

第2章 アメリカ

1 概観

米国の移民法における基本的な法典は「移民及び国籍法」(Immigration and Nationality Act of 1952: INA)であり、連邦規則集(Code of Federal Regulation :CFR)において細かく定められている^(注1)。

米国の外国人労働者受入制度は、一定の資格要件(専門技術保持者が優先される。)を満たした雇用関係移民および非移民(短期就労者等)に大別できる。入国・滞在と就労については、ビザ(visa)システムにより統一的な一元管理を行っており、受入れ可能な外国人の資格要件をビザの種類で区分した上で一定の類型のビザ発給については労働長官が労働市場への影響を判定し、要件審査を行っている。

米国には2007年現在で推定約1,200万人の不法移民がおり、サービス業、農業などで米国経済を支える一方、1986年以来、移民制度の抜本的な改革は行われていない。

不法移民がアメリカ経済の繁栄に貢献し滞在が長期化していったにもかかわらず、度重なる規制強化によって合法化が極めて制限され、不法移民の社会問題化がより大きなものになっている。

2009年10月現在、オバマ政権は移民法および移民に対する施策を明確に打ち出していない。また、イギリスにおいてEU域内出身の外国人労働者の雇入れを契機とするストライキが発生するなど、昨今の経済危機により国内労働市場を重視する傾向が強くなりつつあり、米国においても2009年3月より、TARP^(注2)を受けている企業がH-1Bビザにより、高度な技術を有する労働者を雇用することに制約を加える等、外国人労働者の受入れの抑制を図る動きが出ている。また、国務省は一部の雇用主に対し、外国人労働者への依存を自主的に減らすよう求めている。

オバマ政権は発足1年を迎えたばかりであり、移民政策・外国人労働者政策が今後どのように展開していくかは未知数である。米国内の失業率が高い水準にある中で、低賃金かつ低労働条件の労働市場に果たして

移民労働者が必要であるのか否かといった議論もある。今後の世界経済・景気の状態如何でオバマ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る。

2 外国人労働者に関する労働市場の動向^(注3)

(1) 総人口及びそのうちの外国人人口、割合

- ・総人口 3億406万人(2008年7月米国国勢局)
- ・外国人人口 3,726万4千人(2008年3月米国国勢局)
- ・外国人人口の割合 12.3%

(資料出所:総人口が外務省、外国人人口が、米国国勢局“Foreign-Born Population of the United States Current Population Survey - March 2008”)

(2) 労働力人口(総労働力人口及びそのうちの外国人労働力人口、割合)(2008年)

- ・総労働力人口 1億5,428万7千人
- ・外国人労働力人口 2,406万3千人
- ・外国人労働力人口の割合 15.6%

(資料出所:米国労働省“LABOR FORCE CHARACTERISTICS IN 2008”)

(3) 失業者数(総失業者数及び外国人失業者数)(2008年)

- ・総失業者数 892万4千人
- ・外国人失業者数 140万3千人

(資料出所:米国労働省“LABOR FORCE CHARACTERISTICS IN 2008”)

(4) 失業率(総失業率及び外国人失業率)(2008年)

2008年の総失業率及び外国人失業率は同率となっている。

- ・総失業率 5.8%
- ・外国人失業率 5.8%

(資料出所:米国労働省“LABOR FORCE

CHARACTERISTICS IN 2008”)

(5) 平均賃金(総平均及び外国人平均)(2008年、週所得の中央値(Median weekly earnings))

2008年の外国人平均は総平均(本国生まれ平均)の約8割となっている。

- ・総平均(本国生まれ(Native Born)平均) 744ドル
 - ・外国人平均 595ドル
- (資料出所: 米国労働省 “LABOR FORCE CHARACTERISTICS IN 2008”)

(6) 職業別労働者数(総数及び外国人数の実数及び比率)(2008年)

外国人は、本国生まれに比べ、サービス業、建設・維持管理、生産・輸送等の職種に従事する割合が高く、管理・専門職等、販売業等の職種に従事する割合が低い。

	外国人	本国生まれ(Native Born)
総数	100%(2,266万人)	100%(1億2,270万3千人)
管理・専門職等	28.2%	37.8%
サービス業等	23.2%	15.6%
販売業等	17.2%	25.8%
建設・維持管理等	15.1%	9.3%
生産・輸送等	16.4%	11.5%

(資料出所: 米国労働省 “LABOR FORCE CHARACTERISTICS IN 2008”)

(7) ビザ区分と滞在者数の推移(2007年)

特殊技術を要する職業、学生及び企業内転勤者としての滞在が多い。

貿易駐在員・投資駐在員(通称:Eビザ)	5万1,722人
短期就労者(通称:Hビザ)	
H-1B 特殊技術を要する職業	46万1,730人
H-2A 短期季節農業	8万7,316人
H-2B 短期非農業従事者	7万5,727人
企業内転勤者(通称:Lビザ)	36万3,536人
学生(通称:Fビザ)	78万7,756人
専門学生、職業訓練を受けている学生(通称:Mビザ)	13万73人

(資料出所: 米国国土安全保障省 “2007 Yearbook of immigration Statics”)

3 受入施策の変遷

米国は移民によって建国された国であり、元来外国人を無制限に移民として受け入れていたが、人口の増加に伴い、1880年代以降徐々に選択的・制限的に受け入れるようになった。現在は年間67万5,000人の枠を設け、移民の受入れを行っている。

1952年、移民及び国籍法(Immigration and Nationality Act of 1952)が制定された。これは、外国人の入国・滞在に関する現行の移民関係法の基盤となっている法律である。従前から採用されていた出身国別の割当て方式は維持しつつ、職業能力や家庭関係等を基礎とする四つの優先順位の順にビザを割当てる制度が設けられた。また、外国人労働者の受入れが国内労働市場に悪影響を及ぼすのを防ぐため雇用証明(労働市場テストの機能)の制度を取り入れた。

1965年の改正移民法(Immigration and Nationality Act Amendments of October 3, 1965)は、合法移民を中心とする諸政策を規定し、移民により離散した家族の呼寄せ枠と特定の職能を持つ人を採用する雇用枠の2大優先カテゴリーを移民受け入れの基本的な枠組みとした。これは、人道主義的な原理として離散家族の再統合に高い優先順位をつけるとともに、産業界の労働力需要に対しては、職能カテゴリーによる選別で対応しようとするものであった。

1986年に非合法移民に関する体系的な政策を盛り込んだ移民改革統制法(Immigration Reform and Control Act of 1986)が成立した。同法は、米国に5年以上滞在している非合法移民の立場を公的に認知するとともに、新規の非合法移民を阻止する政策を示した。1987年5月から1年半続いたこの非合法移民合法化プログラムは、187万人が申請し、158万人が許可されるという非常に大規模なものとなった。

1990年の改正移民法(Immigration Act of 1990)は、1965年改正法の基本原則を踏襲しつつ、家族呼寄せ、雇用、多様化プログラムの3カテゴリー総数で67万5,000人の合法移民枠を定め、1992年から1994年までは70万人の暫定的上限枠を設定した。家族呼寄せ枠が48万人に、雇用枠も5万4,000人から14万に大幅に拡大され、これまで相対的に移民の少なかった国から抽選で移民を受け入れる多様化プログラムが

新設された。

1990年代は、短期就労目的の非移民も増加の一途をたどった。特に一時的に職務を遂行するためアメリカに滞在する外国人のための短期就労ビザである「Hビザ」は、1952年に導入され、80年代以降急増していた。これに対し「Hビザ」が実際には特別な技術を必要としない職種への労働力供給に利用されているとの批判が高まり、高度に専門化した知識群の理論的・実践的な応用を対象とする「H-1Bビザ」を新設する等、制度の再編が行われたが、海外からの大量の技術労働者の導入は、アメリカの専門職の労働条件を押し下げ、マイノリティーの雇用機会を奪うものであるとの批判がなされた。しかし産業界にとっては、永住権申請の煩雑な手続や長い待ち時間を避け、比較的長期(3～6年)で外国人専門職を確保できるという大きな利点があった。

1996年には不法移民改正及び移民責任法 (Illegal Immigration Reform and Immigrant Responsibility Act of 1996) と個人責任及び雇用機会調和法 (Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996) の2つの法案が成立した。前者は、非合法移民が社会的サービスを受ける権利を連邦・州・地方レベルすべてにおいて禁止するというものであった。後者は、合法移民をその滞在期間と就業状態によって選別し、カテゴリーごとに受けられる福祉サービスを規定するとともに、家族呼び寄せの場合の身元保証人に最低所得制限を設けるものであった。

2001年9月11日に起こったいわゆる同時多発テロを受け、米国内のテロリスト対策が急務となり、国土安全保障省を創設する2002年国土安全保障法 (Homeland Security Act of 2002) が制定された。同法では、従来、司法長官がもっていた移民法の運営執行に関する多くの権限を国土安全保障長官に移すとともに、司法省にあった移民帰化局 (Immigration and Naturalization Service) を三つの局に解体し、国土安全保障省の管轄下においた^(註4)。

2008年秋の金融危機に端を発した急速な景気の後退を受け、米国人の雇用を守るため、2009年2月に成立した「アメリカ人労働者を雇用する法 (Employ American Workers Act)」^(註5) 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。米国国土安全保障省市民権・移民サービス局は同年3月20日、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規定した指針を公表した。

同指針によれば、TARP^(註6) 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した場合、その企業はH-1Bビザ依存企業とみなされ^(註7)、労働条件申請の際に連邦労働省の追加的な雇用証明の認証を受けなければならなくなる。この追加的な審査においては、当該事業主がH-1Bビザ保有労働者を雇用したい職務において、申請に先立つ90日の間に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。

なお、既に雇用されている外国人労働者に関しては影響を受けない。

4 外国人労働者受入制度

(1) 現行制度の概要

米国の移民制度には永住権のない非移民ビザと永住権のある移民ビザがあり、米国の移民法における基本的な法典は「移民及び国籍法」(Immigration and Nationality Act of 1952) と連邦規則集 (Code of Federal Regulation: CFR) である。

米国の外国人受入政策としては、一定の資格要件(専門技術保持者が優先される)を満たした雇用関係移民および非移民(短期就労者等)を受け入れている。入国・滞在与就労については、ビザ(visa)システムにより統一的な一元管理が行われている。

米国内において就労が認められる非移民(一時的に滞在を許可される外国人)ビザについては、大別して労働を目的として入国が認められるE、H、L等の各ビザ及び状況によっては就労が認められるF、Mビザがある。

移民ビザ(通称:グリーンカード)には、数量的な制限のない「米国市民の最近親者の家族」等に与えるものと、数量制限を受ける雇用関係に基づくもの、家族関係に基づくもの、抽選によるもの(多様性移民ビザ)の3種類がある。数量制限を受ける移民ビザの1年間に発給できる件数や、永住権取得のための資格変更

の許可件数の上限は、一会計年度67万5,000人となっている^(注8)(難民等、この数量制限の例外となるものもある)。

それぞれの移民ビザの概要は以下のとおり。

a 数量的な制限のない移民ビザ

米国市民の最近親者の家族(immediate relatives of U.S. citizens)^(注9)であり、具体的には米国市民の子および配偶者、または21歳以上の米国市民の親。この場合の「子」とは、未婚で、21歳未満かつ、嫡出子、継子(stepchild)、非嫡出子、養子、外国で養子縁組みされた孤児、または養子となるため米国に来た孤児のいずれかに該当される者。

b 数量的な制限を受ける移民ビザ

(a) 家族関係移民ビザ

米国市民の未婚の息子および娘^(注10)、合法的な永住外国人の配偶者および未婚の息子並びに娘、米国市民の既婚の息子および娘、21歳以上の米国市民の兄弟姉妹。

(b) 雇用関係移民ビザ

科学・教育・芸術等の専門分野で卓越した能力を有する外国人、修士以上の学位をもつ専門職従事者、学士以上の学位をもつ専門職従事者、政府・国際機関関係者等、米国への投資を通じて雇用を創出する外国人投資家等。

(c) 抽選によるもの(多様性移民ビザ)

コンピューターによるランダムな抽選によって発給される。ビザ発給が多い国以外の国からの外国人に移民の機会を与えようとするもの。

なお、(b)の雇用関係移民ビザについてはさらに5種類に大別することができ、ビザの発給にあたりこの種類に応じて優先順位が決められている(詳細については、下記p.40(3)a参照のこと)。

また、移民ビザ(雇用関係)・非移民ビザの一部は労働省から国内労働市場に影響がないこと、すなわち、米国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米国人労働者

の労働条件が低下するという影響がないことが認証された上で、国土安全省から入国・滞在が許可される。ここで労働省が担う雇用証明は労働市場テストの機能を果たしている。

(2) 非移民ビザ

a 根拠法令

基本的枠組みは、以下のとおりである。

- ・移民及び国籍法(Immigration and Nationality Act of 1952)
- ・連邦規則集(Code of Federal Regulation :CFR)
 - なお、上記法令自体に数度の改正、個別ビザにも数度の改正がおこなわれており、主要なものは以下のとおり。
- ・1990年移民法(Immigration Act of 1990)
- ・米国の競争力及び労働力改善法(American Competitiveness and Workforce Improvement Act)
- ・21世紀における米国の競争力法 (American Competitiveness in the 21st Century Act of 2000)
- ・2004年H-1Bビザ改革法(H-1B Visa Reform Act of 2004)

b 受入分野

(a) 貿易駐在員・投資駐在員(通称:Eビザ)

米国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。E-1およびE-2ビザがあり、貿易駐在員・投資駐在員ビザとその家族が対象である。

(b) 短期就労者(通称: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ビザであり、代表的な種類は以下のとおり。なお、ビザを受けた者の配偶者及び子に対し支給されるが就労はできないH-4ビザ等、数種類のビザがある^(注11)。

① H-1B特殊技術を要する職業

専門性の高い職業(農業部門及びOビザ、Pビザ^(注12))

に該当する場合を除く。)、非常に優れた功績及び能力を有する国防省の研究者及び際だった功績及び能力を有するファッションモデルを対象として、期間を定めて滞在を許可するものである。なお、専門性の高い職業とは、学士以上の学位を必要とする科学、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る。

② H-2A短期季節農業

農業経営者が米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業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。

③ H-2B短期非農業従事者

農業以外のサービス業を対象として、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したもの。

(c) 企業内転勤者(通称: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。

なお、その家族のビザとしてL-2ビザがある。

(d) 学生(通称: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ビザ(学生ビザ)である。当該ビザにより入国した者は、状況によって働く許可を得られることがある。

なお、その家族のビザとしてF-2ビザがある。

(e) 専門学生、職業訓練を受けている学生(通称: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のためのビザが、M-1ビザ(専門学生)である。当該ビザにより入国した者は、状況によって働く許可を得られることがある。

なお、その家族のビザとしてM-2ビザがある。

c 許可要件

(a) 貿易駐在員・投資駐在員(通称:Eビザ)^(注13)

米国が通商航海条約を結んでいる国に国籍があり、主として米国と条約国間のサービスや技術に関して相当額の貿易を行なう者、及び多額の資本を既に投資している者、またはこれらの者に雇われる者で役員、管理者若しくは効率的な操業に不可欠であり、かつ雇用主と同じ国籍を有する者等に対し許可される。また、上記の者の配偶者及び子も許可の対象となる。

(b) 短期就労者(通称:Hビザ)

Hビザの代表的な種類であるH-1B、H2-A、H-2Bビザ等については、入国許可にあたって労働市場への影響が考慮され、労働省による外国人労働証明(Foreign Labor Certification)の取得が求められる場合がある。当該証明は、就労目的の外国人を受け入れる場合に、国内で労働力が本当に不足しているかをチェックし、国内労働者を保護するいわゆる労働市場テストの意味合いが強い。

① H-1B特殊技術を要する職業^(注14)

H-1Bビザのうち、専門性の高い職業についての発給に当たっては、学士またはそれ以上の学位が必要とされる一般的な職種に就労すること、及びビザの申請者がそれに対応する学位を米国または外国で取得していることが求められている^(注15)。また、労働省による外国人労働証明の取得も求められているが、これは、国内労働者の労働条件を悪化させないことを保障するために行われる限定的なもので、後述するH-2A、H-2Bビザのように国内労働者に対する求人を試みることは求められておらず、雇用主は、就労に際しては労働省に対し労働状況に関する申請(Labor Condition Application)を行い、認可を得なければならないこととなっている。この申請は、事業主が同等の経験や技術を持つ賃金水準あるいは当該職種における地域での支配的賃金^(注16)水準と同等又はそれ以上であること、同種の国内労働者の労働条件を不利にしない労働条件を外国人労働者に提供すること^(注17)、外国人を雇用する職種でストライキまたはロックアウトが行われていないこと^(注18)を報告するものである。さら

に、外国人労働者を雇用する意思があることを当該職種で労働組合が結成されている場合には組合に、結成されていない場合には当該職種の従業員に対して貼りだしや電子媒体を通して通知しなければならない^(注19)こととされている。

② H-2A短期季節農業^(注20)

H-2Aビザの申請に当たっては、あらかじめ労働省による外国人労働証明の取得が求められ^(注21)、農業経営者、団体、その代理人によって申請ができ、穀物の生産収穫を目的とし、外国人労働者が必要とされる期間が1年未満であることであることが示されなければならない。雇用主は州の労働局 (state workforce agency) とは別個に米国内労働者に対し積極的な求人活動を行うことに合意しなければいけない。積極的な求人活動とは、労働者供給の対象となり得る地域における新聞及びラジオ広告を含めた^(注22)積極的な努力であり、その手法は、米国内労働者の保護のため、同種又は類似の作物及び地域において外国人労働者を雇用していない農業経営者が行っているものと同等以上の手段でなければならない。^(注23)また外国人労働者の労働条件は同種の職種、作物、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。

③ H-2B短期非農業従事者^(注24)

H-2Bビザの申請に当たっては、あらかじめ労働省による外国人労働証明の承認を得なければならない^(注25)、米国の雇用主、及び米国の代理人があらかじめ労働省連邦雇用局のシカゴ処理センターから支配的賃金の額を確認した上で、州の労働局に対し予定している雇用開始日の120日前から申請できる。外国の雇用主^(注26)は米国内の代理人を通して申請する必要がある。認可に際しては、外国人労働者が1年未満の短期間のフルタイム労働かどうか、賃金が妥当であるかどうか、国内労働者に対し積極的に求人活動をおこなったかどうか、採用条件が過度に制約的なものでなことを確認し、この期間中雇用主は雇用する地域で広く購読されており、当該職種の対象労働者が読むと思われる一般紙の異なる日に2回(連続する2日でも可。ただし、その

うち1回は原則として新聞の日曜版でなければならない。) 求人広告を掲載したうえで^(注27)、10日間ジョブバンク^(注28)に登録する^(注29)。また、当該職種で労働組合と労使協約を結んでいる場合には労働組合に国内労働者の雇用に関し打診しなければならない^(注30)。国内労働者から求人があった場合には、応募者に関する内容と採用しなかった法的に根拠のある理由について州労働局に報告しなければならない。^(注31)また当該雇用主が当該地域で予定雇用開始日の120日前以降に国内労働者のレイオフを行った場合には、これら労働者に対し、職があることを通知した / すること、申し込みがあった場合に検討をした / すること、及び通知・検討結果を報告しなければならない^(注32)。

(c) 企業内転勤者 (通称:Lビザ)^(注33)

申請者は、多国籍企業の管理者または役員、もしくは専門知識を有し、米国の会社でそれらを要する職務に従事することが求められる。また、転勤を命じる米国外の組織で過去3年のうち少なくとも1年間勤務してきたこと、米国において同一の雇用主または系列企業に勤務することになること、もしくは、米国での雇用主が申請者のためにLビザのための請願書を移民局に提出し許可されたことが要件となる。

米国に親会社、支社、系列会社、子会社を設立する目的で渡米する多国籍企業の駐在員で、申請の条件を満たす者も対象となる。

(d) 学生 (通称:Fビザ)^(注34)

1週間に20時間を超えない範囲で大学構内での就労が許可されており、学外での就労 (実習 (practical training) を除く) については状況によっては就労許可 (work authorization) を得た上で働くことが認められることがある。

(e) 専門学生、職業訓練を受けている学生 (通称:Mビザ)^(注35)

就労が実地訓練の一環として必要になる場合は、移民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。

d 受入期間の制限

(a) 貿易駐在員・投資駐在員 (通称:Eビザ)

当該投資または貿易が引き続き米国の移民法・規制のすべての適用条件を満たしている場合にのみ、更新または延長される。ビザの期限は2年であり、更新も2年を上回らない範囲でなされると定められており、適用条件を満たしていれば何度でも更新が可能である。

なお、Eビザを企業登録している場合は、貿易・投資駐在員ビザ申請書および決算報告・納税申告書を毎年申請しなければならず、5年間提出しなかった場合、企業登録は失効する。

(b) 短期就労者 (通称:Hビザ)

① H-1B特殊技術を要する職業

当初最大3年^(注36)で更新は最大3年を上回らない期間で行われ、滞在期間は合計で6年未満とされている。^(注37)

② H-2A短期季節農業

ビザの当初有効期限及び更新は労働省からの認可期間を上回らない範囲^(注38)で行われ、最大で3年連続の滞在が可能である^(注39)。

③ H-2B短期非農業従事者

ビザの当初有効期限及び更新は労働省からの認可期間を上回らない範囲で行われ、最大で3年連続の滞在が可能である^(注40)。

(c) 企業内転勤者 (通称:Lビザ)

申請書で認められた範囲で、3年を超えることはない。但し、延長申請をすれば2年延長できる(最大で5年)。L-1A(管理者・経営者)ビザはさらに2年延長できる(最大7年)。

(d) 学生 (通称:Fビザ)

最長5年、またはFビザの資格を満たしていると見なされる期間、すなわちフルタイムで学んでいる期間及びその後の実地訓練として認められた期間の滞在が認められている。ただし、高校で学ぶ者については最大12カ月に制限されている^(注41)。

(e) 専門学生、職業訓練を受けている学生 (通称:Mビザ)

Mビザの有効期限は最大で3年の滞在が認められている^(注42)。

e 受入数の制限

政策的観点、労使間の意見対立を調整する観点から、特定のビザに関しては、発給件数の上限を法律で定めている。

例えば、非移民ビザの中で最も多く利用されている短期就労者(通称:Hビザ)のうち、H-2Aビザ(短期季節農業)については、年間受入れ人数の制限はない^(注43)が、H-1Bビザ(特殊技術を要する職業)、H-2Bビザ(短期非農業従事者)等については、数量割当制で受入れ人数が制限されており、それぞれ6万5,000人、6万6,000人が受入れ数枠とされている。この数量割当制は国内の労働者保護が優先されることを目的として行われている。

なお、2004年度から、H-1Bビザの65,000の枠のうち、6,800は米国とチリ(1,400)およびシンガポール(5,400)とのFTA枠が当てはまるH-1Bビザに配分^(注44)されることになった^(注45)。これは、ブッシュ政権時の通商政策が、二国間、多国間および地域レベルでの通商交渉を通じて、貿易自由化の拡大を目指したものであり、2002年末までにチリ、シンガポールとのFTA締結交渉が終了、2004年に発効したことを受けたものである。

特殊技術を要する職業(通称:H-1Bビザ)についての受入制限の変遷

特殊技術を要する職業(通称:H-1Bビザ)は、景気・労働市場の変動等により、直近約20年の間も数度の改正がおこなわれている。

▽1990年

1990年移民法(Immigration act of 1990)

は、合法的入国者に関わる制度を改正した。この改正は、家族関係および雇用関係の移民ビザの割当て数を増加させるとともに、抽選でビザを与える「多様性移民ビザ」制度の創設が主であったが、この中でH-1Bビザ(IT技術者等、特殊技術を要する

職業に従事する人のためのビザ)の数量制限が設定され、同ビザの年間発給上限は65,000とされた。

▽1998年

米国の競争力及び労働力改善法(American Competitiveness and Workforce Improvement Act)による時限的改正により、人数枠が1999年度および2000年度の時点で115,000に広げられた。

▽2000年

情報技術分野の高い技術を修得した外国人労働力を導入するため、「21世紀における米国の競争力法(American Competitiveness in the 21st Century Act of 2000)」により、H-1Bビザの枠が、2001年度から2003年度までの3年間に限り年間195,000に拡大された。また、同法により、H-1Bビザでの在留期間は3年までとなり、更新により最長6年までの在留が可能となった。

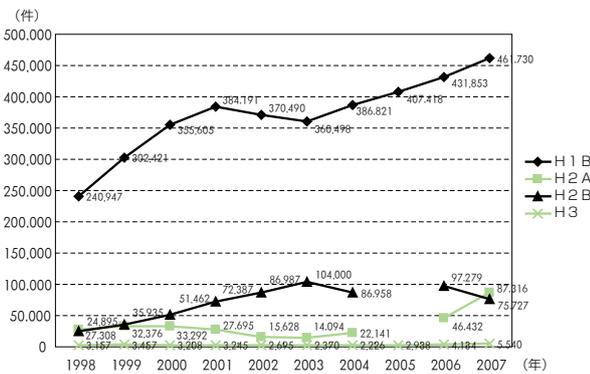
▽2004年

同法による受入れ枠拡大は、2004年度には終了し、もとの65,000に戻ったが、2004年12月に財政支出に関する法律に含まれる2004年H-1Bビザ改正法(H-1B Visa Reform Act of 2004)(2005年5月5日施行)に基づき、米国の高等教育機関による修士以上の学位を有する者には、20,000の別枠が設定された。なお、一般のH-1Bビザの65,000の枠のうち、6,800は米国とチリ(1,400)およびシンガポール(5,400)とのFTA枠が当てはまるH-1Bビザに配分されることになった^(注46)。

▽2009年

経済危機の影響により雇用情勢が悪化していることを受け、外国人労働者の受入れの抑制を図る動きが出ている。具体的には、TARP^(注47)を受けている企業がH-1Bビザにより、高度な技術を有する労働者を雇用することに制約を加えている。

〈図1-1〉短期就労ビザ(H)の推移



資料出所 2007 Yearbook of Immigration Statistics
 (注) 2005年の前後でデータの性質が異なるため単純な比較はできない。

f 労働契約の締結

Hビザの滞在資格を得るためには、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ことから、雇用する事業主が事前に決定していることが不可欠である。その他のビザについては、ビザの性格上、入国前に雇用主が決定している場合と、していない場合と

がある。

g 家族呼び寄せ

1965年の移民法改正により、米国市民や定住外国人の家族に対し優先的にビザを与える「家族再統合(family reunification)」の原則が重視された。家族再統合とは、初めは単身で海外から移ってきた外国人が、受入国での生活の安定後、母国から配偶者・子供などの家族を呼び寄せることであり、改正法によりこの原則が重視されることとなった。

非移民ビザの家族呼び寄せについては、E・H・L・F・Mの各種ビザについて、その配偶者・子にも支給されるが、家族ビザ取得者による就労は原則として認められない。

(3) 移民ビザ(通称:グリーンカード)

a 雇用関係の移民

(a) 根拠法令

基本的枠組みは、移民及び国籍法(Immigration