



速報

第三者採用プラットフォームによる採用のリスク

2023年10月30日

雇用主は、労働力を維持・拡大するために多くの第三者採用の選択肢を与えられています。このような取り組みは、移民国籍法(INA)の差別禁止規定を遵守する必要があります。この規定は、雇用、解雇、有料での募集・紹介における市民権や国籍に基づく差別、不当な文書作成行為、報復や脅迫を禁止しています。

ジョージア工科大学は、近年精査を受けている教育機関の一つです。米国司法省の調査によると、同大学は、特定の非米国市民を排除し、市民権の有無によって求人機会を制限する就職フェアに関する広告を掲載するために、第三者の雇用主にジョージア工科大学への支払いを求める採用プラットフォームを維持し、INAに違反していました。

9月、米国司法省はジョージア工科大学と合意に達し、調査に関連する請求について和解しました。その結果、ジョージア工科大学には50万ドルの罰金などが課されました。司法省によると、ジョージア工科大学はまた、INA規制を遵守するため、募集方法を変更し、方針を修正することを余儀なくされます。

罰則を受けたのはジョージア工科大学だけではありません。2022年6月16日、司法省は16の雇用主と和解し、9月21日には4つの雇用主と和解し、2023年5月23日にはさらに10の雇用主と和解しました。差別問題の提訴以来、ジョージア工科大学の採用プラットフォームを求人情報サイトとして利用していた30社の雇用主に対し、司法省は合計で160万ドル以上の民事罰を科しました。

特に司法省は、「合法的永住権保持者、難民、連邦政府から亡命を認められた者など、就労能力において米国市民と対等な立場にある」非米国市民を意図的に排除していることを強調しました。

大学の就職サイトを通じた採用が波及効果をもたらすことを考えると、雇用主は採用プラットフォームがINAの差別禁止規定に抵触しないよう、採用慣行を注意深く見直す必要があります。

弁護士



サラ J. ホーク
パートナー
アトランタ

P 404-264-4030
F 404-264-4033
Sarah.Hawk@btlaw.com



山本真理
パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com



前田千尋
オブ・カウンセル
シカゴ

P 312-214-2107
F 312-759-5646
chihiro.maeda@btlaw.com

関連分野

COVID-19リソース
移民法&国際人事

本記事は、独立契約弁護士のTieranny Cutlerが共同で執筆しました。

詳しくは[英語版](#)をご覧ください。

本ニュースレターは、法律の最新情報、動向をご案内するものであり、いかなる場合も法務サービス、法務アドバイスの意味を持つものではありません。本ニュースレターは、一般的な案内目的でのみ配布されるものですので、個々の問題については弁護士までご相談下さい。

©2023 Barnes & Thornburg LLP. All Rights Reserved. 書面による許可なく複製することを禁止します。