

November 2020

2020年のI-9に関するUSCISの動向まとめ

スザンヌ・スッカー著

世界的なCOVID-19のパンデミックの影響で、従業員に自宅からリモートワークをする方が増え続けており、雇用主はこのいわゆる「ニューノーマル」に対応するため、業務や従業員関係の調整のために苦勞しておられることと存じます。以前に米国国土安全保障省(DHS)によるフォームI-9の規則緩和(relaxation)についてのクライアントアラートをお送り致しましたが、それに引き続き、今回は今年度のフォームI-9関係のコンプライアンス上の動向についてまとめたいと思います。

以下、雇用主が目すべきフォームI-9に関する昨今のルール動向をご紹介します。

- 3月中旬、COVID-19の拡大を考慮して、新規に雇う従業員から雇用主が対面でI-9文書の提出を求めて確認しなければならないルールに一時的な猶予期間が設けられました。この時点では、期間が一時的に猶予された以外はルールに変更はありません。詳細はこちら([here](#))で確認できます。このルールは、数回延長され、現在も有効です(現在のところ、有効期限は11月19日までです。)本ルールについては「遠隔地で営業する」事業であるという定義が非常に限定的であることに注意が必要です。
- 同じく3月、米国市民権移民局(USCIS)は、I-9の遵守管理のためのE-Verifyシステムの運用をほぼ変更せずに継続すると確認し、雇用者がシステム内で幾つかのアクションを実行するための期限が延長(deadlines)されました。人事担当者の相当数が既にリモートで仕事をしていることや、E-Verifyがオンラインシステムであること、新規雇用時にI-9を実施しなければならないことは変わらないことを考えれば、雇用者にとって大きなインパクトはないように思われる変更でした。
- それ以降現在まで、米国国土安全保障省(DHS)は、上記の雇用主がI-9のために新規に雇った従業員と直接会ってI-9書類の提出・確認を行うための猶予期間を渋々延長してきました。また、I-9のコンプライアンスに関して雇用主を悩ませている幾つかの課題に対して、具体的なガイダンスを公表しました。具体的には、新規従業員の身分証明書の有効期限が切れているにもかかわらず州の当局が閉鎖されているために更新/再発行ができない場合にどうすべきか([shuttered](#))、雇用主が緩和ルールに依拠する場合にどのようにI-9にその旨を注記すべきか、といった実践的な例(<https://www.uscis.gov/i-9-central/form-i-9-examples-related-to-temporary-covid-19-policies>)が含まれます。

最近では、10月、USCISはE-Verifyシステムから発生する「暫定的な不遵守」(TNCs)をどのように扱うべきか、雇用主に注意を促す情報を発表しました。TNCとは、USCISの記録と雇用主がI-9フォームからE-Verifyに入力した情報との間にデータの不一致があった場合に発生します。TNCには、名前のタイプミスのような単なるミスもあれば、従業員の米国での就労許可に重大な問題があることを示すものもあります。TNCの状況を正しく処理することは、誤って合法的に米国で就労可能な米国人労働者を雇用できないとしたり、不注意に就労資格のない外国人を雇ってしまったたりすることを避けるために必要ですので、慎重な対応が必要です。

ディキンソン・ライトは、企業やその人事担当者が米国移民法を厳格に遵守するためのお手伝いをお約束します。上記のI-9の動向について、あるいは外国人労働者の雇用に関するその他のご質問がございましたら、いつでもお気軽にお問い合わせください。

著者について:



Suzanne K. Sukkarは、ディキンソン・ライト法律事務所のアナーバーオフィスのメンバー弁護士で、ビジネス移民法と法令遵守に関し、あらゆる面でクライアントのお手伝いをしています。連絡先は、734-623-1694、ssukkar@dickinsonwright.com です。経歴はこちら([here](#))をご覧ください。

CLIENT ALERT

November 2020

1

2020 USCIS I-9 GUIDANCE ROUND-UP

by Suzanne Sukkar

As a result of the ongoing COVID-19 global pandemic, employees continue to work from home in record numbers, and employers continue to scramble to adjust their business operations and employee relations policies to accommodate the so-called “new normal”. Following-up on our earlier news about the US Department of Homeland Security’s (DHS) odd [relaxation](#) of certain Form I-9 rules, we felt this would be a good time to remind companies of several other aspects of previously routine I-9 compliance, which have been impacted during this unprecedented year.

To that end, here below are some of the more noteworthy I-9 developments, which companies should be monitoring closely:

- Given the shock of what was happening in mid-March, the year started out with a fairly modest, temporary grace period for employers to complete in-person I-9 document reviews for new hires. All other I-9 rules and requirements remained in force, despite the rapidly changing work landscape. If you are not yet familiar with the accommodations given to employers in late-March, you can review them [here](#). After several extensions, those rules are still active today (albeit set to expire on November 19th). However, note carefully the very limited definition of what constitutes a business “operating remotely”.
- In a similar vein, the US Citizenship & Immigration Services (USCIS) confirmed in March that its E-Verify system for I-9 quality control would continue operating largely unchanged, but with a few extended [deadlines](#) for employers to perform certain actions in the system. Given the number of human resource managers already working remotely, and the fact that E-Verify is entirely a web-based online system, this did not seem to be a major problem for employers, assuming they could juggle the more tricky I-9 creation rules at the time of hire.
- Throughout the summer, the DHS continued to almost reluctantly extend the grace periods for employers to perform in-person interactions with new employees completing their I-9s. It also provided some more specific guidance for particular challenges which were vexing employers struggling to maintain I-9 compliance. Those included what to do when a new employee’s identity document has expired, but the relevant state agency issuing the renewal/replacement was indefinitely [shuttered](#); and, much to the relief of understandably confused human resource professionals, some real-world, practical [examples](#) for how employers should annotate their I-9s, when using all of these new, temporary policies.
- Most recently, the USCIS launched a public information campaign last month reminding employers how to properly handle what are called “Tentative Nonconfirmations” (or [TNCs](#)) generated from its E-Verify system. TNCs generally happen when there is a data mismatch between the USCIS’ records and the information an employer enters into E-Verify from its I-9 form. TNCs can be an innocuous as a name typo error, or can signal a serious problem with the employee’s US work authorization. Handling TNC situations correctly can often be tricky, to avoid accidentally harming a lawful US worker, or carelessly not following-up on a potential lack of lawful status to employ somebody.

Dickinson Wright is committed to helping companies and busy human resource professionals to remain vigilantly compliant with all US immigration rules and obligations. Please feel free to contact us at any time about the I-9 developments above, or in connection with any other needs you have for your foreign worker populations.

About the Author:



Suzanne K. Sukkar is a Member in Dickinson Wright’s Ann Arbor office, where she assists clients in all aspects of business immigration law and compliance. Suzanne can be reached at 734-623-1694 or ssukkar@dickinsonwright.com, and you can visit her bio [here](#).

WWW.DICKINSONWRIGHT.COM

DICKINSON WRIGHT

ARIZONA CALIFORNIA FLORIDA KENTUCKY MICHIGAN NEVADA OHIO TENNESSEE TEXAS WASHINGTON DC TORONTO