

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

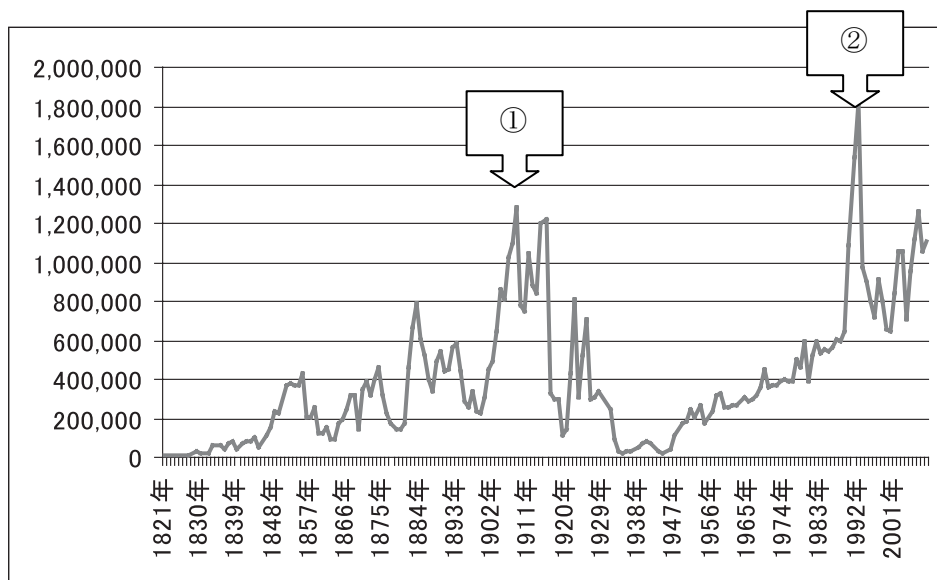
冒頭で「移民（永住の滞在を許可された外国人）」と表現したが、アメリカにおいて外国人は、永住を許可される「移民」と期限付きで入国・滞在を許可される「非移民」とに区分される。出生時にアメリカ国民ではなく、しかも合法、非合法に関わらずアメリカに期日制限なく滞在している者が「移民」とされる。合法的移民には永住滞在の証として「移民ビザ（immigrant visas）（永住滞在）」¹⁸が与えられる。

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

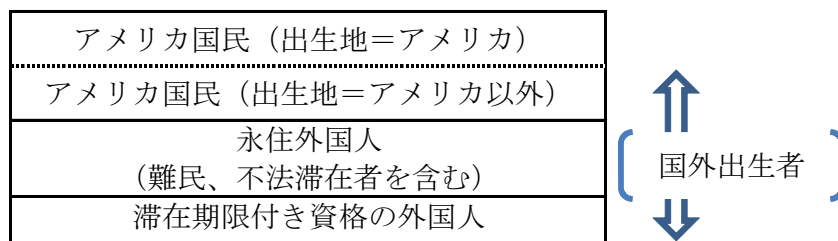


表1：国外出生者人口の推移

	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)

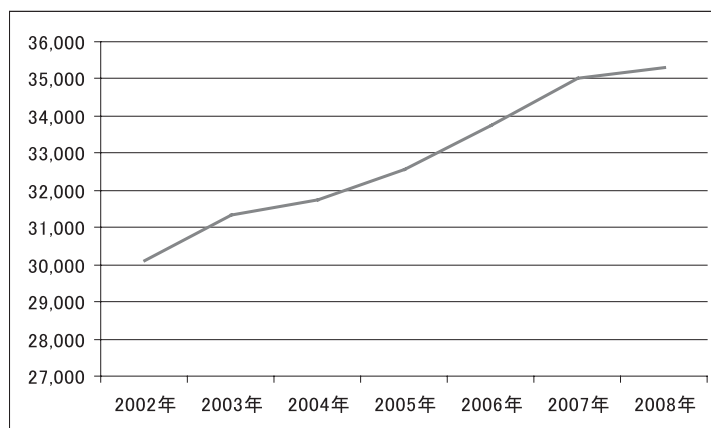
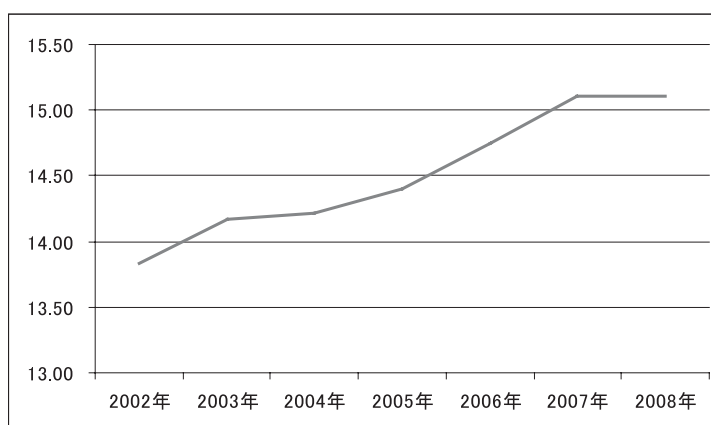


図 4 : 外国生まれの人口の推移 (割合) (単位 : %)



(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 ポ ^o 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 や掲示板、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 US Department of Labor website, including the date 'May 18, 2009', a search bar, and various menu items like '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 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', 'Subscribe to E-mail Updates', '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 provides a detailed view of the H-1B program overview. The text explains that effective January 1, 2004, the H-1B1 program became available, allowing employers to request foreign workers from Chile and Singapore, with a limit of 6,800 visas per year. It also mentions the 'E-3 Program' for Australian professionals, established in 2005, which provides for 10,500 new visas per fiscal year. A section on 'Sponsoring employers' states that they 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 notes 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 is a sidebar with a list of 'Forms and Instructions' including ETA 9142, 9141, 9089, 9035, 750, 9127, and 'All Forms'. Below this is a 'Hiring Foreign Workers' section with a list of program types: Permanent, H-1B, H-1B1, E-3, H-1C, H-2A, H-2B, and D-1. Two callout boxes are present: one pointing to the 'Forms and Instructions' list with the text '申請書類のリスト' (List of application forms), and another pointing to the 'Hiring Foreign Workers' list with the text 'プログラムごとの説明' (Explanation of the program).

申請書類の一例を示したのが<資料 1>である。事業主に関する記載必要事項とともに、支払賃金と雇用を予定している職務の支配的賃金を記載する欄が示されている。

<資料 1 : H-1B プログラム・労働条件申請プログラムへの申請書類>

		U.S. Department of Labor Employment and Training Administration		Form ETA 9035 OMB Approval: 1205-0310 Expiration Date: 11/30/2008	
A. Program Designation <input type="radio"/> H-1B <input type="radio"/> H-1B1 Chile <input type="radio"/> H-1B1 Singapore <i>You must choose one:</i> <input type="radio"/> E-3 Australian					
B. Employer's Information				1. Return Fax Number	
<i>If you want the application returned by mail, leave the Return Fax Number blank.</i>				() -	
2. Employer's Name					
3. Employer's Address (Number and Street)					
4. Employer's City				State	Zip/Postal Code
5. Employer's EIN Number		6. Employer's Phone Number		Extension	
C. Rate of Pay					
1. Wage Rate (or Rate From) (Required): \$	3. Rate is Per:		4. Is this position part-time?		<i>Please Note: Part-time hours worked by nonimmigrant(s) will be in the range of hours stated on the USCIS Form(s) I-129.</i>
	<input type="radio"/> Year <input type="radio"/> Week		<input type="radio"/> Yes		
2. Rate Up To (Optional): \$	<input type="radio"/> Month <input type="radio"/> Hour		<input type="radio"/> No		
	<input type="radio"/> 2 Weeks				
D. Period of Employment and Occupation Information <i>Please Note: This Data Information MUST be in MM/DD/YYYY format</i>					
1. Begin Date		3. Occupational Code		4. Number of Nonimmigrant Workers	
/ /					
2. End Date					
/ /					
5. Job Title					
E. Information Relating to Work Location for the Nonimmigrant Worker(s) <i>This section is REQUIRED</i> <i>Do NOT write "Same As Above". This section MUST be filled out.</i>					
1. City					State
2. Prevailing Wage \$		3. Wage is Per:		4. Wage Source	
		<input type="radio"/> Year <input type="radio"/> Week		<input type="radio"/> OES	
5. Year Source Published		<input type="radio"/> Month <input type="radio"/> Hour		<input type="radio"/> Collective Bargaining Agreement	
		<input type="radio"/> 2 Weeks		<input type="radio"/> Other	
<i>If OTHER is chosen as the Wage Source, Numbers 5 and 6 in this section MUST be filled out.</i>					
6. Other Wage Source					
Page Link 6 3 4 9 4 1					
<small>If filing the form electronically, the Page Link field will be automatically created for you upon printing. If filing the form manually, please ensure that the Page Link field contains a 6 digit number that is repeated on all 3 pages.</small>					
3417					

支払い賃金に関する記入欄

支配的賃金に関する必要事項記入欄

(ア) H-1B 依存企業

通常の手続以外に、従業員比率で H-1B ビザ保有の外国人労働者の割合が高い企業は

「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 ・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	
ウェイター・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이터・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'S 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) _____
-----------------------------------	--

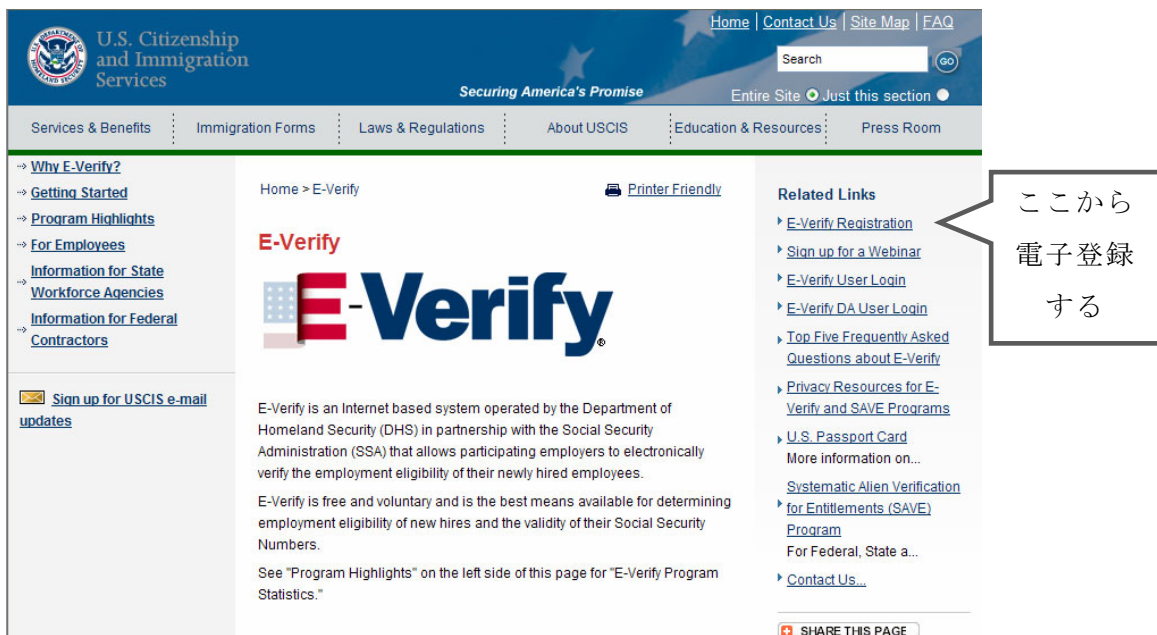
C. If employee's previous grant of work authorization has expired, provide the information below for the document that establishes current employment authorization.

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, Sprig 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"

