

# 雇用主のためのICE監査と職場立入捜査対応プレイブック

Insights

6.09.25

連邦当局が圧力を強めているのに伴い、カリフォルニアや他の地域における入国管理取締活動により、全米の職場で緊張感が高まっています。次は貴社の事業所が対象になるかもしれません。本インサイトでは、詳細なプレイブックとして、入国管理監査や立入捜査に直面する可能性を最小限に抑えるための積極的なステップと、移民当局（米国移民関税執行局、以下「ICE」）が職場に来た場合に考慮すべき実践的なステップを提供いたします。

## △ 始める前に: リスクを知る

入国管理に関する違反行為を働いた雇用主は重大な罰則に直面します。具体的には以下のとおりです。

- **民事罰金:** I-9違反1件につき最大2,861ドル、非正規滞在労働者を故意に採用した場合は最大5,724ドル、再犯者には労働者1人につき最大28,619ドルが科せられます。
- **刑事罰:** 経営者は、非正規滞在労働者を故意に雇用した場合、最長10年の懲役および250,000ドルの罰金に直面する可能性があります。
- **資産没収:** 有罪判決が確定すると、違反に関連する資産や利益の没収が行われる可能性があります。
- **政府契約の喪失:** 大統領令に基づき、連邦契約からの除外を受ける可能性があります。
- **事業の混乱:** ICEの立入捜査により、即時の業務停止、メディアの注目、士気の低下を招く可能性があります。

## □ 立入調査の可能性を最小限に抑えるための措置

ICEの執行活動に直面する可能性を最小限に抑えるために、積極的な措置を講じることが求められます。

- **I-9コンプライアンスの確立:** 1986年11月6日以降に雇用されたすべての従業員が、完全かつ適切に記入されたI-9フォームをファイルしていることを確認します。給与記録を使用して、必要なすべての書類が揃っていることを確認します。
- **定期的なI-9監査の実施:** I-9フォームの定期的な監査は、不整合を特定し是正するための鍵となります。Fisher Phillipsの法律顧問と協力して定期的かつ徹底的な監査を行い、記録が正確かつ最新の状態に保たれるようにします。

- **従業員トレーニング:** マネージャーや人事スタッフに対して、I-9フォームの記入方法、書類の問題を認識する方法、従業員に適切な労働許可が不足している可能性があると思った場合の適切な対応方法についてトレーニングを行います。
- **緊急対応計画の確立:** トレーニングを受けた「レイドチーム（立入捜査対応チーム）」を指定し、ICEの訪問に対応するようにします。対応には、移民および雇用の法律顧問への連絡、令状の遵守状況のモニタリング、ICE捜査官による行動の追跡等が含まれます。
- **模擬シナリオの実施:** 火災訓練と同様に、模擬の監査や立入捜査を実施し、チームがプレッシャーの中で冷静かつ正確に対応できるようトレーニングを行います。
- **E-Verifyの利用検討:** すべての雇用主に義務付けられているわけではありませんが、E-Verifyシステムを使用することで、コンプライアンスを強化し、従業員の就労資格確認におけるデューデリジェンスの実施を証明することができます。そして違反が発見された場合には、安全港（セーフハーバー）や罰則の軽減につながる可能性さえあります。法律顧問と協力してE-Verifyの利用が自社にとって適切なアプローチかどうかを判断しましょう。

## □ ICEが監査を開始した場合の対応方法を知る

貴社の事業所が執行機関と関わる最も一般的な方法は、監査です。ICE監査は、通常、検査通知書を通じて開始され、雇用主は3日以内にI-9フォームと追加の記録を提出する必要があります。

- **直ちに法律顧問に連絡:** 法務チームは、I-9の監査を支援し、罰金を最小限に抑えるために許可される修正を行い、必要に応じて記録収集のための短期間の延長交渉を行うことができます。また、ICE捜査官が作業現場に立ち入らないようにするため、ICE当局と協力して監査プロセスを効率化することもできます。
- **書類の収集と確認:** 要求されたすべての書類が整理され、正確であることを確認してください。I-9フォームに加えて、ICEは給与記録、E-Verifyの確認、所有権情報、派遣会社との契約、1099フォームを要求する場合があります。
- **監査結果の確認と軽微なエラーの修正:** 監査が終了すると、通常2週間から数年かかる可能性があります。ICEは問題点を通知します。最も望ましい結果は、完全に準拠していることを示す通知書を受け取ることです。当局が軽微な技術的または手続き上の違反のみを発見した場合、10営業日以内にそれらを修正することが許可されます。
- **直ちに是正措置を講じる:** ICEが無許可労働者等の重大な違反を特定した場合、書類疑義通知書（Notice of Suspect Documents）が送付されます。影響を受けた個人の雇用を迅速に確認または終了する必要があります。必要に応じて、次のステップを明確にし、罰則を交渉するために法律顧問が支援します。

## □ ICE立入捜査の対象となった場合の対処法を知る

立入捜査は非常に混乱を招き、即時の検査や拘束の可能性を伴います。運用リスクを最小限に抑えながら、法令遵守を維持するために次の手順に従ってください。

- **FP迅速対応チームに連絡:** 立入捜査が発生した際に即時の法的助言を提供するため、当事務所の雇用者緊急対応チーム (877-483-7781 または [DHSRaid@fisherphillips.com](mailto:DHSRaid@fisherphillips.com)) は随時対応可能な体制を敷いています。
- **トレーニングを受けた連絡係を任命:** 内部の迅速対応チームから指定されたマネージャーを選び、現場でICE当局と冷静に対応できるようにし、指示と法的連絡先を備えておきます。
- **令状の要求と確認:** 搜索令状の有効性を確認し、裁判官の署名があることを確認します。直ちにそのコピーを法律顧問に提供します。ICE当局が到着時に搜索令状を持っている場合、当局は直ちに貴社の施設や記録にアクセスする権利があると主張する立場をとります。書類を集めるための3日間の猶予はありません。ICE捜査官は、弁護士が到着するのを待たずに搜索を開始することになります。
- **モニタリングはするが不干涉:** 協力的な姿勢を保ちながら、ICEの行動を観察し記録する代表者を任命します。法的な結果を悪化させる可能性がある、妨害や敵対的な行動は避けるようにしましょう。
- **隠匿と解釈される可能性のある行動を回避:** マネージャーに対し、従業員を隠したり、書類を粉砕したり、虚偽の情報を提供したりしないよう指示します。従業員は、質問された場合にICE捜査官と話をする自由がありますが、法律顧問なしで話す義務はありません。
- **押収された財産や記録を文書化し報告:** ICEによって持ち去られたすべての物品や情報を追跡し、直ちに法律顧問と共有します。
- **広報を管理:** 立入捜査後、公式声明が必要かどうかを判断し、事業のレピュテーションを維持するための事態を伝える最善の方法を決定します。

## □ 労働法の保護を見落とさないようにする

組合がない職場であっても、入国管理執行活動によって保護される活動が引き起こされる可能性があり、従業員による突然の持ち場離れ (walkouts) や抗議行動を誤って扱うと、新たな法的リスクを生む可能性があります。

- **労働法は労働者を保護する場合がある:** 従業員が立入捜査を恐れて出勤しない場合、業務停止を含む特定の形態の集団行動が、全国労働関係法 (NLRA) によって保護される可能性があることを知っておいてください。これは、労働者が組合に加入しているかどうかにかかわらず適用されます。NLRAは一般的に、従業員が同僚と共に職場関連の問題について行動を起こしたり、職場に関する不満を経営層に訴えたりする場合に適用されます。これらの同じ保護は、一般的に非正規滞在労働者にも拡大されています。
- **違いを知る:** 出勤しないことを選択した従業員は、立入捜査に抗議するために集団で業務を拒否しているとみなされる可能性があり、通常の生産性レベルを維持するという正当な利益にもかかわらず、NLRAの保護対象になる可能性があります。逆に、職場の懸念事項とは無関係な政府の広範な行動に対する抗議に限定している者は、一般的にそのような保護を受けることはありません。

- **管理職を教育する:** マネージャーに対して、従業員と中立的かつ支援的な態度で接し、法的に保護された協調活動に対して処分を振りかざして威嚇することのないようにトレーニングします。従業員が自身の懸念を話し合うための選択肢を提供し、透明性のあるコミュニケーションを促して、潜在的な業務の混乱を最小限に抑えることを検討してください。そのような従業員に対して、業務を離れている時間には給与が支払われないことを通告できますが、適法な抗議に参加するために持ち場を離れることを決めた場合に、誰かを脅したり処分したりしないようにマネージャーに理解させてください。
- **労働協約に依存する:** 入国管理関連の問題が発生した際の必須通知要件に関連する条項を確認し、従業員に提供しなければならない情報の全範囲を決定するために、関連する労働協約 (CBAs) を確認してください。

## 結論

上記に述べた点の進展やそれらが貴社のビジネスにどのように影響するかについてご不明な点がある場合は、Fisher Phillipsの弁護士、本インサイトの著者、または当事務所の移民プラクティスグループのメンバーにお問合せください。当事務所の 雇用主緊急対応チーム (877-483-7781 または [DHSRaid@fisherphillips.com](mailto:DHSRaid@fisherphillips.com)) は、立入捜査が発生した際に即時の法的助言を提供し、文書およびコンプライアンスのレビューを支援し、立入捜査後のサポートと戦略支援を行えるよう待機しています。

当事務所の雇用主向けの新しい管理リソースセンターを訪れて、当事務所のすべての考察と実用的なリソースを確認し、Fisher Phillipsのインサイトシステムに登録して、最新情報を受け取るようにしてください。

## Related People



**David S. Jones**  
Regional Managing Partner  
901.526.0431  
電子メール





**Shanon R. Stevenson**

パートナー

404.240.5842

電子メール

## ***Service Focus***

Immigration

Employers' Rapid Response Team for DHS Raids

## ***Trending***

FP's Trump Administration Resource Center for Employers

## ***Checklists***

- [Proactive ICE Audit and Raid Preparation](#)
- [Immediate Action Steps If ICE Shows Up](#)