市場テストを実施し、国土安全保障省 (Department of Homeland Security) が入国、滞在の許可を行い、国務省 (Department of State) がビザの発給を行うという順序である。

移民や帰化申請を処理する機能は、国土安全保障省に下にある市民権・移民サービス局 (USCIS⁽³⁵⁾) が担い、国境の規制や移民を取り締まる機能は国境・整備局 (U. S. Customs and Border Protection) が担っている。

³⁴ 雇用証明プログラムについて：連邦労働省ホームページ

(<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/about.cfm>)

³⁵ 英語名称は「the U. S. Citizenship and Immigration Services」

また、雇用証明の認証に関する不服申し立てに関する機関は、ワシントン DC に置かれており、行政法審判官によって組織されている外国人雇用証明不服申立局（Board of Alien Labor Certification Appeals）である⁽³⁶⁾。

(2) 永住滞在資格者（移民）の申請手続き⁽³⁷⁾ ⁽³⁸⁾

永住滞在資格の種類に関しては 3 節で示した。そのうち雇用関係の優先順位第 2 位と第 3 位の移民ビザを申請するためには、労働長官による雇用証明の認証を受ける必要がある。就労を目的とする永住者を雇用しようとする事業主は、以下のような雇用証明プログラムに則り、許可を受けなければならない。

申請にあたって、事業主が永住雇用証明のための申請書（ETA フォーム 9089⁽³⁹⁾）に必要事項を記入して提出する。

州の公共職業安定所⁽⁴⁰⁾に対して支配的賃金（Prevailing Wage）の決定を申請する。支配的賃金とは本節の（4）で後述するように、アメリカ人労働者の賃金水準を確保するために外国人労働者に低水準の賃金は支払われないようにする水準であり、外国人労働者の勤務地となる地域を管轄する州公共職業安定所によって決定されるものである。

以下の 2 つのステップに従って求人活動を行う。まず、雇用を予定する地域で広く購読されている新聞の日曜版に 2 回求人広告を掲載する。この求人活動は、雇用証明の申請の 180 日前から 30 日前までの間に行う。この広告には勤務地や職務上の地位を明確に記載するほか、支配的賃金よりも低い水準の賃金提示がされてはならない。また、必要不可欠であると判断される以外は外国語が使えることを条件に加えてはならない。外国語を必要であると認められるのは、通訳や事業主の顧客の大多数が必要不可欠としている言語である場合のみに限定される⁽⁴¹⁾。次に、州の公共職業安定所に求人 30 日間登録する。申請書には支配的賃金を記載する必要がある。

事業主は、申請書は電子メールによってジョージア州アトランタの全国処理センター

³⁶ 早川(2008)参照。なお、外国人労働問題に関する制度の解釈上の争点を扱った判例に関しても早川(2008)が詳しく分析している。

³⁷ 連邦労働省雇用訓練局ホームページ参照：<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/perm.cfm>
(http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/perm_faqs_3-3-05.pdf)

The U. S. Government Printing Office のホームページ参照：

<http://ecfr.gpoaccess.gov/cgi/t/text/text-idx?c=ecfr&sid=5ed13ff7709adbc8f707ab90574ba054&rgn=div8&view=text&node=20:3.0.2.1.35.3.12.6&idno=20>

³⁸ 連邦労働省雇用訓練局ホームページ参照：

(http://www.dol.gov/dol/allcfr/Title_20/Part_656/20CFR656.17.htm)

³⁹ 連邦労働省雇用訓練局ホームページ参照（参考資料編を参照）：

<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/about.cfm>

(<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/9089form.pdf>)。ETA とは連邦労働省雇用訓練局の英語名称「Employment & Training Administration」の略称。

⁴⁰ State Workforce Agency (SWA) を指す。

⁴¹ 例えば、下田(2001)によれば、日系企業のケースを想定して、次のような例を挙げている。「日本語を母国語して話せて、日本のビジネス経験が 10 年以上」というような求人要件を課せばまず間違いなくアメリカ市民にはそれを満たす人はいないから労働省から認証を受けられない。

に送付する。事業主は、雇用証明プログラムの認証を受けたのち、フォーム I-140⁽⁴²⁾ を国土安全保障省の市民権・移民サービス局へ提出する。

(3) 期限付き滞在資格者（非移民）の申請手続き

ア H-1B プログラム申請手続き

H-1B プログラムの申請には事業主が雇用を希望する外国人労働者の労働条件を記載した書類を労働省に提出する必要がある。ただ、永住資格や H-2B などが求めている詳細な雇用証明プログラムは課されていない。

事業主は労働条件申請のフォーム（ETA9035、30 ページの資料 1 参照）を連邦労働省シカゴ全国処理センターに提出する。H-1B、H-1B1、E-1 の滞在資格を得るためには、雇用する事業主が不可欠であり、労働者個人が自分自身のための申請をすることはできない。

事業主は申請に先立ち、求人する職種の支配的賃金を決定する必要がある。決定には、次の 5 つの基準がある。①デービスベアコン法のサービス契約条項に基づき職種と地域を決定する。②団体交渉に基づく賃金を設定する。③州の公共職業安定所に支配的賃金の決定を要請する。④偏った見解によるものではない、公に認められた情報源に基づく調査結果の活用。⑤その他の調査結果。

事業主はアメリカ人労働者に対して、外国人労働者を雇用する意思があることを通知しなければならない。それは、労働条件申請の書類の必要事項を記載したものを公示するかたちで行う。公示は連邦労働省に H-1B プログラムの申請を行う 30 日前以降に行うことが求められる。公示方法は紙面に印刷したものでも、電子媒体でも構わない。紙面による公示は労使交渉の相手となる代表に対して行う。もしもそのような代表がない場合には、勤務地となる予定の職場の見えやすい場所に連続した 10 日間掲示することとする。通知の仕方は、一般的なコミュニケーションの方法、例えば e-mail や掲示版、ウェブのページで構わない。

実際の申請手続きは電子媒体を用いて行われる。図 5 に示したのが連邦労働省のホームページ内にある「H-1B プログラム」のページである。図 5 のトップページの下部にスクロールして目を移してみると、右のメニュー画面に申請書類の一覧がある（図 6 参照）。この一覧をクリックすることにより、申請書類をインターネット上でダウンロードできる。外国人労働者を雇用したい事業主はこの申請書類の必要事項を記入した上で電子申請を行うことができる。

⁴² 国土安全保障省市民権・移民サービス局のホームページ参照：
(<http://www.uscis.gov/files/form/i-140.pdf>)。

図5：H-1Bプログラムに関する概要説明（連邦労働省ホームページ）（1）

The screenshot shows the top navigation bar of the United States Department of Labor website, including the date (May 18, 2009) and a search bar. Below the navigation bar, there are several menu items: About ETA, Find Job & Career Info, Business & Industry, Workforce Professionals, Grants & Contracts, ETA Library, Foreign Labor Certification, Performance & Results, and Regions & States. The main content area is titled "H-1B Specialty (Professional) Workers" and includes an "Overview" section. The overview text states: "The H-1B program allows an employer to temporarily employ a foreign worker in the U.S. on a nonimmigrant basis in a specialty occupation or as a fashion model of distinguished merit and ability. A specialty occupation requires the theoretical and practical application of a body of specialized knowledge and a bachelor's degree or the equivalent in the specific specialty (e.g., sciences, medicine and health care, education, biotechnology, and business specialties, etc...). Current laws limit the number of foreign workers who may be issued a visa or otherwise be provided H-1B status to 65,000." Below this, it mentions the H-1B1 Program, which became available in January 2004, allowing employers to request foreign workers from Chile and Singapore, with a limit of 6,800 visas per year. A sidebar on the right contains links for "Find it! in ETA", "Compliance Assistance", "Other Topics", and a "Subscribe to E-mail Updates" button. At the bottom of the sidebar, there are links for "Office of Foreign Labor Certification" and "Forms and Instructions".

(参照：<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm>)

図6：H-1Bプログラムに関する概要説明（連邦労働省ホームページ）（2）

This screenshot is a zoomed-in view of the H-1B Specialty (Professional) Workers overview page. It highlights the "Overview" section, which explains that the H-1B program allows employers to temporarily employ foreign workers in specialty occupations. It also mentions the H-1B1 program, which became available in January 2004, allowing employers to request foreign workers from Chile and Singapore, with a limit of 6,800 visas per year. The text notes that current laws limit the number of foreign workers who may be issued an H-1B visa to 65,000. Below this, it discusses the E-3 Program, which was established in July 2005, allowing Australian professionals to temporarily work in the United States. The text states that the Act established a new nonimmigrant visa category for Australian professionals seeking to work in the United States, providing for 10,500 new visas per fiscal year for Australian nationals seeking temporary work in "specialty occupations." It also mentions that sponsoring employers are required to file a Labor Condition Application with the Department of Labor (DOL) to certify a position for E-3 status. The "Validity Period" section states that the H-1B and H-1B1 certification is valid for the period of employment indicated on the Labor Condition Application. On the right side, there are two callout boxes: one pointing to the "Forms and Instructions" section, which lists various forms (ETA 9142, 9141, 9089, 9035, 750, 9127) and "All Forms"; and another pointing to the "Hiring Foreign Workers" section, which lists various program types (Permanent, H-1B, H-1B1, E-3, H-1C, H-2A, H-2B, D-1). The "Forms and Instructions" section is annotated with the text "申請書類のリスト" (List of application forms), and the "Hiring Foreign Workers" section is annotated with "プログラムごとの説明" (Explanation by program).

「H-1B 依存企業⁽⁴³⁾」と見なされ追加的な手続が必要となる。その比率というのは、従業員規模 50 人以上の企業で全従業員の H-1B ビザ労働者の占める割合が 15%以上である企業を指す。該当する企業は、申請に先立つ 90 日の間に、当該職務に相当するアメリカ人労働者を解雇した実績があると認証を受けられないことになる。

こうした既存の規定に追加するかたちで、2009 年 3 月、依存企業の適用範囲が拡大された。2008 年 9 月以降の経済の危機的状況に対応するかたちで景気刺激策が 2009 年 2 月に決定された。2 年間で 350 万人以上の雇用維持・創出をめざす総額 7872 億ドルの景気刺激策は、公共事業で米国製工業製品の調達を義務づける条項（バイ・アメリカン条項）を含んでおり、これに関連して「アメリカ人労働者を雇用する法（the **Employ American Workers Act**）」も同時に成立している。この法律は政府の支援を受けた企業が、外国人労働者を雇用するためにアメリカ人労働者を解雇したり、新規に雇用する場合に外国人を優先することを禁じている。同法に基づき、H-1B ビザ保有外国人労働者を新たに雇用する場合の必要要件を公表した。「資金需要と不良資産救済プログラム」（the **Troubled Asset Relief Program: TARP**）などに基づき政府の支援を受けた企業が、新規に H-1B ビザ保有外国人労働者を雇用すれば、その企業は H-1B ビザ依存企業と見なされるというものである⁽⁴⁴⁾。

イ H-2B 発給の申請手続

事業主は申請書類（ETA750）を 2 部、州の公共職業安定所へ提出する。この書類を提出する時点では雇用した外国人労働者の個人名を挙げる必要はない。

州の公共職業安定所は以下のような必要事項が記載されているかを確認の上で、シカゴの全国処理センターに送付する。すなわち、申請された職がフルタイム労働かどうか、賃金水準は支配的賃金を下回っていないかどうか、採用条件が過度に制約的なものでないかどうか、アメリカ人労働者に対して積極的に求人活動を行ったかどうかなどを確認する。

州の公共職業安定所は申請書類に基づき、州政府のジョブバンクに 10 日間登録する。この 10 日間と並行して、事業主は一定以上の発行部数がある新聞に 3 日間連続して求人広告を掲載する必要がある。

申請書類には新聞に掲載した求人広告のコピーあるいは広告掲載したことを証明する

⁴³ 英語では H-1B dependent employer, 上記以外に幾つかの要件がある。下記の司法省ホームページ参照（<http://www.usdoj.gov/crt/osc/ref/8usc1182n.htm>）, TITLE 8--ALIENS AND NATIONALITY, CHAPTER 12--IMMIGRATION AND NATIONALITY, SUBCHAPTER II--IMMIGRATION, Part II--Admission Qualifications for Aliens; Travel Control of Citizens, and Aliens, Sec. 1182. Inadmissible aliens, (n) Labor condition application, (3)(A)

⁴⁴ 国土安全保障省市民権・移民サービス局ホームページ参照：
（http://www.uscis.gov/files/article/H-1B_TARP_qa_20Mar2009.pdf）
（http://www.uscis.gov/files/article/H-1B_TARP_20mar2009.pdf）

書類（広告申込書、請求書等）を提出する必要がある。また、事業主は求人報告書に求人活動の内容を記載して提出する必要がある。

雇用証明の認証内容は、雇用してよい外国人労働者の数、雇用される地域、職種、職務、雇用期間、認証を受ける事業主名である。雇用証明は事業主に対して行われるのであって、労働者個人に対してではない。また、雇用証明を認証された事業主が、その認証を他の事業主に譲渡することはできない。

申請書類の提出は、雇用したい日の 120 日前以降から 60 日前までに提出する必要がある。

(7) 最近の改正点

行政手続の迅速化のため、雇用証明プログラムにおける州政府の役割が軽減化された。従来、申請書類を州の公共職業安定所に提出していたが、改正後、シカゴ全国処理センターに直接、電子申請書類として送信することになった。求人広告は、州の公共職業安定所から支配的賃金の水準の通知を受けてから掲載する。

2つの新聞広告を掲載する必要がある、1つは日曜版がある新聞の日曜版掲載の求人広告である必要がある。この求人広告はそれぞれの職務、職種に関して、個別に行わなければならない、複数の職種、職務をまとめて広告することは許されない。

雇用証明の申請の対象となっている職に関して、120日以内にレイオフを行っていた場合には、事業主はその内容を申告する必要がある。事業主は、レイオフした労働者に対して、求人している内容を通知し、その職に就く意思がある労働者には、それぞれの労働者の採用を検討したことなど経緯を書類にまとめる必要がある。

申請日は、最後の新聞求人広告が出されてから 5 日間以降でなければならない。求人報告書は、決まった書式はないが、申し込みをしたアメリカ人労働者と氏名とそのやりとり内容、採否の内容、対象となるレイオフ労働者、採否の合理的な理由など必要事項が記載されていなければならない。

ウ H-2A プログラムの申請手続

申請手続は、個別の農業経営者または農業経営者の団体が行う。農業経営者や団体に替わって仲介業者が申請することも可能である。

(7) 労働条件等

労働者の労働条件や手当では、同種の職業、同種の企業、同じ地域における支配的な慣行（prevailing practice）に基づくものでなければならない。賃金は、「悪影響を与える恐れのある賃金レート」（Adverse Effect Wage Rate : AEWR）や、連邦および州最低賃金、支配的賃金のいかなるものよりも高い水準でなければならない。

農業経営者は、全ての労働者に対して住居を提供しなければならない。労働安全衛生の基準を満たすものでなければならない。また、1日3度の食事を提供しなければならない。住居から作業する場までの交通費も経営者による負担である。その他、労働者に対して労働災害保険をかけなければならない。さらに、契約期間内の少なくとも4分の3にあたる日数の就労日数を保証しなければならない。

(イ) 求人募集活動

申請をする農業経営者はアメリカ人労働者を対象とする採用活動を積極的に行わなければならない。求人手段としては、雇用を検討している地域において新聞広告を掲載するなど一般的な方法でかまわない。農業経営者による採用活動に加えて、当該地域の公共職業安定所による求人活動も必要とされる。州の公共職業安定所が農業経営者からの申請を受けて、当該地域での求人活動の諸手続きを行う。

(ウ) その他の条件

アメリカ人を50%以上雇用していなければならない(50%ルール)。ただし、四半期毎に500人日の規模未満の零細経営者はこの規程の対象外である。

表8：プログラム別申請手続きの必要事項(アメリカ人労働者を対象とする求人活動の要件)

永住	期限付き滞在	
	H-1B	H-2B
<ul style="list-style-type: none"> 雇用したい地域で発行されている日曜版のある新聞に2回求人広告を掲載。 公共職業安定所への求人登録(30日間)。 求人期間は、申請予定日の180日前以降、30日前まで。 	<ul style="list-style-type: none"> 申請の30日前以内、社内で外国人労働者を雇用したい旨通知を行う。 労働者側代表に対して通知。該当する組織がない場合、勤務地の予定となる場所の見えやすい場所に10日間求人内容を掲示。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用したい地域で発行されている日曜版のある新聞に3日間連続して求人広告の掲載。 公共職業安定所への求人登録(10日間)。 申請書の提出は求人広告の最終掲載日の5日後以降。

(4) 支配的賃金⁽⁴⁵⁾

外国人労働者を雇用することが国内の労働市場に悪影響を与えないための方策として、外国人労働者に国内労働者よりも低い賃金を支払わないようにするために設定されているものが支配的賃金である。「支配的賃金」とは同種の労働者が同一地域内で支払いを受けている平均的な賃金水準である。事業主が外国人を雇用したいと考えている地域について、当該地域を管轄する州の公共職業訓練機関が決定する。支配的賃金額は、経験や学歴、管理的立場のレベル等に基づき4つのレベルで示される。労働省が関与する雇用関係ビザのほとんどがこの支配的賃金を最低の賃金水準として支払うように事業主に求

⁴⁵ 連邦労働省雇用訓練局のホームページ (<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/wages.cfm>) 参照

めている。ただし、H-1B、H-1B1、E-1 プログラムについては、支配的賃金以外に、事業主が同等のスキルや資格、技術を持っている労働者に実際に支払っている賃金水準と同等であればよいとされている。

州の公共職業訓練機関へ支払賃金を照会し回答が得られるまでの期間は、州の機関の作業状況によって異なるが、凡そ受理日から 14 営業日以内に回答が得られるとされている。また、事業主が独自の調査に基づく調査結果を添えて支配的賃金額の決定を申請した場合には 30 営業日が必要であるとしている。

支配的賃金の決定の有効期限は州によって異なるが 90 日から 1 年である。

永住資格の雇用関係ビザについて、州の公共職業紹介機関が決定した支配的賃金に関する書類は 5 年間保持するように求めている。

6 滞在資格別雇用証明プログラムの実施状況

本節では 2007 年のデータ (U.S. DOL, ETA, Office of Foreign Labor Certification (2008) を参照) を中心に、期限付き就労プログラム (H-1B、H-2B、H-2A) の受入れ状況をまとめる。

(1) H-1B プログラム

H-1B ビザの雇用証明プログラムへの申請数と認証数を表 9 に示した。労働市場テストの結果、ほとんどの申請が認証されていることがわかる。

表 9 : H-1B プログラムの申請件数と認証数 (2006 年と 2007 年の比較)

	申請事業者数	認証された事業者数	認証割合 (%)	申請労働者数	認証された労働者数	認証割合 (%)
2006年	385,835	377,656	97.9	652,312	630,885	96.7
2007年	420,579	412,349	98.0	747,552	728,269	97.4

出所 : U.S. DOL, ETA, Office of Foreign Labor Certification (2008) を参照し筆者が作成

表 10 : H-1B プログラムの申請件数と認証数（州別の特徴）（2007 年）

	認証された 事業者数	割合 (%)	認証された 労働者数	割合 (%)	申請1件 当たりの 人数	平均的な 年収
ニュージャージー州	49,270	11.71	114,229	15.69	2.3	—
カリフォルニア州	63,268	15.04	106,847	14.67	1.7	69,008
マサチューセッツ州	17,745	4.22	75,364	10.35	4.2	—
ニューヨーク州	36,861	8.76	55,987	7.69	1.5	61,238
テキサス州	29,030	6.90	44,057	6.05	1.5	58,572
イリノイ州	22,450	5.34	35,898	4.93	1.6	57,208
ミシガン州	12,519	2.98	31,128	4.27	2.5	—
バージニア州	18,964	4.51	28,700	3.94	1.5	57,651
ペンシルバニア州	15,933	3.79	28,359	3.89	1.8	63,170
フロリダ州	16,341	3.89	20,588	2.83	1.3	53,761
ジョージア州	11,661	2.77	20,270	2.78	1.7	51,493
メリーランド州	9,583	2.28	1,929	0.26	0.2	—
ワシントン州	8,514	2.02	9,927	1.36	1.2	74,263
オハイオ州	7,276	1.73	9,576	1.31	1.3	—
ノースカロライナ州	6,983	1.66	9,184	1.26	1.3	62,075
コネチカット州	5,257	1.25	6,968	0.96	1.3	—
その他	88,924	21.14	129,258	17.75	1.5	—
合計	420,579	100.00	728,269	100.00	1.7	

出所：表 9 と同じ

また、州別の特徴を見たものが表 10 である。申請時の平均的な年収について、連邦労働省のデータにあるもののみ示した。

H-1B ビザ申請の職種別のランキングを示したものが表 11 である。労働者数の割合でみた場合、IT 産業のシステム分析・プログラミング上位が半数以上を占めていることがわかる。

表 11 : H-1B プログラム申請の職種別特徴（2007 年）

職種名	認証された 事業者数	割合 (%)	認証された 労働者数	割合 (%)
システム分析・プログラミング	169,847	40.38	376,498	51.70
大学での研究	21,616	5.14	22,384	3.07
その他コンピューター関連	16,959	4.03	22,538	3.09
会計、監査関連	15,461	3.68	23,924	3.29
電気電子関連エンジニア	13,212	3.14	16,770	2.30
合計	420,578	100.00	728,269	100.00

出所：表 9 と同じ

州別の特徴のうち、主な事業主とその割合を示したものが表 12 である。IT 産業が名を連ねている。ちなみに、国土安全保障省への申請を経て、入国資格を取得した段階での受入れ人数を、企業別に順位づけしたものが表 13 である。

表 12 : H-1B プログラム申請の主な企業 (2007 年)

州名	認証された労働者数	割合 (%)	主な事業主名
ニュージャージー州	85,041	11.68	・ウィプロ ・ヘクサウェア・テクノロジーズ ・コグニザント・テクノロジー・ソリューション・アメリカ社
マサチューセッツ州	61,424	8.43	・インフォシステクノロジー ・パティニ・コンピューターシステム ・CSRシステムス
カリフォルニア州	52,756	7.24	・ヒューレット・パッカード ・HCLアメリカ ・シスコシステムズ
—	—	—	
合計	728,269		

出所 : 表 9 と同じ

表 13 : H-1B プログラム申請受理企業別数 (2007 年)

社名	人数	本社拠点
インフォシステクノロジー	4,559	バンガロール (インド)
ウィプロ	2,567	バンガロール (インド)
サットヤムコンピューターサービス	1,396	ハイデラバード (インド)
コグニザントテックソリューション	962	ニュージャージー州
マイクロソフト	959	ワシントン州
タタコンサルタンシーサービス	797	ムンバイ (インド)
パットニコンピューターサービス	477	ムンバイ (インド)
USテクノロジーリソース	416	カリフォルニア州
Iフレックスソリューション	374	ムンバイ (インド)
インテル	369	カリフォルニア州
アクセンチュア	331	イリノイ州
シスコシステムズ	324	カリフォルニア州
アーンスト・アンド・ヤング	302	ロンドン
ラーセン・アンド・チューブレ・インフォテック	292	ムンバイ (インド)
ディロイティ・アンド・タッチ	283	ニューヨーク州
グーグル	248	カリフォルニア州
マファシス	248	ハイデラバード (インド)
イリノイ大学シカゴ	246	イリノイ州
アメリカンユニット	245	イリノイ州
JSMNインターナショナル	245	ニュージャージー州

出所 : New York Times, April 1, A19 より筆者が作成

(2) H-2B プログラム

H-2B ビザの雇用証明プログラムへの申請数と認証数を表 14 に示した。H-1B ビザの認証割合には及ばないものの、高い割合で申請が認証されていることがわかる。

表 14 : H-2B プログラムの申請件数と認証数 (2006 年と 2007 年の比較)

	申請事業者数	認証された事業者数	認証割合 (%)	申請労働者数	認証された労働者数	認証割合 (%)
2006年	11,267	9,182	81.5	247,287	199,734	80.8
2007年	14,565	10,797	74.1	360,147	254,615	70.7

出所：表 9 と同じ

また、州別の特徴を見たものが表 15 である。申請時の平均的な時給額について、連邦労働省のデータにあるもののみ示した。

表 15 : H-2B プログラムの申請件数と認証数 (州別の特徴) (2007 年)

	認証された事業者数	割合 (%)	認証された労働者数	割合 (%)	申請 1 件当たりの人数	平均的な時給
テキサス州	1160	10.74	35,087	13.78	30.25	8.37
フロリダ州	1002	9.28	23,586	9.26	23.54	8.14
ルイジアナ州	410	3.80	18,326	7.20	44.70	—
コロラド州	628	5.82	15,633	6.14	24.89	—
バージニア州	401	3.71	10,100	3.97	25.19	7.84
メリーランド州	312	2.89	9,622	3.78	30.84	—
ペンシルバニア州	567	5.25	8,873	3.48	15.65	8.38
ミシシッピ州	103	0.95	8,793	3.45	85.37	—
ミズーリ州	288	2.67	8,274	3.25	28.73	—
ニュージャージー州	544	5.04	8,078	3.17	14.85	—
アーカンソー州	84	0.78	7,447	2.92	88.65	—
ジョージア州	158	1.46	7,162	2.81	45.33	8.08
カリフォルニア州	682	6.32	6,750	2.65	9.90	8.83
ニューヨーク州	570	5.28	6,092	2.39	10.69	8.62
ノースカロライナ州	218	2.02	5,920	2.33	27.16	7.39
マサチューセッツ州	570	5.28	5,863	2.30	10.29	—
アラバマ州	74	0.69	5,836	2.29	78.86	—
ユタ州	262	2.43	5,184	2.04	19.79	—
アリゾナ州	177	1.64	5,053	1.98	28.55	—
その他	2,587	23.96	52,936	20.79	20.46	—
合計	10,797	100.00	254,615	100.00	23.58	

出所：表 9 と同じ

H-2B ビザ申請の職種別のランキングを示したものが表 16 である。労働者数の割合でみた場合、「ランドスケープ」（都市空間や造園空間、街並み、建築物といった景観に関する計画や設計から建造、建築までを手がける業種）が 2 割以上を占めていることがわかる。また表 17 には、H-2B プログラムを利用する主な企業名と仕事内容を示した。

表 16 : H-2B プログラム申請の職種別特徴

認証数上位の職種	認証された労働者数	割合 (%)	主な事業主名	平均的な時給
ランドスケープ業での労働	62,442	24.5	・ブリックマン・グループ ・ランドスケープ社 ・バリークレスト・ランドスケープ開発	8.00
清掃、ハウスキーピング	22,347	8.8	・アンバサダー・ホスピタリティ・ソリューションズ ・アンコール・ビルディングサービス ・マリオット・インターナショナル	7.75
建設 (1)	14,428	5.7	・ブランド・スタッフィング ・センテックス・ハウス・レベリング ・エナジー・ホームズ	9.91
道路のメンテナンス	6,758	2.7	・トゥルグリーン・ランドケア ・ブリックマン・グループ ・ランドスケープ社	7.81
レストラン等での補助	4,429	1.7	・WHM社 ・マリオット・インターナショナル ・ケイブマネジメント	7.56
厩舎での補助	3,327	1.3	・アダナ・スプリット・サウス ・アリゾナ馬術協会 ・コロラド・馬術専門家協会	9.78
建設 (2)	3,269	1.3	・ソノラン資源社 ・サミット・ルーフィング ・ペルク&リチャードソン	9.13
厨房の補助	3,259	1.3	・ヴェイル・コーポレーション ・グランドホテル ・ディア・バレー・リゾート	7.79
コック	2,624	1.0	・ベアウ・リベイジ・リゾート&カジノ ・フィリップス・シーフード・レストラン ・グランド・テトン・ロッジ社	9.70
販売員	2,449	1.0	・スペシャルティ・スポーツ・ベンチャー ・M&Aマーケティング・アメリカ ・ソプラノス	7.66
その他	129,283	50.8		
合計	254,615			

出所：表 9 と同じ

表 17 : H-2B プログラム利用の主な企業と仕事内容

企業名	認証された労働者数	主な仕事内容
ブリックマン・グループ	3,020	ランドスケープ業での労働、芝生のメンテナンス等
ヴェイル・コーポレーション	1,988	スポーツインストラクター、清掃、ハウスキーピング、調理等
トゥルグリーン・ランドケア	1,731	ランドスケープ業での労働、芝生のメンテナンス等
マリオット・インターナショナル	1,696	清掃、ハウスキーピング、レストラン等での仕事、厨房での補助
エレ&サンズ・ツリーズ	1,433	森林での作業、植林作業、農地の耕作
ランドスケープス社	1,358	ランドスケープ業での労働、芝生のメンテナンス等
合計	11,226	

出所：表 9 と同じ

(3) H-2A プログラム

H-2A ビザの雇用証明プログラムへの申請数と認証数を表 18 に示した。労働市場テストの結果、ほとんどの申請が認証されていることがわかる。

表 18 : H-2A プログラムの申請件数と認証数 (2006 年と 2007 年の比較)

	申請事業者数	認証された事業者数	認証割合 (%)	申請労働者数	認証された労働者数	認証割合 (%)
2006年	6,717	6,550	97.5	64,146	59,110	92.1
2007年	7,740	7,491	96.8	80,413	76,814	95.5

出所：表 9 と同じ

また、州別の特徴を見たものが表 19 である。申請時の平均的な時給額について、連邦労働省のデータにあるもののみを示した。また、主な職場（産出する農産物など）も示した。

表 19 : H-2A プログラムの申請件数と認証数（州別の特徴）

	認証された事業者数	割合 (%)	認証された労働者数	割合 (%)	一事業主当たりの平均申請人数	平均的な時給	主な収穫物など
ノースカロライナ州	102	1.36	8,822	11.48	86.49	8.85	クリスマスツリー、オート麦、ピーナッツ、スプライトメロン、イチゴ、トウモロコシ、ジャガイモ、トマト、スイカ、小麦
ジョージア州	81	1.08	7,076	9.21	87.36	8.53	キュウリ、玉ねぎ、コショウ、スカッシュ、野菜類
フロリダ州	91	1.21	5,362	6.98	58.92	8.82	グレープフルーツ、オレンジ、トマト、クレソン、キバナズシロ
ルイジアナ州	346	4.62	5,279	6.87	15.26	8.41	ザリガニ、米、サトウキビ、スウィートポテト
ケンタッキー州	536	7.16	4,907	6.39	9.15	—	タバコ、干し草・麦わら、大豆、野菜類、小麦
ニューヨーク州	255	3.40	4,039	5.26	15.84	9.70	リンゴ、果実園での労働、スカッシュ、果実の樹木
アーカンソー州	115	1.54	2,926	3.81	25.44	8.41	綿、漁業、米、大豆、トマト、小麦
バージニア州	76	1.01	2,809	3.66	36.96	8.85	タバコ、キュウリ、干し草・麦わら、芝、モロコシ、ジャガイモ、リンゴ、桃、種苗・温室での就労
テネシー州	172	2.30	2,589	3.37	15.05	—	トウモロコシ、干し草・麦わら、園芸、タバコ、小麦
アリゾナ州	38	0.51	2,482	3.23	65.32	8.70	レタス、トマト、キュウリ、カリフラワー、ブロッコリ
コロラド州	195	2.60	2,263	2.95	11.61	—	レタス、ジャガイモ、野菜、羊
カリフォルニア州	195	2.60	2,263	2.95	11.61	—	イチゴ、トマト、マスクメロン、レタス、羊
サウスカロライナ州	36	0.48	2,099	2.73	58.31	8.85	桃、綿、コショウ、ブロッコリ、イチゴ
ミシシッピ州	83	1.11	2,040	2.66	24.58	—	漁業、種苗・温室、スウィートポテト、野菜、家畜
その他	5,170	69.02	21,858	28.46	4.23	—	
合計	7,491	100.00	76,814	100.00	10.25	—	

出所：表 9 と同じ

(4) 各滞在資格の州別概況

期限付き滞在外国人労働者受入れの多い州の特徴を示したものが表 20 である。永住、H-1B、H-2B、H-2A それぞれの滞在資格別に上位 5 つの職種の認証数と平均的な賃金額（ドル）を示した。

表 20：期限付き外国人労働者受入れの多い州の受入れの特徴（単位：人数／ドル）

	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
カリフォルニア州	コンピューターソフトウェアエンジニア（アプリケーション）	2,295	85,379	システム分析・プログラミング	52,726	67,898
	コンピューターソフトウェアエンジニア（システム・ソフトウェア）	1,697	85,862	電子・電機エンジニア	7,469	74,584
	電子エンジニア（コンピューター以外）	1,416	84,117	会計・監査関連	4,835	51,807
	コンピューターシステムアナリスト	679	73,917	その他コンピューター関連	3,773	65,086
	家庭の健康支援	639	17,723	建築関連	3,649	50,474
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な時給	職種（収穫物）	認証労働者数	平均的な時給
	厩舎での作業	876	9.91	イチゴ	730	9.72
	清掃、ハウスキーピング	615	8.21	トマト	635	9.72
	アミューズメントパークでの就労	586	7.81	カンタローブ	250	9.72
販売	305	7.70	レタス	250	9.72	
ランドスケープ業の労働	275	8.73	羊	54	月給： 952.70	
永住			H-1B			
職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収	
金融アナリスト	672	84,441	システム分析・プログラミング	17,901	57,909	
レストランのコック	453	26,021	会計・監査関連	3,631	60,316	
コンピューターソフトウェアエンジニア（アプリケーション）	392	80,476	建築関連	3,222	49,955	
コンピューターシステムアナリスト	231	74,232	大学教育関連	2,408	49,154	
市場調査アナリスト	204	60,466	その他専門分野、技術・管理関連職種	2,142	66,089	
H-2B			H-2A			
職種	認証職位数	平均的な時給	職種（収穫物）	認証職位数	平均的な時給	
ランドスケープ業の労働	2369	8.26	果樹園での就労（リンゴ）	1,009	9.70	
厩舎での作業	761	10.56	リンゴ類	557	9.70	
厨房での作業	302	7.48	リンゴ	220	9.70	
スポーツのインストラクター	261	9.25	スカッシュ	175	9.70	
ウェ이터・ウェイトレス（フォーマル）	210	9.00	果樹園での就労（樹木）	129	9.70	

出所：表 9 と同じ

表 20 (続き)

テキサス州	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
	コンピューターソフトウェアエンジニア (アプリケーション)	514	75,868	システム分析・プログラミング	19,998	56,397
	コンピューターソフトウェアエンジニア (システム・ソフトウェア)	439	8,971	プレスクール・小学校・幼稚園教育	2,477	34,692
	小学校教師	435	39,782	大学教育関連	1,962	45,345
	コンピューターシステムアナリスト	305	66,397	電子・電機エンジニア	1,925	65,730
	電気エンジニア	268	79,012	その他コンピューター関連	1,531	55,667
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種 (収穫物)	認証労働者数	平均的な年収
	建設労働 (I)	7,337	8.39	コンバインによる収穫	123	9.02
ランドスケープ業の労働	5,758	7.00	コンバインによる種や穀物の収穫	108	9.02	
スポーツ施設、庭園、道路等のメンテナンス労働	2,913	7.07	ウォーターメロン	95	9.02	
溶接工	1,691	12.53	種苗、温室での作業	88	9.02	
配管工	1,173	9.90	植林、種苗、温室での作業	80	9.02	
フロリダ州	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
	市場調査アナリスト	181	47,607	システム分析・プログラミング	5,270	54,672
	コンピューターシステムアナリスト	160	58,610	大学教育関連	1,211	47,039
	コンピューターソフトウェアエンジニア (アプリケーション)	143	71,669	会計・監査関連	1,052	51,074
	コンピューター・情報システムマネージャー	140	68,777	建築関連	998	52,849
	エンジニアリングマネージャー	137	74,084	その他管理系職種	948	47,891
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な時給	職種 (収穫物)	認証労働者数	平均的な時給
	清掃、ハウスキーピング	6,646	7.69	オレンジ・グレープフルーツ	1,711	8.82
ランドスケープ業の労働	2,632	7.57	トマト	1,032	8.82	
ウェイター・ウェイトレス (インフォーマル)	2,249	7.81	オレンジ類	1,004	8.82	
厨房での作業	1,668	7.60	トマト類、オレンジ類、グレープフルーツ類	203	8.82	
コック	1,066	10.15	ミズガラシ、キバナズシロ	180	8.82	

表 20 (続き)

ジョージア州	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
	コンピューターソフトウェアエンジニア (アプリケーション)	348	71,048	システム分析・プログラミング	9694	52,344
	コンピューターソフトウェアエンジニア (システム・ソフトウェア)	100	71,015	中学校教育関連職種	3,418	34,867
	コンピューターシステムアナリスト	76	66,601	大学教育関連	859	44,260
	コンピューター・情報システムマネージャー	65	77,540	その他コンピューター関連	705	35,324
	レストランのコック	52	22,701	障害者教育関連職種	653	48,205
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な時給	職種 (収穫物)	認証労働者数	平均的な時給
	森林での就労	1,265	9.04	玉ねぎ	955	8.53
ランドスケープ業の労働	915	7.77	スカッシュ、コショウ、キュウリ	777	8.53	
植林	829	8.53	野菜類	405	8.53	
農産物の梱包	671	6.46	スカッシュ、キュウリ、コショウ	267	8.53	
ウェイター・ウェイトレス (インフォーマル)	647	6.97	キャベツ	250	8.53	
ペンシルバニア州	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
	コンピューターソフトウェアエンジニア (アプリケーション)	535	65,404	システム分析・プログラミング	13,961	62,535
	コンピューターソフトウェアエンジニア (システム・ソフトウェア)	187	70,838	その他コンピューター関連	2,519	69,184
	コンピューターシステムアナリスト	103	67,516	会計・監査関連	2,032	54,525
	内科医・外科医その他	88	50,432	内科医・外科医	1,172	48,465
	コンピュータープログラマー	85	57,027	その他専門分野、技術・管理関連職種	952	69,932
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な時給	職種 (収穫物)	認証労働者数	平均的な時給
	ランドスケープ業の労働	4,721	8.20	種苗、温室での作業	37	9.70
スポーツ施設、庭園、道路等のメンテナンス労働	2,051	8.46	トマト、ナス、キュウリの収穫、農作業一般、スカッシュ	34	9.70	
建設労働 (I)	337	10.19	カボチャ、トウモロコシ	14	9.70	
製造の補助	203	7.79	樹木の苗、種苗、温室での作業	12	9.70	
手作業による梱包作業	182	8.31	梨	12	9.70	

表 20 (続き)

バー ジ ニ ア 州	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
	コンピューターソフトウェアエンジニア (アプリケーション)	558	77,032	システム分析・プログラミング	20,446	53,133
	コンピューターシステムアナリスト	266	71,609	その他コンピューター関連	1,157	63,490
	レストランのシェフ	166	23,667	建築関連	984	49,768
	コンピューター・情報システムマネージャー	129	94,540	会計・監査関連	810	52,584
	電子エンジニア	125	65,595	電子・電機エンジニア	536	63,002
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な時給	職種 (収穫物)	認証労働者数	平均的な時給
	ランドスケープ業の労働	5,239	8.01	タバコ、干し草、麦わら、牧草、モロコシ	786	8.85
	清掃、ハウスキーピング	446	6.94	タバコ、キュウリ、干し草・麦わら、スイートポテト、牧草	623	8.85
	貝類の殻剥き	433	6.16	リンゴ	597	8.85
配管作業の補助	313	7.87	種苗、温室での作業	124	8.85	
建設労働 (II)	287	8.48	桃、リンゴ	78	8.85	
カニの加工	287	5.49				
ノ ー ス カ ロ ラ イ ナ 州	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
	コンピューターソフトウェアエンジニア (アプリケーション)	91	85,379	システム分析・プログラミング	3,741	62,963
	食肉・魚類加工・清掃関連	67	85,862	大学教育関連	769	48,393
	コンピューターシステムアナリスト	63	84,117	その他コンピューター関連	753	77,235
	コンピューターソフトウェアエンジニア (システム・ソフトウェア)	54	73,917	会計・監査関連	608	54,257
	レストランのシェフ	25	17,723	その他、医療・健康関連職種	335	58,078
		25				
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な時給	職種 (収穫物)	認証労働者数	平均的な時給
	ランドスケープ業での労働	1,630	7.51	小麦、トマト、スイカ、タバコ、イチゴ	1,866	8.85
	カニの加工	740	6.19	小麦、シチメンチョウ、タバコ、スイートコーン、麦わら	1,118	8.85
森林労働	528	8.10	クリスマスツリーづくり	944	8.85	
植林	423	7.25	小麦、スイカ、スイートポテト、イチゴ、タバコ	865	8.85	
建設労働 (II)	232	8.21	小麦、干し草・麦わら、メロン、オート麦、ピーナッツ、コショウ	695	8.85	

表 20 (続き)

イリノイ州	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
	コンピューターソフトウェアエンジニア (アプリケーション)	846	71,558	システム分析・プログラミング	22,900	53,298
	コンピューター・情報システムマネージャー	316	80,803	建築関連	1,570	39,315
	コンピューターシステムアナリスト	198	66,033	大学教育関連	1,352	43,632
	コンピューターソフトウェアエンジニア (システム・ソフトウェア)	148	71,334	会計・監査関連	1,061	51,392
	機械エンジニア	141	66,515	経済学関連職種	862	62,766
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な時給	職種 (収穫物)	認証労働者数	平均的な時給
	ランドスケープ業での労働	2,128	7.83	農場での作業、トウモロコシ	70	9.90
スポーツ施設、庭園、道路等のメンテナンス労働	266	7.71	イチゴ、スカッシュ、コショウ	60	9.90	
アミューズメントパーク労働者	240	7.02	野菜類、タバコ、大豆、干し草、トウモロコシ	50	9.90	
サーカスでの労働	223	9.07	タバコ	44	9.90	
建設労働 (II)	216	11.13	スイカ、ひょうたん、カボチャ	37	9.90	
ワシントン州	永住			H-1B		
	職種	認証労働者数	平均的な年収	職種	認証労働者数	平均的な年収
	コンピューターソフトウェアエンジニア (システム・ソフトウェア)	1,329	82,810	システム分析・プログラミング	4,740	71,641
	管理職	269	86,678	その他管理系職種	796	77,217
	航空宇宙エンジニア	181	87,839	その他コンピューター関連	671	64,129
	コンピューターソフトウェアエンジニア (アプリケーション)	166	83,694	大学教育関連	413	47,214
	金融アナリスト	57	84,037	電子・電機エンジニア	361	731,510
	H-2B			H-2A		
	職種	認証労働者数	平均的な時給	職種 (収穫物)	認証労働者数	平均的な時給
	ランドスケープ業の労働	304	9.19	果実の樹木、さくらんぼ、あんず、りんご	353	9.94
森林での労働	192	9.50	桃、さくらんぼ、リンゴ	299	9.94	
植林	108	8.81	梨、さくらんぼ、リンゴ	246	9.94	
厩舎での作業	105	9.99	梨、リンゴ	202	9.94	
販売	70	8.75	リンゴ	157	9.94	

7 その他の外国人労働者に関する制度⁽⁴⁶⁾

アメリカの外国人労働者受入れの手続きについては、第5節で説明したように入国の段階での「選択」の機能としての雇用証明プログラムのほかに、入国後にアメリカ国内での労働者としての地位に関する制度、外国人が流入することによってアメリカ人労働者に対して起こりうる問題への対処、すなわち「社会統合」としての機能も備えている。

(1) 雇用主処罰制度 (Employer Sanctions)、(2) 就労資格書類確認制度 (Employment Eligibility Verification)、(3) 移民関連不当雇用行為制度 (Immigration-Related Unfair Employment Practices) がそれに該当する。いずれも、1986年の移民法改革によって創設された制度である。

(1) 雇用主処罰制度

雇用主処罰制度は、不法就労者の取り締まり強化を強化するために、就労資格のない外国人を雇用した事業主を処罰する制度である。罰則は原則として金銭罰＝行政制裁であり、不法就労者を雇用することは犯罪として扱われているわけではない。ただし、重大な違反者に対しては刑事罰がある (1986年法⁽⁴⁷⁾)。

この制度に基づいて次の節で説明する「就労資格書類確認制度」の書式「I-9」の作成が義務付けられ、怠った場合に行政制裁が課される可能性が出てくる。雇用主処罰制度がどのように実施され、どのようなかたちで実効性を確保しているのかについては、紺屋 (2001)、紺屋 (2003) などに詳しく分析されている。

(2) 就労資格書類確認制度⁽⁴⁸⁾

雇用主処罰制度の創設に伴い、事業主が労働者を雇用する際の労働者の本人確認を行うために創設されたのが就労資格書類確認制度である。

47ページの資料2に示した申請書類のセクション1は労働者が必要事項を記入し署名する必要がある欄である。社会保障番号 (Social Security Number: SSN) は後述の「E-Verify システム」によって登録済みの場合は任意記入となる。

セクション2は事業主が必要事項を記入する欄である。雇用しようとする労働者が就労資格を有していることを証明するために、次のような書類を指し示す必要がある。

リスト A: 「合衆国パスポート」「永住資格証」「外国人登録受理証」「外国のパスポート (一時滞在資格が取得済みのもの)」「雇用認証書 (写真貼付のもの)」など。

⁴⁶ この節は早川 (2008) 紺屋 (2003)、国土安全保障省ホームページを参考にまとめた。

⁴⁷ <http://www.ers.usda.gov/publications/ah719/ah719f.pdf>

⁴⁸ 国土安全保障省のホームページ:

<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnnextoid=31b3ab0a43b5d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnnextchannel=db029c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD>

＜資料 2 : 就労資格書類確認のための申請書類＞

OMB No. 1615-0047; Expires 06/30/09

Department of Homeland Security
U.S. Citizenship and Immigration Services

**Form I-9, Employment
Eligibility Verification**

Read instructions carefully before completing this form. The instructions must be available during completion of this form.

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE: It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because of a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

Section 1. Employee Information and Verification (To be completed and signed by employee at the time employment begins.)

セクション 1

Print Name: Last	First	Middle Initial	Maiden Name
Address (Street Name and Number)		Apt. #	Date of Birth (month/day/year)
City	State	Zip Code	Social Security #

I am aware that federal law provides for imprisonment and/or fines for false statements or use of false documents in connection with the completion of this form.

I attest, under penalty of perjury, that I am (check one of the following):

- A citizen of the United States
- A noncitizen national of the United States (see instructions)
- A lawful permanent resident (Alien # _____)
- An alien authorized to work (Alien # or Admission # _____ until (expiration date, if applicable) - month/day/year)

Employee's Signature _____ Date (month/day/year) _____

Preparer and/or Translator Certification (To be completed and signed if Section 1 is prepared by a person other than the employee.) I attest, under penalty of perjury, that I have assisted in the completion of this form and that to the best of my knowledge the information is true and correct.

Preparer's/Translator's Signature _____	Print Name _____
Address (Street Name and Number, City, State, Zip Code) _____	
Date (month/day/year) _____	

セクション 2

Section 2. Employer Review and Verification (To be completed and signed by employer. Examine one document from List A and one from List B and one from List C, as listed on the reverse of this form, and record the title, number, and expiration date, if any, of the document(s).)

List A	OR	List B	AND	List C
Document title: _____		_____		_____
Issuing authority: _____		_____		_____
Document #: _____		_____		_____
Expiration Date (if any): _____		_____		_____
Document #: _____		_____		_____
Expiration Date (if any): _____		_____		_____

EMPLOYER CERTIFICATION: I attest, under penalty of perjury, that I have examined the document(s) presented by the above-named employee, that the above-listed document(s) appear to be genuine and to relate to the employee named, that the employee began employment on (month/day/year) _____ and that to the best of my knowledge the employee is authorized to work in the United States. (State employment agencies may omit the date the employee began employment.)

Signature of Employer or Authorized Representative _____	Print Name _____	Title _____
Business or Organization Name and Address (Street Name and Number, City, State, Zip Code) _____		Date (month/day/year) _____

Section 3. Updating and Reverification (To be completed and signed by employer.)

A. New Name (if applicable) _____	B. Date of Rehire (month/day/year) (if applicable) _____
-----------------------------------	----------------------------------------------------------

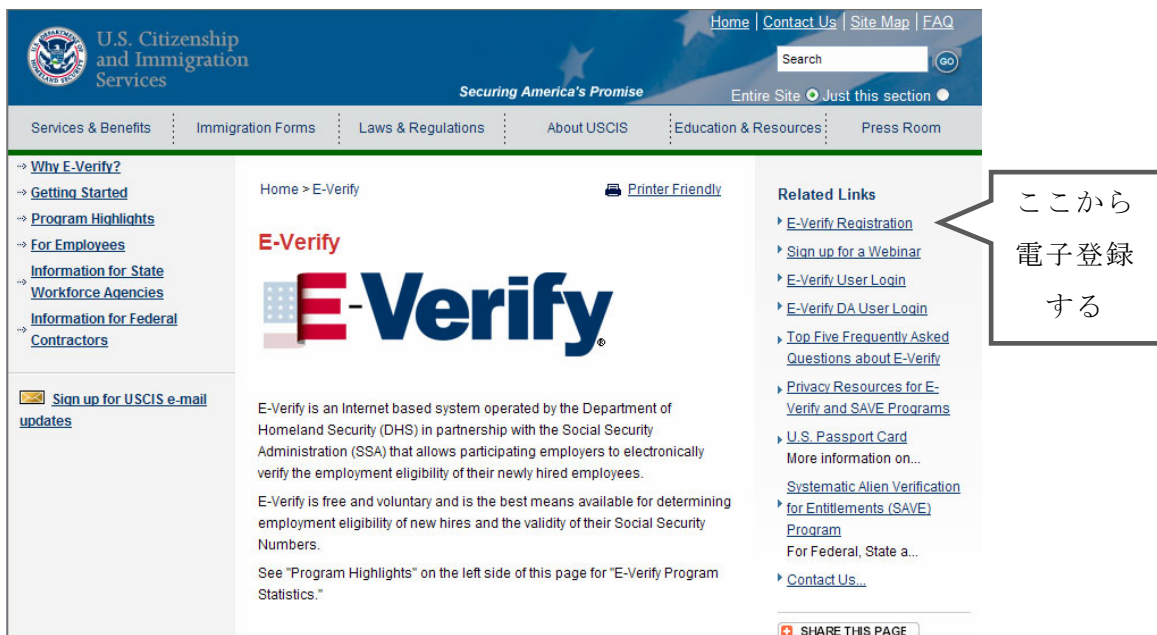
C. If employee's previous grant of work authorization has expired, provide the information below for the document that establishes current employment authorization.

Document Title: _____	Document #: _____	Expiration Date (if any): _____
-----------------------	-------------------	---------------------------------

I attest, under penalty of perjury, that to the best of my knowledge, this employee is authorized to work in the United States, and if the employee presented document(s), the document(s) I have examined appear to be genuine and to relate to the individual.

Signature of Employer or Authorized Representative _____	Date (month/day/year) _____
----------------------------------------------------------	-----------------------------

図 7：国土安全保障省、就労資格書類の電子申請システムに関するホームページ



リスト B：州政府によって発行された「運転免許証」または「ID カード」、連邦政府によって発行された「ID カード」「就学 ID カード（写真貼付のもの）」「選挙登録証」「合衆国軍 ID カード」「運転免許証（カナダ政府発行）」など。

リスト C：「社会保障番号カード」「合衆国国務省発行の海外出生証」「合衆国国務省発行の出生記録証」「州政府や郡役所等が発行した出生証明書」「合衆国民証」「合衆国市民 ID カード」など。

リスト A ならば 1 点で必要要件を満たし、リスト B の場合はリスト C からでも証明書を加えて提出する必要がある。なお、雇用開始から 3 日以内に提出する必要がある。

就労資格書類の提出は、2002 年から電子登録システムが運用されている。これは E-Verify システム⁽⁴⁹⁾ と呼ばれ、図 7 のような説明が市民権・移民サービス局のホームページ上で掲載されており、画面から申請を行うことができるようになっている。

(3) 移民関連不当雇用行為制度⁽⁵⁰⁾

不法就労者を雇い入れることが処罰の対象となる影響として、合法滞在の外国人や外

⁴⁹ 国土安全保障省のホームページ：

<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnnextoid=75bce2e261405110VgnVCM1000004718190aRCRD&vgnnextchannel=75bce2e261405110VgnVCM1000004718190aRCRD>

⁵⁰ the Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices：

(<http://www.usdoj.gov/crt/osc/htm/WebOverview2005.htm>)

http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode08/usc_sec_08_00001324---b000-.html

http://ecfr.gpoaccess.gov/cgi/t/text/text-idx?c=ecfr&tpl=/ecfrbrowse/Title28/28cfr44_main_02.tpl

国人らしき容姿や言葉遣いのアメリカ人を差別する事業主が出てくる可能性がある。これに対応するために創設されたのが、移民関連不当雇用行為制度である。

事業主が、採用、求人活動、解雇等をする際に、未登録外国人を除いて、いかなる個人を差別してはならないとするものである⁽⁵¹⁾。適用対象となるのは、従業員数4人以上の企業である。

8 政策に対する評価

アメリカにおける外国人労働者受入れに関する制度には、入国の段階で滞在の可否を決める労働市場テストとしての機能を果たす「雇用証明プログラム」、入国後、アメリカ人労働者および合法滞在外国人の保護と事業主に対する規制を目的とする「雇用主処罰制度」「就労資格書類確認制度」「移民関連不当雇用行為制度」がある。

早川（2008）は、アメリカにおいて雇用証明プログラムが厳格に運用されていると指摘した上で、「日本型労働証明制度」を提案している。また、同書は雇用主処罰制度の一環として行われる「就労資格書類確認制度」についても検討に値するとしている。ただ、同書は永住の就労ビザについて詳細な分析を施しているものの、期限付き滞在の非移民ビザの「雇用証明プログラム」については「手続き的には簡易であるがほぼ同様の発想がうかがわれる」という指摘にとどまっている。日本の外国人労働者受入れ政策を検討する上で、当面は永住の滞在を大規模かつ本格的に導入することは考えにくい。さしあたり期限付き滞在の資格で就労する労働者を中心に、国内労働市場や地域社会への影響を分析することが必要である。また、「日本型労働証明制度」を提案するには、早川（2008）のような法律の視点のみならず労働市場への経済面での影響がどのようなかたちで出ているのかを検証する必要がある。

(1) 外国人労働者の流入による労働市場への経済学による影響分析

外国人労働者の流入によりアメリカ人労働者の賃金や雇用機会の増減に対する影響を分析したとして、1990年までのものは、伊藤（1990）や下平（1989）（1990）によってレビューされている。両者は主に、DeFreitas(1988)、Grossman(1982)およびGrossman(1984)、Borjas(1986)およびBorjas(1987)をレビューした上で、伊藤（1990）は、一般的に外国人労働者の増加は国内労働者の賃金には大きな影響を与えないと結論づけており、下平（1989）は、アメリカでの実証研究はいずれの研究も国内労働者と外国人労働者の間の代替説よりも補完説を支持している。外国人労働者がアメリカ人労働者の賃金を引き下げたり、雇用機会を奪っていることを示す確かな証拠は見当たらないとまとめている。

⁵¹ the Immigration and Nationality Act (INA), 8 U.S.C. § 1324b (1) 「General rule」より

一方、1990年代以降の研究の動向を概観すれば、1990年から2001年までのカリフォルニア大学バークレー校のデイビッド・カード教授を中心とする研究、2003年と2008年に発表されたハーバード大学のジョージ・ボルハス教授の研究、ならびに2006年に発表されたイタリア・ボローニャ大学のオタヴィアノ教授とカリフォルニア大学デービス校のペリ准教授による研究がある⁽⁵²⁾。

Butcher and Card(1990)は、1970年、1980年のセンサス数値を対象とする研究からわかることとして、移民労働者の流入の影響によって、アメリカ人労働者の賃金が明らかに引き下げられたという結論を導き出す確たる証拠は得られなかったとする。労働市場への影響はあったとしても比較的小さなものであると結論づけている。

その一方で、Borjas(2003)によれば、同程度の学歴であるが経験が異なったレベルにある労働者の間では、完全な代替関係にはない(補完関係にある)と仮定した上で、1980年から2000年にかけて移民労働者の流入によって男性労働力の供給は11%上昇したとする。移民労働者の流入によって国内労働者の平均的な賃金は3.2%引き下げられたと分析する。この下げ幅は学歴によって異なり、高卒中退者では8.9%、大学(カレッジ)卒程度で4.9%、高卒相当で2.6%と結論づけている。

これに対して、「外国人労働者とアメリカ人出身労働者の補完関係」というボルハス教授の仮定に疑問を呈する見解がある。Ottabiano and Peri(2006)は、アメリカ国内出身の労働者の平均賃金は、長期の視点で見た場合、1990年～2004年間の移民労働者流入の結果、18%という明らかな上昇が見られ、短期的な視点でも、2004年のデータでアメリカ人労働者の賃金は0.7%の緩やかな上昇が見られたと分析する。

このような議論を踏まえた上で、大竹(2008)は、「米国で、移民の増加が米国の低学歴労働者にも大きなマイナスになっていないとの結論が得られているのは、高学歴の移民労働者も多く、低学歴の移民労働者と米国生まれの労働者の仕事内容が補完的であることが理由だ」とする。

(2) 労使関係者による政策評価

労働市場テストとしてアメリカにおいてどのような制度が実施されており、実際にはどのような運用と効果が現れているのか。非移民を中心として雇用証明プログラムとともに滞在期限の定めのある外国人労働者受入れに関する労働関係の制度とそれに対する評価を、以下のようにインタビュー結果に基づいてまとめる。

ア 労働組合

労働組合側への聞き取りとして、アメリカ労働総同盟産別会議(AFL-CIO)へのイン

⁵² 大竹(2008)を参照。

レビューを行った⁽⁵³⁾。現行の外国人労働者受入れ政策について、以下のような見解をもっている。

(ア) 雇用証明プログラム

最近、州政府の役割が軽減されて、連邦政府の役割が大きくなった。手続の迅速化が図られた反面、ペーパーワークになってしまって実態を踏まえた行政ができていないのではないかと懸念している。手続のプロセスのあり方に問題があるという認識をもっている。

支配的賃金の決定にも問題があると考えている。各種の産業調査をもとに計算されているものの、最低水準で設定される傾向があり、賃金額が低下する傾向がある。

アメリカ人労働者であれば賃金が低すぎるという判断や交渉ができるが、外国人労働者には困難であり、外国人労働者の労働条件確保の点でも問題も含んでいる。H-2B 労働者は低熟練な労働者であるが故に労働条件等の保護が十分になされていないことが問題であるとする。

高度人材である H-1B ビザ労働者についても労働条件が低下する傾向があり、現行制度では労働条件申請制度のみの簡易な制度であることに問題があると考えている。H-1B ビザに対しても雇用証明プログラムが必要であるという。事業所に対する労働基準監督が十分ではないという問題もある。

(イ) 事業主側の責任について

ブッシュ政権下で事業主側の意向を反映した政策が実施されてきた。申請手続の簡素化は事業主側の意向をくんで迅速化が測られてきたが、地域の労働市場の現状を反映した外国人労働者受入れができていないという見解を持っている。事業主側が果たすべき責任があるように考える。

事業主に対する処罰についても、言い逃れをする事業主が大半で十分ではない。不法就労の外国人が摘発されたとしても、ほとんどの事業主は「無資格滞在者だと知らなかった」と証言する。「労働者が所持していた書類は適性だと思った。自分に落ち度はない」。(例え故意に雇っていたとしても) 摘発した当局に対して「不法就労者を見つけてくれてありがとう」と済まされてしまう。いくら現行制度のもとで取り締まりを強化しても無駄になってしまっている。

本人確認の方法にも問題がある。被用者は社会保障番号によって一元管理される体制ができているが、社会保障番号が売却されるケースもあり、本人認証の体制が十分ではない。

⁵³ AFL-CIO : Ms. Sonia Ramirez, Legislative Representative, Department of Legislation

(ウ) その他の政策に対する見解

カナダの採用しているポイントシステムに比べれば現行制度の方が好ましい。なぜなら、事業主が外国人労働者の受入れ手続を行うアメリカとは異なり、カナダでは採用過程や、申請手続過程を労働者本人が行っており、長い期間をかけて手続をした結果、意向に沿わない結果が生じているように見ている。労働市場のニーズを反映できる点ではアメリカの現行制度の方が評価できる。

イ 使用者団体

使用者側への聞き取りとして、全米商業会議所へのインタビューを行った⁽⁵⁴⁾。現行の外国人労働者受入れ政策について、以下のような見解をもっている。

(ア) 雇用証明プログラムについて

支配的賃金に関する現行制度については基本理念としては問題視していない。ただ、H-1B プログラムについて、地域別の賃金設定はあるものの、公的機関と民間企業の区別なく設定されていることは改正すべきと考えている。例えば、エンジニアという職に関する賃金水準が、大学で就労するエンジニアと民間の大手ソフトウェア企業が区別されていないのは問題である。大学は民間の大手企業が雇用するような高い水準の給与を支払うことはできないという実情を踏まえた水準設定をすべきであるとする。

(イ) 人数枠の設定について

現行制度では、人数枠が企業のニーズに比してあまりにも制限されたものであるから、企業が人材確保のために事業所を海外へ移転してしまうことを懸念している。例えば、マイクロソフト社はワシントン州に本社を構えているが、アメリカ国内で外国人労働者も含めて必要なエンジニアを確保できなければ、近隣のバンクーバーの事業所での雇用を増やすという行動をとるのはきわめて自然なことである。これはアメリカ国内の雇用が喪失してしまうことを意味しているし、国際競争力を低下させることにもつながる。

(ウ) その他の関連する政策について

カナダなどで採用されているポイントシステムについては、労働者自身が申請するということから、十分な就労ができていないという問題がある。フルタイムの就業ができていない場合や、タクシードライバーのような高度人材には不適格な職に就くケースが多いと聞いている。ポイントシステムは、労働者が職を見つけることが難しい面があるために評価しない。

⁵⁴ U. S. Chamber of Commerce : Mr. Angelo I. Amador, Director, Immigration Policy, Labor Immigration & Employee Benefits

ウ その他組織

New Orleans Workers' Center for Racial Justice（ルイジアナ州ニューオーリンズを拠点として、労働組合と連携をとりながら労働者の権利確立のための運動を展開する非政府組織）は、雇用主懲罰制度はルイジアナ州においてまったく機能していないという批判する。労働条件の面で入国前に提示されていた賃金額とかけはなれていたり、就労場所が隣のテキサス州に突然移動したり、人権に関わる問題が多発していると指摘する。

9 まとめ

社会の成立過程や経済構造が全く異なる日米ではあるものの、アメリカの外国人労働者受入れ政策がもっている日本の政策に対する示唆の可能性を模索することが本調査の動機であった。もっとも強調したい論点に挙げられるのが雇用証明プログラムの検討である。

雇用証明プログラムの評価については既に、早川（2008）が「日本型労働証明制度」を提案しており、同書は法律や制度の内容と運用面について詳述している。これを踏まえて、経済の側面で国内の労働市場への影響を分析する必要性があると述べた。本報告書がその必要性に十分こたえられているとは言いがたい。ただ、早川（2008）がアメリカでは雇用証明プログラムを通じて労働市場テストが厳格に行われていると評価しているものの、現地でのインタビュー結果から支配的賃金の決定に対して問題視する見解があることが確認できた。また外国人が流入することによってアメリカ人労働者の労働条件を引き下げる影響があるという見解があることも確認できた。さらに、雇用主懲罰制度についても、アメリカ国内の地域によって労働行政が均質ではないという要因があることを踏まえたとしても、処罰を逃れてしまっている事業主があるとの指摘が確認できた。こうした既存の制度を問題視する見解を検討していくことはアメリカの外国人労働者受入れ政策を分析する布石となるのではないかと考える。

参考文献

- 伊藤 正一 (1990) 「外国人労働者の国内労働市場への影響—米国の場合」『大阪大学経済学』、大阪大学大学院経済学研究科、41 卷(2・3) [1991. 12]、p133～144
- 大竹文雄 (2008) 「外国人労働者 影響はいかに」日本経済新聞、経済教室、2008 年 9 月 1 日、朝刊、23 ページ
- 川原謙一 (1999) 『アメリカ移民法』有斐閣出版サービス
- 経済協力開発機構 (OECD) (1995) 『国際的な人の移動の動向』日本労働研究機構
- 小井土彰宏 (2003) 「岐路に立つアメリカ合衆国の移民政策—増大する移民と規制レジームの多重的再編過程」『講座 グローバル化する日本と移民問題 第 1 期 第 3 巻 移民政策の国際比較』(駒井洋監修、小井土彰宏編著) 明石書店、第一章所収 (p29-p81)
- 厚生労働省外国人雇用対策課 (1999) 『諸外国における外国人労働者の現状と施策』日刊労働通信社
- 厚生労働省外国人雇用対策課 (2003) 『改定版 諸外国における外国人労働者の現状と施策』日刊労働通信社
- 紺屋博昭 (2001) 「アメリカ移民法における雇用主〈懲罰〉制度」『日本労働法学会誌』日本労働法学会 編、(98 卷)[2001]、p191-203
- 紺屋博昭 (2003) 「サンクションを通じて見た外国人、雇用ルール、そして労働法(1) 行政制裁とそのエンフォースメントを手掛かりに」『北大法学論集』北海道大学大学院法学研究科、53 卷(5 号) [2003]、p1179～1265
- 笹島芳雄 (1993) 「アメリカの外国人労働者政策とその労働市場への影響」桑原靖夫編著『国際労働力移動のフロンティア』第 5 章所収 (p149-167)
- 下田範幸 (2001) 「ビジネスマンのためのアメリカ (カリフォルニア州) 法実務講座 < その 1 > 移民法」『国際商事法務』Vol. 29, No. 1
- 下平好博 (1989) (1990) 「福祉国家と外国人労働者—アメリカの経験」(上) (下) 『労働調査』労働調査協議会、1989 年 11・12 月 (p20-p28)、1990 年 1 月 (p60-p78)
- 手塚和彰 (2004) 『外国人労働者研究』信山社出版
- 早川智津子 (2008) 『外国人労働の法政策』信山社出版
- 花見忠 (1993) 「アメリカの出入国管理政策」桑原靖夫編著『国際労働力移動のフロンティア』第 7 章所収 (p195-218)
- Borjas, George J. (2003), The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market, *The Quarterly Journal of Economic*, November 2003, p1335-1374
- Borjas, George J. (1986), The Sensitivity of Labor Demand Functions to Choice of Dependent Variable, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 68, No. 1 (Feb., 1986), pp. 58-66

- Borjas, George J. (1987), Immigrants, Minorities, and Labor Market Competition, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No. 3 (Apr., 1987), pp. 382-392
- Butcher, Kristin F., and Card, David, (1990), Immigration and Wages: Evidence from the 1980's Immigration and Wages: Evidence from the 1980's, *The American Economic Review*, Vol. 81, No. 2, Papers and Proceedings of the Hundred and Third Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1991), pp. 292-296
- Center for Immigration Studies, 2009, "Unemployment for Immigrants and the US-Born: Picture Bleak for Less-Educated Black & Hispanic Americans", Announcement, February 2009
- Chiswick, Barry R. (1986), Is the New Immigration Less Skilled Than the Old? , *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 2 (Apr., 1986), pp. 168-192
- DeFreitas (1988), Hispanic Immigration and Labor Market Segmentation, *Industrial Relations, A Journal of Economy and Society*, Vol. 27, Number 2, Spring 1988, p195-214
- European Commission (2008), "The impact of free movement of workers in the context of EU enlargement - Report on the first phase (1 January 2007-31 December 2008) of the Transitional Arrangements set out in the 2005 Accession Treaty and as requested according to the Transitional Arrangement set out in the 2003 Accession Treaty"
- Grossman, Jean Baldwin, (1982), The Substitutability of Natives and Immigrants in Production, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 64, No. 4 (Nov., 1982), pp. 596-603
- Grossman, Jean Baldwin, (1984), Illegal Immigrants and Domestic Employment, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 37, No. 2 (Jan., 1984), pp. 240-251
- Institute for Public Policy Research, (2009), Institute for Public Policy Research Report
- Ottaviano, Gianmarco I.P., and Peri, Giovanni, (2006), Rethinking the Effects of Immigration on Wages, *NBER Discussion Paper*, August, 2006
- Pew Hispanic Center, (2009), "Unemployment Rose Sharply Among Latino Immigrants in 2008", Feb.12, 2009
- U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS), 2008, "H-1B Benefit Fraud and Compliance Assessment", September 2008
- U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Foreign Labor Certification, 2008, "Foreign Labor Certification, International Talent helping meet employer demand, Performance Report, October 1, 2006 – September 30, 2007"

参考資料編

この参考資料編は、アメリカの雇用証明プログラムに事業主が申請を行うための書式の一例を、英語・日本語の対訳（仮訳）にして掲載するものである。



Please read and review the filing instructions before completing this form. A copy of the instructions can be found at <http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/9089inst.pdf>

Employing or continuing to employ an alien unauthorized to work in the United States is illegal and may subject the employer to criminal prosecution, civil money penalties, or both.

A. Refiling Instructions

1. Are you seeking to utilize the filing date from a previously submitted Application for Alien Employment Certification (ETA 750)?	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
1-A. If Yes, enter the previous filing date		
1-B. Indicate the previous SWA or local office case number OR if not available, specify state where case was originally filed:		

B. Schedule A or Shepherd Information

1. Is this application in support of a Schedule A or Shepherd Occupation?	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If Yes, do NOT send this application to the Department of Labor. All applications in support of Schedule A or Shepherd Occupations must be sent directly to the appropriate Department of Homeland Security office.		

C. Employer Information (Headquarters or Main Office)

1. Employer's name			
2. Address 1			
Address 2			
3. City	State/Province	Country	Postal code
4. Phone number		Extension	
5. Number of employees		6. Year commenced business	
7. FEIN (Federal Employer Identification Number)			8. NAICS code
9. Is the employer a closely held corporation, partnership, or sole proprietorship in which the alien has an ownership interest, or is there a familial relationship between the owners, stockholders, partners, corporate officers, incorporators, and the alien?			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

D. Employer Contact Information (This section must be filled out. This information must be different from the agent or attorney information listed in Section E).

1. Contact's last name	First name	Middle initial	
2. Address 1			
Address 2			
3. City	State/Province	Country	Postal code
4. Phone number		Extension	
5. E-mail address			

OMB 承認 : 1205-0451

有効期限 : 2011 年 6 月 30 日

永住雇用証明申請

ETA 書式 9089

アメリカ合衆国連邦労働省

この用紙を記入する前に申請説明書をよくお読みください。

説明書のコピーは <http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/9089inst.pdf> から入手することができます。

アメリカ合衆国で就労許可を得ていない外国人を雇用すること、または雇用し続けることは違法であり、雇用者は刑事訴追、行政罰またはその両方を科されることがあります。

A. 再申請に関する記入

1. あなたは以前に提出した外国人雇用証明申請(ETA 750)の提出日を利用しようと思いませんか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
1-A. はいと答えた方は、前回の提出日を記入してください。		
1-B. 前回の州の公共職業紹介機関 (SWA) または地方事務所の申請番号を記してください。それが可能でない場合は、申請を最初に提出した州を明記してください。		

B. スケジュール A またはシープハーダー(Shepherd)に関する情報

1. この申請はスケジュール A またはシープハーダーの仕事をサポートしますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
「はい」と答えた方は、この申請書を労働省には送らないでください。スケジュール A またはシープハーダーの仕事をサポートするすべての申請書は直接国土安全保障省のしかるべき事務所へ送らなければなりません。		

C. 事業主に関する情報 (本社または主たる事業所)

1. 事業主名			
2. 住所 1			
住所 2			
3. 市	州	国	郵便番号
4. 電話番号	内線番号		
5. 従業員数	6. 創業年		
7. FEIN (連邦事業主識別番号)		8. NAICS コード	
9. 事業主は非公開会社、パートナーシップ、または外国人が所有権をもつ個人事業体ですか。あるいは、所有者、株主、パートナー、会社役員、設立者と外国人との間に家族関係が存在しますか。		<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

D. 事業主の連絡先に関する情報 (この項目は必ず記入してください。この情報はセクション E に記載する代理人または弁護士に関する情報とは別でなければなりません。)

1. 連絡先の姓	名	ミドルネーム	
2. 住所 1			
住所 2			
3. 市	州	国	郵便番号
4. 電話番号	内線番号		
5. E メールアドレス			

ETA 書式 9098

1/10 ページ



E. Agent or Attorney Information (If applicable)

1. Agent or attorney's last name	First name	Middle initial	
2. Firm name			
3. Firm EIN	4. Phone number	Extension	
5. Address 1			
Address 2			
6. City	State/Province	Country	Postal code
7. E-mail address			

F. Prevailing Wage Information (as provided by the State Workforce Agency)

1. Prevailing wage tracking number (if applicable)	2. SOC/O*NET(OES) code
3. Occupation Title	4. Skill Level
5. Prevailing wage \$	Per: (Choose only one) <input type="checkbox"/> Hour <input type="checkbox"/> Week <input type="checkbox"/> Bi-Weekly <input type="checkbox"/> Month <input type="checkbox"/> Year
6. Prevailing wage source (Choose only one) <input type="checkbox"/> OES <input type="checkbox"/> CBA <input type="checkbox"/> Employer Conducted Survey <input type="checkbox"/> DBA <input type="checkbox"/> SCA <input type="checkbox"/> Other	
6-A. If Other is indicated in question 6, specify:	
7. Determination date	8. Expiration date

G. Wage Offer Information

1. Offered wage From: \$	To: (Optional) \$	Per: (Choose only one) <input type="checkbox"/> Hour <input type="checkbox"/> Week <input type="checkbox"/> Bi-Weekly <input type="checkbox"/> Month <input type="checkbox"/> Year
-----------------------------	-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

H. Job Opportunity Information (Where work will be performed)

1. Primary worksite (where work is to be performed) address 1		
Address 2		
2. City	State	Postal code
3. Job title		
4. Education: minimum level required: <input type="checkbox"/> None <input type="checkbox"/> High School <input type="checkbox"/> Associate's <input type="checkbox"/> Bachelor's <input type="checkbox"/> Master's <input type="checkbox"/> Doctorate <input type="checkbox"/> Other		
4-A. If Other is indicated in question 4, specify the education required:		
4-B. Major field of study		
5. Is training required in the job opportunity? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No		5-A. If Yes, number of months of training required:

E. 代理人または弁護士に関する情報（該当者のみ）

1. 代理人または弁護士の姓	名	ミドルネームの頭文字
2. 会社名		
3. 会社の EIN（事業主識別番号）	4. 電話番号	内線番号
5. 住所 1		
住所 2		
6. 市	州	国
郵便番号		
7. E メールアドレス		

F. 支配的賃金に関する情報（州の公共職業紹介機関提供）

1. 支配的賃金追跡番号（該当する場合）	2. SOC/O*NET(OES)コード
3. 職種	4. 技能水準
5. 支配的賃金	単位（ひとつを選択）
\$	<input type="checkbox"/> 時間 <input type="checkbox"/> 週 <input type="checkbox"/> 2週間 <input type="checkbox"/> 月 <input type="checkbox"/> 年
6. 支配的賃金情報源	
<input type="checkbox"/> OES <input type="checkbox"/> CBA <input type="checkbox"/> 事業主の実施した調査 <input type="checkbox"/> DBA <input type="checkbox"/> SCA <input type="checkbox"/> その他	
6-A. 質問 6 にその他と答えた方は、具体的にお書きください。	
7. 決定日	8. 有効期限

G. 提示賃金に関する情報

1. 提示賃金	単位（ひとつを選択）
\$ から \$	まで（任意）
	<input type="checkbox"/> 時間 <input type="checkbox"/> 週 <input type="checkbox"/> 隔週 <input type="checkbox"/> 月 <input type="checkbox"/> 年

H. 雇用機会に関する情報（仕事を遂行する場所）

1. 主たる職場（仕事が遂行される場所）住所 1		
住所 2		
2. 市	州	郵便番号
3. 役職		
4. 教育：必要最低レベル		
<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> 高等学校 <input type="checkbox"/> 准学士 <input type="checkbox"/> 学士 <input type="checkbox"/> 修士 <input type="checkbox"/> 博士 <input type="checkbox"/> その他		
4-A. 質問 4 でその他と回答した方は、必要な教育レベルを明記してください。		
4-B. 専攻分野		
5. 雇用機会にトレーニングは要求されますか。		
<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ		
5-A. 「はい」の場合は、必要なトレーニングの期間（月数）を記入してください。		



H. Job Opportunity Information Continued

5-B. Indicate the field of training:	
6. Is experience in the job offered required for the job? 6-A. If Yes, number of months experience required: <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
7. Is there an alternate field of study that is acceptable? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
7-A. If Yes, specify the major field of study:	
8. Is there an alternate combination of education and experience that is acceptable? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
8-A. If Yes, specify the alternate level of education required: <input type="checkbox"/> None <input type="checkbox"/> High School <input type="checkbox"/> Associate's <input type="checkbox"/> Bachelor's <input type="checkbox"/> Master's <input type="checkbox"/> Doctorate <input type="checkbox"/> Other	
8-B. If Other is indicated in question 8-A, indicate the alternate level of education required:	
8-C. If applicable, indicate the number of years experience acceptable in question 8:	
9. Is a foreign educational equivalent acceptable? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
10. Is experience in an alternate occupation acceptable? 10-A. If Yes, number of months experience in alternate occupation required: <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
10-B. Identify the job title of the acceptable alternate occupation:	
11. Job duties – If submitting by mail, add attachment if necessary. Job duties description must begin in this space.	
12. Are the job opportunity's requirements normal for the occupation? <i>If the answer to this question is No, the employer must be prepared to provide documentation demonstrating that the job requirements are supported by business necessity.</i>	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
13. Is knowledge of a foreign language required to perform the job duties? <i>If the answer to this question is Yes, the employer must be prepared to provide documentation demonstrating that the language requirements are supported by business necessity.</i>	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
14. Specific skills or other requirements – If submitting by mail, add attachment if necessary. Skills description must begin in this space.	

H. 雇用機会に関する情報の続き

5-B. トレーニングの分野を示してください。	
6. 提示された仕事での経験はその仕事に必要なですか。 <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ 6-A. 「はい」の場合、必要な経験の期間（月数）を記入してください。	
7. 専攻分野で他に受け入れ可能な分野がありますか。 <input type="checkbox"/>はい <input type="checkbox"/>いいえ	
7-A. 「はい」の場合、その専攻分野を明記してください。	
8. 教育と経験で、他に受け入れ可能な組み合わせがありますか。 <input type="checkbox"/>はい <input type="checkbox"/>いいえ	
8-A. 「はい」の場合、必要な教育の代替レベルを明記してください。 <input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> 高等学校 <input type="checkbox"/> 准学士 <input type="checkbox"/> 学士 <input type="checkbox"/> 修士 <input type="checkbox"/> 博士 <input type="checkbox"/> その他	
8-B. 質問 8-A でその他を選んだ場合は、必要な教育の代替レベルを記入してください。	
8-C. 該当する場合、質問 8 での受け入れ可能な経験の年数を記入してください。	
9. 匹敵する外国での教育は受け入れ可能ですか。 <input type="checkbox"/>はい <input type="checkbox"/>いいえ	
10. 代替職業での経験は受け入れ可能ですか。 <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ 10-A. 「はい」の場合、必要な代替職業での経験の月数を記入してください。	
10-B. 受け入れ可能な代替職業の職位を明記してください。	
11. 職務一郵送で提出する場合は、必要に応じて添付書類を追加してください。職務の説明は必ずこのスペースから始めてください。	
12. 雇用機会の要件はその職業にとって標準的ですか。 この質問の回答が「いいえ」の場合、事業主は職務資格が業務上の必要性によって裏付けられていることを証明する文書を提示する用意が必要です。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
13. 職務を遂行する際に外国語の知識は要求されますか。 この質問の回答が「はい」の場合、事業主は言語要件が業務上の必要性によって裏付けられていることを証明する文書を提示する用意が必要です。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
14. 特定の技能またはその他の要件一郵送で提出する場合は、必要に応じて添付書類を追加してください。技能の説明は必ずこのスペースから始めてください。	



H. Job Opportunity Information Continued

15. Does this application involve a job opportunity that includes a combination of occupations?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
16. Is the position identified in this application being offered to the alien identified in Section J?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
17. Does the job require the alien to live on the employer's premises?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
18. Is the application for a live-in household domestic service worker?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
18-A. If Yes, have the employer and the alien executed the required employment contract and has the employer provided a copy of the contract to the alien?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA

I. Recruitment Information

a. Occupation Type – All must complete this section.

1. Is this application for a professional occupation , other than a college or university teacher? Professional occupations are those for which a bachelor's degree (or equivalent) is normally required.	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
2. Is this application for a college or university teacher? If Yes, complete questions 2-A and 2-B below.	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
2-A. Did you select the candidate using a competitive recruitment and selection process?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
2-B. Did you use the basic recruitment process for professional occupations?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

b. Special Recruitment and Documentation Procedures for College and University Teachers – Complete only if the answer to question I.a.2-A is Yes.

3. Date alien selected:
4. Name and date of national professional journal in which advertisement was placed:
5. Specify additional recruitment information in this space. Add an attachment if necessary.

c. Professional/Non-Professional Information – Complete this section unless your answer to question B.1 or I.a.2-A is YES.

6. Start date for the SWA job order	7. End date for the SWA job order
8. Is there a Sunday edition of the newspaper in the area of intended employment?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
9. Name of newspaper (of general circulation) in which the first advertisement was placed:	
10. Date of first advertisement identified in question 9:	
11. Name of newspaper or professional journal (if applicable) in which second advertisement was placed:	
<input type="checkbox"/> Newspaper <input type="checkbox"/> Journal	

H. 雇用機会に関する情報の続き

15. この申請書は職業の併用を含む雇用機会を対象としていますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
16. この申請書で特定される職位はセクションJで特定される外国人に提供されていますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
17. 仕事上、外国人は事業主の敷地に住む必要がありますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
18. 申請書は住み込みの家事労働者用ですか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
18-A. 「はい」の場合、事業主と外国人は必要な雇用契約を締結し、事業主は契約の写しを外国人に手渡していますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

I. 求人募集活動に関する情報**a. 職種—この項目は全員必ず記入してください。**

1. この申請は単科大学または総合大学の教員以外の 専門職 のためのものですか。専門職とは、一般的に学士号（学士に相当する資格）が求められる職業をいいます。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
2. この申請は単科大学または総合大学の教員のためのものですか。 「はい」の場合は、以下の質問 2-A と 2-B に記入してください。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
2-A. 競争による人材募集および選考手続きを使って候補者を選抜しましたか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
2-B. 専門職のための基本求人募集手続きを使用しましたか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

b. 単科大学および総合大学の教員のための特別求人募集手続きと書類提出手順—**質問 I.a.2-A の回答がはいの場合のみ記入してください。**

3. 外国人が選抜された日付：
4. 広告が掲載された全国版専門雑誌の名称と日付：
5. この記入欄に追加求人募集活動に関する情報を明記してください。必要に応じて、書類を添付してください。

c. 専門職/非専門職に関する情報—質問 B.1 または 1.a.2-A の回答がはいでない場合、この項目を記入してください。

6. SWA 求人登録の開始日	7. SWA 求人登録の終了日
8. 求人する仕事に関係する地域に新聞の日曜版はありますか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
9. 最初の広告が掲載された（一般発行の）新聞の名称：	
10. 質問 9 で記入した最初の広告が掲載された日付：	
11. （該当する場合）2 回目の広告が掲載された新聞または専門雑誌の名称：	



I. Recruitment Information Continued

12. Date of second newspaper advertisement or date of publication of journal identified in question 11:

d. Professional Recruitment Information – Complete if the answer to question I.a.1 is YES or if the answer to I.a.2-B is YES. Complete at least 3 of the items.

13. Dates advertised at job fair From: To:	14. Dates of on-campus recruiting From: To:
15. Dates posted on employer web site From: To:	16. Dates advertised with trade or professional organization From: To:
17. Dates listed with job search web site From: To:	18. Dates listed with private employment firm From: To:
19. Dates advertised with employee referral program From: To:	20. Dates advertised with campus placement office From: To:
21. Dates advertised with local or ethnic newspaper From: To:	22. Dates advertised with radio or TV ads From: To:

e. General Information – All must complete this section.

23. Has the employer received payment of any kind for the submission of this application?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
23-A. If Yes, describe details of the payment including the amount, date and purpose of the payment :	
24. Has the bargaining representative for workers in the occupation in which the alien will be employed been provided with notice of this filing at least 30 days but not more than 180 days before the date the application is filed?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA
25. If there is no bargaining representative, has a notice of this filing been posted for 10 business days in a conspicuous location at the place of employment, ending at least 30 days before but not more than 180 days before the date the application is filed?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA
26. Has the employer had a layoff in the area of intended employment in the occupation involved in this application or in a related occupation within the six months immediately preceding the filing of this application?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
26-A. If Yes, were the laid off U.S. workers notified and considered for the job opportunity for which certification is sought?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA

J. Alien Information (This section must be filled out. This information must be different from the agent or attorney information listed in Section E).

1. Alien's last name	First name	Full middle name	
2. Current address 1			
Address 2			
3. City	State/Province	Country	Postal code
4. Phone number of current residence			
5. Country of citizenship		6. Country of birth	
7. Alien's date of birth		8. Class of admission	
9. Alien registration number (A#)		10. Alien admission number (I-94)	
11. Education: highest level achieved relevant to the requested occupation:			
<input type="checkbox"/> None <input type="checkbox"/> High School <input type="checkbox"/> Associate's <input type="checkbox"/> Bachelor's <input type="checkbox"/> Master's <input type="checkbox"/> Doctorate <input type="checkbox"/> Other			

I. 求人募集活動に関する情報の続き

12. 2 回目の新聞広告が掲載された日、または質問 11 で記入した雑誌の発行日：

d. 専門職の求人募集活動に関する情報—質問 I.a.1 の回答が「はい」である場合、または質問 I.a.2-B の回答が「はい」である場合に記入してください。3 項目以上記入してください。

13. 就職説明会で募集活動した期間 開始： 終了：	14. オンキャンパス（大学等）で募集活動した期間 開始： 終了：
15. 事業主がホームページに広告掲載した期間 開始： 終了：	16. 職種に匹敵する専門職種協会・組織に広告した期間 開始： 終了：
17. 求職者用のインターネットサイトに広告掲載した期間 開始： 終了：	18. 民間の就職斡旋会社に広告掲載した期間 開始： 終了：
19. 従業員紹介プログラムで広告掲載した期間 開始： 終了：	20. 学生就職指導部に広告掲載した期間 開始： 終了：
21. 現地の新聞またはエスニック新聞に広告掲載した期間 開始： 終了：	22. ラジオまたは TV に広告を掲載した期間 開始： 終了：

e. 一般事項—全員必ず記入してください。

23. 事業主はこの申請の提出にあたり、いかなる種類の支払いを受けたことがありますか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
23-A. 「はい」の場合、支払日、支払額、目的を含め、支払の詳細を述べてください：	
24. 外国人が雇用される職業の労働者の交渉代表者は、申請提出日の事前 180 日から 30 日間以内に、この申請が提出されたことを通知されましたか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
25. 交渉代表者がいない場合、この申請書提出の通知は申請提出日の事前 180 日から 30 日間以内に、事業主の顕著に目立つ場所で 10 営業日間掲示されていましたか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当なし
26. この申請の提出直前 6 か月以内に、事業主はこの申請に関わる職業または関連する職業の対象となる雇用分野で、レイオフをしたことがありますか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
26-A. 「はい」の場合、レイオフされた米国人労働者は、雇用証明の申請対象となっている雇用の機会が通知され、考慮されましたか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当なし

J. 外国人に関する情報（このセクションは必ず記入してください。この情報はセクション E の代理人または弁護士に関する情報とは違っていなければなりません。）

1. 外国人の姓	名	ミドルネーム
2. 現在の住所 1		
住所 2		
3. 市	州	国
		郵便番号
4. 現住所の電話番号		
5. 市民権の国	6. 出生国	
7. 外国人の誕生日	8. 入国許可のクラス	
9. 外国人登録番号(A#)	10. 外国人の入国番号 (I-94)	
11. 教育：求める職業に関連して獲得した最高レベル：		
<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> 高等学校 <input type="checkbox"/> 准学士 <input type="checkbox"/> 学士 <input type="checkbox"/> 修士 <input type="checkbox"/> 博士 <input type="checkbox"/> その他		



J. Alien Information Continued

11-A. If Other indicated in question 11, specify			
12. Specify major field(s) of study			
13. Year relevant education completed			
14. Institution where relevant education specified in question 11 was received			
15. Address 1 of conferring institution			
Address 2			
16. City	State/Province	Country	Postal code
17. Did the alien complete the training required for the requested job opportunity, as indicated in question H.5?			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA
18. Does the alien have the experience as required for the requested job opportunity indicated in question H.6?			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA
19. Does the alien possess the alternate combination of education and experience as indicated in question H.8?			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA
20. Does the alien have the experience in an alternate occupation specified in question H.10?			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA
21. Did the alien gain any of the qualifying experience with the employer in a position substantially comparable to the job opportunity requested?			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NA
22. Did the employer pay for any of the alien's education or training necessary to satisfy any of the employer's job requirements for this position?			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
23. Is the alien currently employed by the petitioning employer?			<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

K. Alien Work Experience

List all jobs the alien has held during the past 3 years. Also list any other experience that qualifies the alien for the job opportunity for which the employer is seeking certification.

a. Job 1

1. Employer name			
2. Address 1			
Address 2			
3. City	State/Province	Country	Postal code
4. Type of business		5. Job title	
6. Start date	7. End date	8. Number of hours worked per week	

J. 外国人に関する情報の続き

11-A. 質問 11 で「その他」を選んだ場合は、具体的に記入してください。		
12. 専攻分野を具体的に明記してください。		
13. 関連する教育が修了した年		
14. 質問 11 で特定された教育を受けた機関		
15. 授与機関の住所 1		
住所 2		
16. 市	州	国 郵便番号
17. 質問 H.5 に関連して、外国人は求める雇用機会に必要な訓練を終了していますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当なし
18. 質問 H.6 に関連して、外国人は求める雇用機会に必要な経験を持っていますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当なし
19. 質問 H.8 に関連して、外国人は別の教育と経験の組み合わせを持っていますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当なし
20. 外国人は質問 H.10 で明記された代替職業の経験を持っていますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当なし
21. 外国人は求める雇用機会と実質的に匹敵するポジションにおいて、事業主との条件を満たす経験を何か獲得しましたか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 該当なし
22. 事業主はこのポジションに対する雇用者の職務資格を満たすために必要な外国人の教育または訓練の代金を支払いましたか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
23. 現在外国人は請願中の事業主に雇用されていますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

K. 外国人の就労経験

外国人が過去 3 年間に就いていた仕事をすべて記載してください。また、事業主が許可を求めている雇用機会について、外国人に資格を与えるその他の経験も記載してください。

a. 仕事 1

1. 事業主名		
2. 住所 1		
住所 2		
3. 市	州	国 郵便番号
4. 事業の種類	5. 職位	
6. 開始日	7. 終了日	8. 1 週間毎に働いた時間数



K. Alien Work Experience Continued

9. Job details (duties performed, use of tools, machines, equipment, skills, qualifications, certifications, licenses, etc. Include the phone number of the employer and the name of the alien's supervisor.)

b. Job 2

1. Employer name			
2. Address 1			
Address 2			
3. City	State/Province	Country	Postal code
4. Type of business		5. Job title	
6. Start date	7. End date	8. Number of hours worked per week	
9. Job details (duties performed, use of tools, machines, equipment, skills, qualifications, certifications, licenses, etc. Include the phone number of the employer and the name of the alien's supervisor.)			

c. Job 3

1. Employer name			
2. Address 1			
Address 2			
3. City	State/Province	Country	Postal code
4. Type of business		5. Job title	
6. Start date	7. End date	8. Number of hours worked per week	

K. 外国人の就労経験の続き

9. 仕事の詳細（遂行した職務、ツール、機械、装置の使用、技能、資格、許可証、免許など、事業主の電話番号と外国人の監督者の氏名を含む）。

b. 仕事 2

1. 事業主名

2. 住所 1

住所 2

3. 市 州 国 郵便番号

4. 事業の種類 5. 職位

6. 開始日 7. 終了日 8. 1 週間毎に働いた時間数

9. 仕事の詳細（遂行した職務、ツール、機械、装置の使用、技能、資格、許可証、免許など、事業主の電話番号と外国人の監督者の氏名を含む）。

c. 仕事 3

1. 事業主名

2. 住所 1

住所 2

3. 市 州 国 郵便番号

4. 業務の種類 5. 職位

6. 開始日 7. 終了日 8. 1 週間毎に働いた時間数



K. Alien Work Experience Continued

9. Job details (duties performed, use of tools, machines, equipment, skills, qualifications, certifications, licenses, etc. Include the phone number of the employer and the name of the alien's supervisor.)

L. Alien Declaration

I declare under penalty of perjury that Sections J and K are true and correct. I understand that to knowingly furnish false information in the preparation of this form and any supplement thereto or to aid, abet, or counsel another to do so is a federal offense punishable by a fine or imprisonment up to five years or both under 18 U.S.C. §§ 2 and 1001. Other penalties apply as well to fraud or misuse of ETA immigration documents and to perjury with respect to such documents under 18 U.S.C. §§ 1546 and 1621.

In addition, I further declare under penalty of perjury that I intend to accept the position offered in Section H of this application if a labor certification is approved and I am granted a visa or an adjustment of status based on this application.

1. Alien's last name	First name	Full middle name
2. Signature	Date signed	

Note – The signature and date signed do not have to be filled out when electronically submitting to the Department of Labor for processing, but must be complete when submitting by mail. If the application is submitted electronically, any resulting certification MUST be signed *immediately upon receipt* from DOL before it can be submitted to USCIS for final processing.

M. Declaration of Preparer

1. Was the application completed by the employer? If No, you must complete this section.	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
---------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	-----------------------------

I hereby certify that I have prepared this application at the direct request of the employer listed in Section C and that to the best of my knowledge the information contained herein is true and correct. I understand that to knowingly furnish false information in the preparation of this form and any supplement thereto or to aid, abet, or counsel another to do so is a federal offense punishable by a fine, imprisonment up to five years or both under 18 U.S.C. §§ 2 and 1001. Other penalties apply as well to fraud or misuse of ETA immigration documents and to perjury with respect to such documents under 18 U.S.C. §§ 1546 and 1621.

2. Preparer's last name	First name	Middle initial
3. Title		
4. E-mail address		
5. Signature	Date signed	

Note – The signature and date signed do not have to be filled out when electronically submitting to the Department of Labor for processing, but must be complete when submitting by mail. If the application is submitted electronically, any resulting certification MUST be signed *immediately upon receipt* from DOL before it can be submitted to USCIS for final processing.

K. 外国人の就労経験の続き

9. 仕事の詳細（遂行した職務、ツール、機械、装置、技能の使用、資格、許可証、免許など、事業主の電話番号と外国人の監督者の氏名を含む）。

L. 外国人の宣誓

違反すれば偽証罪の罰則が適用される条件で、私はセクションJとKは真実でありかつ正確であることを宣言します。 私はこの書式及びその補足書式を作成するにあたって、故意に誤った情報を提供することは、またはそうするよう他人を支援する、幫助するまたは助言することは、合衆国法典第18編第2条及び第1001条(18U.S.C. § 2 § 1001)に基づき、罰金または5年以下の懲役、またはその両方に処せられる連邦法違反であることを理解しています。18 U.S.C. § 1546 と § 1621 に基づき、ETA 移民文書の詐欺または乱用、及び係る文書に関する偽証にも他の罰則が適用されます。

加えて、違反すれば偽証罪の罰則が適用される条件で、私はさらに本申請に基づいて雇用証明が承認され、ビザまたは地位の調整が認められた場合、本申請のセクションHで提示されたポジションを受けるつもりであることを**宣言します**。

1. 外国人の姓	名	ミドルネーム
2. 署名	署名日	

注意—処理手続きのため労働省へ電子的手段を用いて提出する場合は、署名および署名日を記載する必要はありませんが、郵便で提出する場合は記入しなければなりません。申請を電子的手段で提出した場合、結果として生じるいかなる許可も、最終処理手続きのため USCIS へ提出する前に、DOL から受領後直ちに署名しなければなりません。

M. 作成者の宣言

1. 申請書は事業主によって作成されたものですか。 回答が「いいえ」の場合は、このセクションを記入しなければなりません。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------	------------------------------

私はここに、セクションCに掲載された事業主から直接依頼を受けてこの申請書を作成したこと、また私が知っている限り、ここに含まれる情報は真実でありかつ正確であることを証明します。私はこの書式及びその補足書式を作成するにあたって、故意に誤った情報を提供することは、またはそうするよう他人を支援する、幫助するまたは助言することは、合衆国法典第18編第2条及び第1001条(18U.S.C. § 2 § 1001)に基づき、罰金または5年以下の懲役、またはその両方に処せられる連邦法違反であることを理解しています。18 U.S.C. § 1546 と § 1621 に基づき、ETA 移民文書の詐欺または乱用、及び係る文書に関する偽証にも他の罰則が適用されます。

2. 作成者の姓	名	ミドルネーム
3. 肩書き		
4. E メールアドレス		
5. 署名	署名日	

注意—処理手続きのため労働省へ電子的手段を用いて提出する場合は、署名および署名日を記載する必要はありませんが、郵便で提出する場合は記入しなければなりません。申請を電子的手段で提出した場合、結果として生じるいかなる許可も、最終処理手続きのため USCIS へ提出する前に、DOL から受領後直ちに署名しなければなりません。



N. Employer Declaration

By virtue of my signature below, **I HEREBY CERTIFY** the following conditions of employment:

1. The offered wage equals or exceeds the prevailing wage and I will pay at least the prevailing wage.
2. The wage is not based on commissions, bonuses or other incentives, unless I guarantees a wage paid on a weekly, bi-weekly, or monthly basis that equals or exceeds the prevailing wage.
3. I have enough funds available to pay the wage or salary offered the alien.
4. I will be able to place the alien on the payroll on or before the date of the alien's proposed entrance into the United States.
5. The job opportunity does not involve unlawful discrimination by race, creed, color, national origin, age, sex, religion, handicap, or citizenship.
6. The job opportunity is not:
 - a. Vacant because the former occupant is on strike or is being locked out in the course of a labor dispute involving a work stoppage; or
 - b. At issue in a labor dispute involving a work stoppage.
7. The job opportunity's terms, conditions, and occupational environment are not contrary to Federal, state or local law.
8. The job opportunity has been and is clearly open to any U.S. worker.
9. The U.S. workers who applied for the job opportunity were rejected for lawful job-related reasons.
10. The job opportunity is for full-time, permanent employment for an employer other than the alien.

I hereby designate the agent or attorney identified in section E (if any) to represent me for the purpose of labor certification and, by virtue of my signature in Block 3 below, **I take full responsibility** for the accuracy of any representations made by my agent or attorney.

I declare under penalty of perjury that I have read and reviewed this application and that to the best of my knowledge the information contained herein is true and accurate. *I understand that to knowingly furnish false information in the preparation of this form and any supplement thereto or to aid, abet, or counsel another to do so is a federal offense punishable by a fine or imprisonment up to five years or both under 18 U.S.C. §§ 2 and 1001. Other penalties apply as well to fraud or misuse of ETA immigration documents and to perjury with respect to such documents under 18 U.S.C. §§ 1546 and 1621.*

1. Last name	First name	Middle initial
2. Title		
3. Signature	Date signed	

Note – The signature and date signed do not have to be filled out when electronically submitting to the Department of Labor for processing, but must be complete when submitting by mail. If the application is submitted electronically, any resulting certification **MUST** be signed *immediately upon receipt* from DOL before it can be submitted to USCIS for final processing.

O. U.S. Government Agency Use Only

Pursuant to the provisions of Section 212 (a)(5)(A) of the Immigration and Nationality Act, as amended, I hereby certify that there are not sufficient U.S. workers available and the employment of the above will not adversely affect the wages and working conditions of workers in the U.S. similarly employed.

Signature of Certifying Officer

Date Signed

Case Number

Filing Date

N. 事業主に関する情報

以下への署名をもって、私はここに次に掲げる雇用条件を保証します。

1. 提示する賃金は支配的賃金と等しいかこれを上回るものであり、私は支配的賃金以上を支払う。
2. 支配的賃金と等しいかこれを超える賃金を毎週、隔週または毎月支払うことを私が保証する場合を除き、賃金は歩合、ボーナスまたはその他のインセンティブには基づかない。
3. 私は外国人に提示した賃金または給与を支払うのに十分な資金を持っている。
4. 外国人がアメリカへ入国する予定日またはその前に外国人を給与支払名簿に掲載することができる。
5. 雇用機会は人種、信条、肌の色、国籍、年齢、性別、宗教、障害または市民権による違法な差別を含まない。
6. 雇用機会は、
 - a. 前の前任者がストライキ中であるため、または作業停止を伴う労働争議の最中にロックアウトされているため、空席ではない。
 - b. 作業停止を伴う労働争議において争点となっていない。
7. 雇用機会の規約、条件、および職業環境は、連邦、州または地方の法律に反していない。
8. 雇用機会はいかなるアメリカ人労働者にも開かれてきたし、現在も開かれている。
9. 雇用機会に応募したアメリカ人労働者は仕事に関連した合法的理由で拒否された。
10. 雇用機会は外国人以外の雇用者のためのフルタイムの永住者の雇用である。

私はこれによって雇用証明を得るために私の代理を務める目的で、(もし該当すれば) セクション E で特定した代理人または弁護士を指名します。下記ブロック 3 の私の署名により、代理人または弁護士によってなされるいかなる説明の正確性にも私が全責任を負います。

違反すれば偽証罪の罰則が適用される条件で、私はこの申請書を読みよく調べたこと、また私が知っている限りでここに含まれる情報は真実でありかつ正確であることを宣言します。私はこの書式及びその補足書式を作成するにあたって、故意に誤った情報を提供することは、またはそうするよう他人を支援する、幫助するまたは助言することは、合衆国法典第 18 編第 2 条及び第 1001 条(18 U.S.C. § 2 § 1001)に基づき、罰金または 5 年以下の懲役、またはその両方に処せられる連邦法違反であることを理解しています。18 U.S.C. § 1546 と § 1621 に基づき、ETA 移民文書の詐欺または乱用、及び係る文書に関する偽証にも他の罰則が適用されます。

1. 姓	名	ミドルネームのイニシャル
2. 肩書き		
3. 署名		署名日

注意—処理手続きのため労働省へ電子的手段を用いて提出する場合は、署名および署名日を記載する必要はありませんが、郵便で提出する場合は記入しなければなりません。申請を電子的手段で提出した場合、結果として生じるいかなる許可も、最終処理手続きのため USCIS へ提出する前に、DOL から受領後直ちに署名しなければなりません。

O. 米国政府機関が記入します

移民及び国籍法修正法の第 212 条(a)(5)(A)の規定に従い、私はここに、十分なアメリカ人労働者が利用できないこと、そして上記の雇用はアメリカで同様に雇用された労働者の賃金や労働条件に悪影響を与えないことを証明します。

証明担当者の署名

署名日

申請番号

提出日

ETA 書式 9098

9/10 ページ



P. OMB Information

Paperwork Reduction Act Information Control Number 1205-0451

Persons are not required to respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB control number.

Respondent's reply to these reporting requirements is required to obtain the benefits of permanent employment certification (Immigration and Nationality Act, Section 212(a)(5)). Public reporting burden for this collection of information is estimated to average 1¼ hours per response, including the time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the collection of information. Send comments regarding this burden estimate to the Division of Foreign Labor Certification * U.S. Department of Labor * Room C4312 * 200 Constitution Ave., NW * Washington, DC * 20210.

Do NOT send the completed application to this address.

Q. Privacy Statement Information

In accordance with the Privacy Act of 1974, as amended (5 U.S.C. 552a), you are hereby notified that the information provided herein is protected under the Privacy Act. The Department of Labor (Department or DOL) maintains a System of Records titled Employer Application and Attestation File for Permanent and Temporary Alien Workers (DOL/ETA-7) that includes this record.

Under routine uses for this system of records, case files developed in processing labor certification applications, labor condition applications, or labor attestations may be released as follows: in connection with appeals of denials before the DOL Office of Administrative Law Judges and Federal courts, records may be released to the employers that filed such applications, their representatives, to named alien beneficiaries or their representatives, and to the DOL Office of Administrative Law Judges and Federal courts; and in connection with administering and enforcing immigration laws and regulations, records may be released to such agencies as the DOL Office of Inspector General, Employment Standards Administration, the Department of Homeland Security, and the Department of State.

Further relevant disclosures may be made in accordance with the Privacy Act and under the following circumstances: in connection with federal litigation; for law enforcement purposes; to authorized parent locator persons under Pub. L. 93-647; to an information source or public authority in connection with personnel, security clearance, procurement, or benefit-related matters; to a contractor or their employees, grantees or their employees, consultants, or volunteers who have been engaged to assist the agency in the performance of Federal activities; for Federal debt collection purposes; to the Office of Management and Budget in connection with its legislative review, coordination, and clearance activities; to a Member of Congress or their staff in response to an inquiry of the Congressional office made at the written request of the subject of the record; in connection with records management; and to the news media and the public when a matter under investigation becomes public knowledge, the Solicitor of Labor determines the disclosure is necessary to preserve confidence in the integrity of the Department, or the Solicitor of Labor determines that a legitimate public interest exists in the disclosure of information, unless the Solicitor of Labor determines that disclosure would constitute an unwarranted invasion of personal privacy.

この情報の収集が現在有効な OMB コントロール番号を示さない限り、対応する必要はありません。

これらの報告要件への回答者の回答は、永住者雇用許可の便益を得るために要求されます（移民及び国籍法、第 212 条(a)(5)項）。この情報の収集についての一般市民の報告負担は、指示の見直し、既存データソースの検索、必要なデータの収集と維持管理、および情報の収集の完成と見直しを含め、1 回答につき平均 1.25 時間と見積もられます。この負担見積もりに関するコメントは、外国人雇用証明部、連邦労働省、Room C4312*200 Constitution Ave., NW*Washington, DC* 20210 へ送ってください。

記入した申請書はこの住所には送らないでください。

Q. プライバシーに関する情報

1974 年プライバシー法修正法(5 U.S.C. 552a)に従い、ここに提供された情報はプライバシー保護法の下に保護されることをあなたに通知します。労働省はこの情報を含め、永住者雇用及び期限付き滞在雇用外国人労働者のための事業主申請と証明ファイルと題する記録システム(DOL/ETA-7)を保管しています。

この記録システムの通常的使用に基づいて、雇用証明申請、労働条件申請、または雇用確認を処理するにあたって作成された申請書ファイルは、次の通りに公開することができます。すなわち労働省行政法審判官局(Office of Administrative Law Judges)および連邦裁判所への拒否の上訴に関連して、記録はそのような申請を提出した事業主、その代理人、指名された外国人受益者またはその代理人、および労働省の行政法審判官局および連邦裁判所に公開することができます。また移民法の適用と執行に関連して、記録は労働省監督官室、雇用基準局、国土安全保障省および国務省などの諸機関に対して公開することができます。

プライバシー保護法に従い、次に掲げる条件に基づいて、さらに関連する情報公開を実施することができます。すなわち連邦訴訟に関連して；法を執行する目的のために；一般法 93-647 に基づき、公認の親捜索者 (parent locator) に対して；個人に関する事柄、機密取扱者の人物調査、調達または便益・関連の問題に関連して情報源または国家の諸機関に対して；連邦政府関連の活動の遂行に関して機関を支援するために関わってきた請負業者またはその従業員、譲受人とその従業員、コンサルタント、またはボランティアに対して；連邦政府の債権回収の目的のために；法的見直し、調整、清算活動に関連して行政管理予算局に対して；記録の当事者による書面の要請を受けてなされた議員の質問に答えて、議会のメンバーまたは職員に対して；記録管理に関連して；調査中の問題が公知になり、労働法務官が省の完全性において信頼を保つために、情報公開が必要であると決定した場合に、または公開が個人のプライバシーの不当侵害であると労働法務官が決定しない限り、労働法務官が情報の公開に合法的な公共の利益が存在すると決定した場合に、ニュースメディアと一般大衆に対して。

JILPT 資料シリーズ No. 58

アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態

— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009 —

発行年月日 2009年6月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

国際研究部 TEL:03-5903-6317

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2009 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)