HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	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（３）　ー行政制裁とそのエンフォースメントを手掛りにー
Author(s)	紺屋, 博昭
Citation	北大法学論集, 54(4), 51-104
Issue Date	2003-10-09
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/15228
Type	departmental bulletin paper
File Information	54(4)_p51-104.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

論　説

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(三)

——行政制裁とそのエンフォースメントを手掛かりに——

紺屋博昭

目　次

序論　労働法に備わるサンクションの役割
一　はじめに
二　労働法のサンクション
三　本稿の構成

第一章　アメリカ合衆国における政策支援型サンクション創生の一断面
　－雇用主〈懲罰〉制度および行政制裁の制定史－
第一節　雇用政策／労働市場政策と〈移民〉労働力
一　〈移民〉労働力統制の試み－一八八〇年代前後の雇用政策と移民
二　メキシコ人の到来－一九五〇年代前後の雇用政策と〈移民〉
第二節　行政制裁制度の誕生と導入
一　行政制裁誕生の経緯
二　行政制裁の問題点－和解
三　行政制裁の意味付け－新しい価値規範を巡って
四　行政制裁型の雇用主〈懲罰〉制度へ向けて　（以上第五三巻第五号）
第三節　連邦移民法と行政制裁－労働市場と使用者規制の関係
一　一九七〇年代の思想－行政制裁の威力
二　各州の雇用主〈懲罰〉制度－州法と刑事罰の余波　（以上第五四巻第三号）
三　一九八〇年代－雇用主〈懲罰〉制度法案の完成
四　行政制裁制度の成立に至るまで　（以上本号）
第二章　エンフォースメント過程分析を通じて見たアメリカ連邦移民法における政策支援型サンクション
　－雇用主〈懲罰〉制度および行政制裁のエンフォースメント－
第一節　移民帰化局のするエンフォースメント
一　移民帰化局－雇用主〈懲罰〉制度の執行機関
二　雇用主のコントロール－employer sanction of IRCA
三　捜査、摘発、および立件－enforcement of IRCA
第二節　裁決例および裁判例から見たエンフォースメントの実態
一　行政制裁の算定

二　聴聞過程
三　エンフォースメント過程分析から得られる行政制裁の正当性と雇用ルール
終章　アメリカ型サンクションシステムの特質と日本法への示唆
一　行政制裁を中心にしたサンクションシステム
二　日本における労働法システムとの対比
三　今後の課題

第三節　連邦移民法と行政制裁－労働市場と使用者規制との関係（続）

二　各州の雇用主〈懲罰〉規定

(一)　一九七〇年代の動向

一九七〇年代の不法移民の状況を語る際、忘れてはならない問題がある。それは州法（the State Law）の“employer sanction”の立法動向である。

一九七一年にカリフォルニア州議会が法案AB528を通過させて以降、雇用主〈懲罰〉制度を制定しようとする動きが各州に広がった。一九七二年にはコネチカット州で、一九七四年にはデラウエア州とメイン州で“employer sanction”が制定された。連邦議会がこの問題で紛糾している間、一九八三年のモンタナ州法まで含めると“employer sanction”を制定した州政府は一一に及んだ。(1)

ただし各州のサンクション制度間には顕著な違いがあった。カリフォルニア州が行政制裁（civil fine）を志向したことは先述した。次に立法化に至ったコネチカット州法の雇用主懲罰制度は科料（criminal fine; a class A misdemeanor）を基本とした[2]。同じ“employer sanction”でもサンクションの法的性格が異なっていたのである。

合衆国連邦行政協議会（ACUS）の勧告は一九七二年だったので、結果的にコネチカット州の立法過程に勧告内容は及ばなかった。もちろん勧告は主として連邦行政機関に与えられるものであり、州議会や州行政が勧告に拘束されるいわれはない。とはいえデラウエア州とメイン州両立法関係者は、それぞれ立法過程で行政制裁の導入勧告の経緯を十分知り得た筈である。だが、行政制裁を採用したのはデラウエア州法だけだった[3]。メイン州法は就労資格のない外国人の雇用を「E級犯罪（a Class E crime）」と規定し、法違反者に対するサンクションとして最高一年の禁固刑を用意した[4]。

後発組の対応にもサンクション制度の構想にバラつきがあった。一九七六年のマサチューセッツ州法は行政制裁（fine）を勧告に合わせて採用した[5]。一九七七年にはヴァージニア州でも“employer sanction”が立法に至ったが、罰則は刑事制裁が用いられた[6]。同年と翌一九七八年にはニューハンプシャー州とヴァーモント州が相次いで“employer sanction”を制定し、両州とも行政制裁を採用した。だがニューハンプシャー州は当初禁固刑をサンクションとする刑事制裁をあわせて採用していた[7]。ヴァーモント州は違反回数に応じた段階的（two-step）制裁システムを組み込んだ[8]。

この時期は連邦議会の審議でも、“employer sanction”に刑事罰を加えるべきかどうかは揺れていたし、行政制裁の金額や初回の違反の扱いも法案によって対応は異なった。各州法の規定には一貫した法形成の思想はなく、試行錯誤の様子が窺える。

仮に各州の立法府が州内の雇用政策を具体的に構想し、その実現のためにサンクションを用いようとしたならば、エンフォースメント過程で難点の多い刑事制裁システムの採用は避けただろう。州法レベルの“employer sanction”に刑

事制裁が用いられた背景には、〈移民〉労働者に対する各州の立法府と労働行政のマニフェスティックな作業が存在する。つまりエンフォースメントよりも雇用社会へのアッピールを重んじて“employer sanction”の立法を急いだのである。ところが州法レベルの“employer sanction”はのちに機能不全が起こった。

(二) 一九八〇年代の動向

八〇年代以降も“employer sanction”は合衆国各州で立法および制度化された。かつ先行して立法に至った各州の“employer sanction”は制度改定の時期をそれぞれ迎えた。

SCIRPによって立法化にかすかな光明があったとはいえ、連邦レベルの雇用主〈懲罰〉制度は依然として成立が遅れていた。連邦法の制定に先駆けた各州が雇用主〈懲罰〉制度の構想および制定に独自の対応を採ったとしても不思議ではない。

SCIRPが政府議会に勧告を出したことに前後して、一九八一年、フロリダ、カンサスの両州で“employer sanction”が誕生した(9)。あわせてニューハンプシャー州も罰則に刑事制裁を含めない修正立法を完了させた(10)。

一九八三年にもモンタナ州が“employer sanction”を立法化し(11)、カリフォルニアとメインの両州ではサンクション制度が改められた(12)。

こうして州レベルの雇用主〈懲罰〉制度が出揃ったのだが、その制度がもたらす成果は芳しいものではなかった。たいていの州では就労資格がない外国人と知りながら（knowingly）雇用する使用者を取り締まることを想定した。労働者の就労資格がないことを「知っている」かどうかは、使用者が就労資格を労働者に問い質したかどうかで判断することにした。これはのちに連邦法の就労資格確認制度（verification system／verification procedure）となった。

ところが確認方法は州によって異なった。“employer sanction”の中に、労働者の就労資格を使用者に確認するよう条文で明示し、これを義務付ける州法はましな部類と言えた(13)。根拠規定を置いて詳細を行政規則で定めるスタイルを採った州法は、使用者がなにをすべきか条文からは全くわからなかった(14)。いずれの場合であろうと労働者に何らかの就労資格証明書を提出させる州と、口頭でやりとりや試問をすればよい州があった(15)。

カンサス州やモンタナ州のように州法が定める“employer sanction”の条文に就労資格確認制度が定められていない場合もあった(16)。

さらに就労資格確認制度は別の厄介な問題を生み出した。

(三)　州法規定の正統性－カリフォルニア州の“employer sanction”と裁判所の判断

問題はカリフォルニア州のエンフォースメントから始まった。当時カリフォルニア州法の“employer sanction*（雇用主制裁制度）”は、労働者の就労資格（authorization to work）ではなく在留資格（legal residency）を確認することになっていた(17)。雇用主が労働者の在留資格を確認しているなら外国人の雇用であってもなんら違法はない。

さて一九七一年一一月、外国人を何人か雇用していたロスの会社の経営者たちが、州法の“employer sanction”は違憲（unconstitutional）であるから、州の労働行政当局が同規定を行使し、外国人労働者を雇用する使用者を摘発しないよう求める訴えをL.A. 郡地方裁判所（The Superior Court, Los Angels County）に提起した。裁判所は一九七二年三月、経営者側原告の訴えを認め、州法の“employer sanction”は(1)移民帰化を規制する連邦議会の権能を侵害し、(2)憲法が保障するデュープロセスにも違反するとして違憲であることを認める簡易判決（memorandum opinion）を出した。そこで被告カリフォルニア州行政当局が判決を不服として控訴した。

カリフォルニア第二控訴裁判所（Court of Appeals, Second District）は初審の判断を支持し控訴を退けた。[18] 一九五二年連邦移民法が外国人や不法移民の雇用に関する規定を置いている以上、この領域に関する州法のアクションを連邦法は禁じていること、そしてカリフォルニア州法の雇用主制裁規定は移民のコントロールを直接意図してなくても、カリフォルニア在留外国人の適法な就労を支援する構造になっており、それが移民に関して連邦議会の持つ専属的な権能（exclusive power）に抵触するアクションであることを認めたのである。[19] 具体的に州法のエンフォースメントのいかなる部分がデュープロセス違反を構成するのかについて控訴裁判所は判断しなかった。[20]

コネチカット州でも“employer sanction”をめぐって仮処分事件が起こった。事案そのものは、婚姻を理由とする在留資格変更を合理的な期間で、つまり迅速に裁決するよう移民帰化局（INS）に求める外国人の申立てだった。[21] コネチカット州の“employer sanction”[22]によって、よほどリスクを好む使用者以外は在留資格の整わない外国人の雇用を手控えるだろう。そこで就職に障りが出ないように通常六ヶ月から三年はかかるという在留資格の変更手続きをINSは迅速に処理するよう原告の外国人は申し立てたのである。

裁判所は急迫かつ修復不可能な損害（immediate irreparably injury）がないことを理由にしてこの申立てを却下した。[23] だが在留資格を要件にする州法の“employer sanction”規定は、連邦移民法規定との衝突が避けられないことが明らかだった。

一九七〇年代の当初から“employer sanction”は訴訟沙汰を避けられなかったが、その間も各州立法府は法制化を続けていたことは先述の通りである。

ところがある時期になると立法に至った各州の“employer sanction”規定はエンフォースメントがペンディングされるようになる。

問題はまたもカリフォルニアの雇用主制裁規定だった。

農業労働者請負人（farm labor contractor）に解雇され復職が適わなかった移住農業労働者（immigrant migrant farm-worker）が、請負人に対する損害賠償と差止命令を求める訴えをサンタバーバラ郡地方裁判所（The Superior Court, Santa Barbara County）に提起した。自分の解雇は、州法の“employer sanction”規定に違反して請負人が不法外国人を多数プールし、自分に代替する労働者を容易にあてがうことが可能だったからだと主張したのである。裁判所は請負人側の「ディマーラ（demurrer）」[24]を認めたため、原告労働者はさらに控訴した。

カリフォルニア第二控訴裁判所は、州法の“employer sanction”をまたしても違憲と判断した[25]。Dolores Canning Co. v Howardz事件と同じく、州法のアクションが連邦議会の権能を侵していると理由付けたのである[26]。だが違憲である以上、“employer sanction”規定をベースにして労働者は損害賠償や差止命令を請求することはできないとして原告の訴えを退けた[27]。

この上訴を受理した連邦最高裁の判断は六人賛成、一人不参加で原判決破棄差戻しという結論に達した[28]。

法廷意見は(1)カリフォルニア州法の雇用主制裁規定には、合衆国憲法に基づく連邦法の移民規制の専属的な権能に逆らう立法意図がないから、州法の規定は違憲ではない、(2)合衆国憲法の最高法規条項と連邦移民法による専占（preemption）があっても、カリフォルニア州法の規定は州政府の雇用に関する規制権限（police power）の範囲内にあり、かつ連邦移民法は連邦法と両立する限りにおいて州法の雇用規制立法を排除しているわけではないから、同州法の規定はやはり違憲ではない、(3)カリフォルニア州法の規定が連邦法や行政規則に抵触しているか否か、あるいはどの程

度抵触しているかを再判断するよう事案を州控訴裁判所に差戻す、というものだった。[29]

こうして一九七六年二月カリフォルニア州の“employer sanction”規定は一応の正統性を連邦最高裁判所に承認された。

だが差戻審のほうは結審しなかった。カリフォルニア州の司法部（the state Attorney General's office）と労働関係部（the Department of Industrial Relation）各当局は一九七四年州控訴裁判所の判断に引きずられ、訴訟参加してまで州法規定の正統性を求めようとはしなかった。[30] カリフォルニア州各郡の労働行政当局も州法の規定が違憲であると思い込み、雇用主制裁規定のエンフォースメントをやめてしまった。[31] カリフォルニア州の“employer sanction”は、「ワシントンから差戻される途中で事実上消滅した（the law disappeared on its way back from Washington）」のである。[32]

カリフォルニア州の雇用主制裁規定は、雇用主をただの一度も訴追することなく役割を終えた。[33] そしてカリフォルニアの一連の動向は他の各州の“employer sanction”規定の存在の是非、そしてそのエンフォースメントに影響を及ぼした。

(四) 州法レベルの“employer sanction”とは何だったのか？

州法違憲のニュアンスが蔓延した七〇年代末から一九八〇年代にかけて、各州の労働行政は“employer sanction”に関わる捜査および立件をほとんど行わなかった。[34]

コネチカット州の労働行政当局は、経営者らに“employer sanction”規定のエンフォース差止請求訴訟を提起され、当局として“employer sanction”規定の運用を停止かつ禁止する旨の裁判上の和解（consent judgment）をしてしまった。[35] それ以降裁判の当事者のみならず、あらゆる雇用主に当局の摘発が在ろう筈が無かった。モンタナ州労働行政当局は一

九八三年に違法雇用に関与した雇用主に対する雇用差止命令仮処分決定を得ることが出来た。[36] しかしモンタナ州の対応はその一件だけだった。ヴァージニア州の“employer sanction”規定には刑事科料（fine）と禁固刑が用意されていたが、適用されたケースはたった二件にとどまった。[37]

こうして刑事罰を含む州法“employer sanction”はほとんど運用されなかった。

行政制裁型の各州“employer sanction”にしても運用および執行の様子は大差なかった。当局は外国人の違法雇用について捜査活動そのものを事実上停止していたのである。それは法の欠陥というよりは政治的問題だった。違法な〈移民〉雇用の摘発は、労働行政当局内部の資源分配や業務の優先順位で最も低い部類に属したし、連邦行政当局との連携も不足していた。[38]

しかし行政制裁が何らかのエンフォースメント上の問題を起こさなかったのはある種の救いであった。行政制裁が州法レベルで問題を起こせば、連邦移民法案における雇用主〈懲罰〉制度の議論はまた一から始めなくてはならなかっただろう。

行政制裁であれ刑事規制であれ、雇用政策／労働市場政策に関する州政府の規制権限は、〈移民〉が関係する限りペシディングされる。この専占理論を最高裁に宣告された以上、州法の“employer sanction”規定は、連邦法が成立するまでのつなぎでしかなかった。事実カリフォルニア州は一九八六年連邦移民法が成立した後、雇用主制裁規定そのものを一九八八年に削除してしまった。

同時に最高裁判決によって〈移民〉が関与する労働市場の規制を進めるための連邦移民法の地位と役割はかえって高まった。De Canas v. Bica 最高裁判決は新移民法と雇用主〈懲罰〉制度立法の駆動力となった。

カリフォルニア州の“employer sanction”は、連邦移民法案に行政制裁という示唆的なサンクション面でのアイデアを与えた一方で、自らの存在価値は結局連邦法に引導を渡すことでしかなかった。

だが各州の“employer sanction”は、そのエンフォースメント上の問題を通じて、連邦法の雇用主〈懲罰〉制度制定の議論に何らか影響を与えることになる。カリフォルニアに限らず各州法の“employer sanction”の限界が、一九八〇年以降連邦議会の法案審議を再度刺激することになるのである。

三　一九八〇年代－雇用主〈懲罰〉制度法案の完成

(一) SCIRPの勧告

一九八〇年五月、特別委員会SCIRPは下院司法小委員会（移民、難民及び国際法に関する小委員会: the Subcommittee on Immigration, Refuges, and International law of the House Committee on the Judiciary）と上院司法小委員会（移民及び難民政策に関する小委員会: the Subcommittee on Immigration and Refugee Policy of the Senate Committee on the Judiciary）の合同公聴会を開催した。移民に関して特別委員会の公聴会が開催されるのはおよそ三〇年ぶりで、この合同公聴会の様子は全米にテレビ、ラジオ中継で公開されるほどアメリカ社会の関心は高かった。

すでに特別委員会は全米各地で公聴会を開催し、最終報告書に向けて予備報告書（the staff report）を完成させていた。(39) 雇用主〈懲罰〉制度に関する特別委員会の最終的判断は「就労資格のない外国人の雇用を違法とする立法を勧告する」ということに落ち着きそうだった。特別委員会のメンバーのうち一三人までが雇用主〈懲罰〉制度の立法化を支持していた。(40)

そして一九八一年三月最終報告書が完成した。同報告書は推定三五〇－三六〇万人の不法移民がアメリカ合衆国に与える悪影響を懸念し、早急な対応策として次の四点を勧告した。

(1)国境および国内での法執行に関わる人員確保、人材の養成、そして執行予算の確保
(2)就労資格のない外国人の雇用を違法とする立法－就労資格を確認したかどうかに基づく雇用主への制裁規定の整備
(3)賃金と労働条件に関する法規のエンフォースメント強化
(4)諸策が実施されたのち、一九八〇年一月一日以前に入国し、特定期間合衆国に継続滞在中の外国人の在留資格を変更するためのすみやかな立法

なおSCIRPはかつてのブラセロ計画のような一時的労働力輸入プログラムには反対したが、H－2ビザによる季節的農業向け外国人労働者の導入を条件つきで是認した。(41)

SCIRPは特段の勧告をしたわけではないが、最終報告書は連邦議会が雇用主〈懲罰〉制度を成立させるための必要な条件を公式に明示した。その条件とは(2)以外の）上記すべての施策と、季節農業労働者の供給ルート確保策であった。農業メジャーは産業界では比較的労働力の確保策に最後まで関心を持ち続け、積極的に労働力確保支援策を求める運動に関わりつづけた。他の産業が遂行可能な機械化および省力化が農業労働の分野では困難だったのであろう。

雇用主〈懲罰〉制度に関して、最終報告書は連邦法として整備するにふさわしい“empoyer sanction”の基本条件を確認した。

第一に、そのエンフォースメントの焦点を比較的多数の従業員－およそ一〇人から一五人以上－が存在する企業に置くこと。第二にサンクションの方式は刑事制裁より行政制裁が望ましいこと。その際、行政庁の発する警告や違反者の

態様に応じて制裁内容が決定するシステムと、違反者が制裁内容に抗告できるシステムを考慮すべきこと。第三に、違法雇用に“knowingly（知りながら）”という要件を付すことは雇用主の権利保護の上で必要だが、曖昧規定であるゆえ問題があること。就労資格を確認するという雇用主の行為をもって“knowing”の有無を判定すべきこと。就労資格確認プロセスは結果的に全米のあらゆる雇用関係に及ぶこと。[42] これらがSCIRPの提示した基本モデルである。

SCIRPはまた雇用主〈懲罰〉規定が定める就労資格確認プロセスが、合衆国の正統な市民および就労資格のある外国人の両者に、公民権法が禁止する差別の可能性を生じさせる恐れがあることを指摘するのを忘れなかった。[43]

しかしなお就労資格確認プロセスを法定することは委員全員の基本的総意であり、それは雇用主ならびに労働者の権利および自由を保障し、雇用主〈懲罰〉制度の効用を高めるとSCIRPは結論したのである。

(二) レーガンプラン

SCIRPの開催した公聴会における陳述意見、公聴会の場における議論を通じて得られた情報、それにSCIRPの最終報告および勧告内容は、連邦法レベルで雇用主〈懲罰〉制度の立法化を促進するよう作用した。[44] そしてSCIRPの存在自体もまたこの問題に関する両院のジョイントを何よりも促進した。この公聴会と最終報告書の発表に前後して、移民関連法案は上下両議会議員の共同作業で立案されるようになった。

政権の交代も影響した。一九八一年入ってレーガン（RONALD REAGAN）政権に移行し、上院司法委員会議長はイーストランドからサーモンド（STROM THURMOND）上院議員に代わっていた。司法委員会の下で「移民及び難民政策に関する小委員会」の議長を務めるのはシンプソン（ALAN K. SIMPSON）上院議員だった。

一方下院司法委員会の議長はロディノが継続して務めていて、「移民、難民及び国際法に関する小委員会」の議長は

マゾリ（ROMANO L. MAZZOLI）下院議員が務めることになった。シンプソン、ロディノ、マゾリはそれぞれ不法移民問題を憂慮し、超党派で移民法の修正作業を進めたのである。

レーガンはカリフォルニア州知事時代、全米で初めて“employer sanction”法案にサインした人物である。当然〈移民〉問題の構造を熟知していたし、その対策が急務であることも了承していた。レーガンは自ら陣頭指揮を執り、一九八一年七月には移民法改革法案を行政府提案（administrative proposal）としてまとめていた。

この行政府提案に関する同年七月の上下両院合同公聴会で、行政府側の代表として意見陳述した司法長官スミス（WILLIAM F. SMITH）は、行政府の提案する雇用主〈懲罰〉制度の対象が、四人以上の雇用実績のある使用者の違反に限られることを明らかにした(45)。違法雇用がパターン化もしくは慣例化（a pattern or practice）している場合に、連邦労働行政当局の違法雇用差止命令（injunction）を法違反者たる使用者に与えるという制度設計は、先のケネディ法案と同じである。

行政府提案はレーガンプラン（Reagan Plan）と通称されていたが、一九八一年一〇月に上院司法委員会議長サーモンドの手で上院議会に法案S.1765“Omnibus Immigration Control Act”として上程された(46)。下院でも議長ロディノがレーガンプランを法案H.R.4832として上程した。

雇用主〈懲罰〉規定は法案全体におけるわずかな部分を占めるに過ぎなかったが、従来の試案のようにINA §274の細部を修正するのではなく全面的に改定を図った。その具体的な条文規定は次の通りである。当時の移民法INAを第二七四条第（a）項、同第（b）項および同第（c）項に改編し、さらに以下に示す第（d）項を新設してサンクション規定を設置したのである。

"(d)(1) It shall be unlawful for an employer knowingly to hire an alien for employment in the United States, unless at the time of employment the alien has been lawfully admitted for permanent residence or is an alien who has been authorized to be employed by the Attorney General: *Provided*, that this provision shall not apply to an employer who establishes that he or she did not employ four or more persons, at the time of violation.

雇用主が、合衆国内で、雇用の当時適法に永住を許可されていない外国人、もしくは司法長官によって雇用を許可されていない外国人であると知りつつ、これを雇用することは違法である。ただし、前文の規定は、違反の時点で、四人を超える雇用をしていないことを明らかにする雇用主には適用しない。

(2) If an alien has been employed in violation of this subsection, the employer shall be subject to a civil penalty of $500 per alien employed without authorization upon determination of first violation. Upon determination of a subsequent violation, the employer shall pay the sum of $1,000 per alien employed without authorization. Payment shall be made to the district director of the Immigration and Naturalization Service in the district where the violation occurred. In the discretion of the Attorney General, payment may be recovered by civil suit in a United States district court in the name of the United States from any employer made liable under this subsection. The Attorney General shall establish by regulation a procedure for implementing this subsection.

前項に違反して外国人が雇用された場合、雇用主は初回の違反の場合、許可なく雇用した外国人一人につき五〇〇ドルの行政制裁に処されるものとする。再度前項に違反した場合、雇用主は許可なく雇用した外国人一人につき一〇〇〇ドルの行政制裁に処されるものとする。制裁金の納入は、違反の生じた地区の移民帰化局地区局長宛てになされるものとする。司法長官の決定に基づき、本項に服する雇用主に対しては、合衆国の名を原告とする支払請求訴訟を合衆国連邦地方裁判所に提起して、制裁金を納入させるものとする。司法長官は前文の履行に伴う手続きを定める行

政規則を制定するものとする。

(3) Whenever the Attorney General has reasonable cause to believe that an employer has engaged in a pattern or practice of employment in violation of this subsection, the Attorney General may bring a civil action in the appropriate district court of the United States by filing with it a complaint setting forth facts pertaining to a such pattern or practice and requesting such relief, including an application for a permanent or temporary injunction, restraining order, or other order against the employer as the Attorney General deems necessary. For purposes of this paragraph the term "district court" shall include a United States magistrate.

司法長官は、雇用主が前項の違反に関しパターン化もしくは慣例化した違反雇用を行っていると信ずる合理的根拠を得た場合、司法長官は適切な合衆国連邦地方裁判所に、先のパターン化もしくは慣例化した違反雇用に関する告発、および本案的差止請求もしくは暫定的差止請求、もしくは一方的緊急差止請求、もしくは司法長官が雇用主に対して必要であると思われるその他の命令を含む、救済命令請求訴訟を提起するものとする。本項の目的に照らして、連邦地方裁判所の用語には、合衆国治安判事が含まれるものとする。

(4) For the purpose of this section, an employer shall be presumed to have knowingly employed an alien who is not authorized for employment in the United States if the employer dose not require and obtain evidence that the individual is authorized for employment as set forth in (d)(5) below: *Provided*, That the forgoing shall not prevent the Government from establishing knowing employment by any other means.

前項の目的に照らして、雇用主は下記第（d）（1）項の規定により、その外国人の就労を許可する証明書類を要求および確保しない限り、雇用主は合衆国内において就労資格がない外国人であると知りつつ雇用したものと推定す

る。ただし、前文の規定は、雇用主が知りつつ雇用したことを、合衆国政府が他の手段を用いて証明することを妨げるものではない。

(5) The Attorney General shall establish by regulation a form by which every employer as described in subsection (d)(1) above, and any prospective employee of such employer, shall attest that the prospective employee is a United States citizen, a national of the United States, or has the status of an alien lawfully admitted for permanent residence, or has been authorized for employment by the Attorney General, and that the employer has examined such documents as may, by regulation, be prescribed by the Attorney General relating to such citizenship, permanent resident status, or employment authorization. Such forms shall be retained by the employer and shall be available for inspection by officers of the Immigration and Naturalization Service, for the duration of the employee's employment, and for one year following the termination of the employment."

司法長官は行政規則に基づき、前（d）（1）項が規定するすべての雇用主が用いる書式を制定するものとする。前文の雇用主に雇用されるいかなる労働者も、合衆国市民権者、もしくは合衆国を出生地とする者、もしくは適法に永住権を有する外国人、もしくは司法長官により就労を許可された者であることを証明するものとする。雇用主は、行政規則の定めにより司法長官が用意した、市民権、永住権もしくは雇用許可に関する種類を確認するものとする。上記の書類は、労働者の雇用期間中、および雇用の終了時点から一年間は雇用主が保管し、移民帰化局の係官の査察に用いられるものとする。

（以下中略）

"(e) The provisions of this section are intended to preempt any state or local laws imposing civil or criminal sanctions upon those who employ aliens not authorized to work in the United States."

前項の規定は、合衆国内で就労資格を有さない外国人の雇用に対して課される民事もしくは刑事制裁を規定するいかなる州法もしくは地域法にも専占するものとする。(47)

上記の修正規定によれば、初回の違反から一人につき五〇〇ドルがシビルペナルティとして評価され、違反雇用が続くと一人につきペナルティが倍額となる（§274(d)(2)）。しかし刑事制裁は組み込まれていない。使用者は労働者の雇用に際して、連邦行政規則に基づく就労資格証明を確認しないと、違法雇用と知りつつ外国人を雇用したとみなされる（§274(d)(4)）。労働者の就労資格証明書類の類は採用の日から一年間は保管が義務付けられたのも目新しいところである（§274(d)(5)）。

法案は De Canas v. Bica 最高裁判決を意識したのか、INA §274 条の専占を明示した点も興味深い（§274(e)）。ユニークなのは、司法長官スミスが明言したように、雇用規模が三人以下の雇用主にはたとえ違法雇用に関与してもサンクションを適用しない点にあった（§274(d)(1)）。これはある意味で違法に関わる事業規模が小さい場合は、国家行政の是正介入は急務でも必要でもないというロジックになる。

連邦議会は雇用主〈懲罰〉制度が小規模事業（small business）に与える影響を着々と調査していた。この問題に関する上院特別委員会（Select Committee on small business）は公聴会を開催し、遡ること一九七六年一一月には産業界の意向を、一九七七年から一九七八年にかけて農業界の意向を意見聴取していた。(48) 産業界、特に〈移民〉を頻繁に雇用する業界の事業主ほど、雇用主〈懲罰〉規定に異議を唱えた。なかには五〇〇〇ドルものペナルティ金額に異議と困惑を表明するものもあったが、一体どこからそんな金額を出してきたのかは不明だった。(49) 他方でサンクションへの根強い反発理由として、雇用差別の問題が指摘されていた。現場の雇用主の大方の意向は、労働者の就労資格関係書類を確かめて

保管する煩わしさを法によって義務付けられるのはまだよいにしても、熱心な書類手続きが労働者、特にヒスパニック系アメリカ人の出生地差別とみなされるのはごめんだという事だった。(50)

負担軽減を求める小規模業界の声とは対照的に、農業界はサンクション規定にほとんど関心を示さなかった。農業界の人材確保は請負業者（labor contractor）に依存している以上、自らにふりかかる雇用主としてのサンクションのリスクは少ないと考えていたのだろう。農業界は季節労働者導入プログラムの策定に関心を専ら奪われてもいた。

違法雇用の人数が少なければ捜査摘発の当座の対象にしないという判断は、直接産業界の意向を反映したものかどうかはわからない。しかし小規模事業に対する上院特別委員会の配慮は、上院の法案内容に影響したようである。

そして雇用主〈懲罰〉制度は、決して反雇用主的制度ではないことが繰り返し説明された。(51) つまり雇用主は何らか書類確認行動を採ればサンクションの適用を免れる構造になっている事を、法案スポンサー側が産業界の雇用主らに幾度となく耳打ちしたのである。次第に産業界、特に農業界の有力者とその影響下にある議員たちにも雇用主〈懲罰〉制度制定への理解が示され始めた。

SCIRPの勧告そして行政府提案の後、雇用主〈懲罰〉制度に関して上下両院で公聴会がなお開催されていた。一九八一年一〇月二一日下院小委員会は雇用主〈懲罰〉制度に論点を絞って各界から一四人の参考人を招き、意見を求めた。制度に対する各界の対応は依然硬かった。人権団体とヒスパニック系団体は、差別を惹起するの恐れがある雇用主〈懲罰〉制度に反対し、公正労働基準法（FLSA）が守られれば違法な外国人の雇用も減るだろうと抗弁した。(52) 学識者らは新制度のコストパフォーマンスが良くないことを指摘し、サンクション制度と就労資格確認システムの更なる熟考を促した。(53)

行政府提案に刑事制裁規定が含まれていないことを小委員会議長マゾリがINSに問いただしたのが、サンクションの有効性に関する唯一具体的なやりとりとなった。だがINSと労働省の返答は、エンフォースメントの経験がまだない以上なにも答えられないということだった。(54)

同じような議論と対立の構図は上院における公聴会でも繰り広げられた。長い議論の末わかったことは、雇用主〈懲罰〉制度はどうやらそれ自体で〈移民〉の労働市場への流入を阻止できるほど万能ではないということだった。たった一〇〇〇ドルの金銭サンクションで違法な雇用をすべてコントロールできるだろうか。一〇〇年も昔の一八八五年法でさえ一〇〇〇ドルのfineだったと参考人から噛み付かれる一幕もあった。

かといって雇用主〈懲罰〉制度を全く利用しない〈移民〉規制及び雇用政策／労働市場政策は不可能だった。たとえば"employer sanction"なしに当局が労働現場を捜査し、賃金不払いの雇用主を発見・摘発し、働いていた不法移民たる労働者を逮捕する。それは結局雇用主と労働者のどちらにも大したインパクトにはならない。雇用主は正当な賃金を労働者に渡すが、その労働者との雇用は継続せず、次の不法移民を雇うべく行動する。その労働者は賃金をもらい、退去強制という処分によってアメリカ国外へ出るが、再度入国してまた不法に就労するのである。"employer sanction"はこの悪循環を断ち切る最低限の施策としてベターだと考えられていた。結局抑止力の実証を議論しても決着はつかない。

しかしなお注目すべき見解が提示された。

モラルトーン（moral tone）が雇用主〈懲罰〉制度の本質であると言及したのは、参考人として出席したコーネル大学教授ブリッグズ（VERMON BRIGGS）である。彼は制度の有効性の検証よりも、制度が与える社会へのモラル設定の意義を力説した。(55) サンクション規定のあれこれではなく、違法な雇用をはっきりと違法行為と明示する法規が、結局は雇用主の自主的な法の順守態度を導くと説明したのである。行政当局も雇用主の自主的な法への恭順を期待していた。

しかし議員たちは、法案成立のカギが雇用主〈懲罰〉制度ではなく、その周辺にあることを理解し始めた。雇用主〈懲罰〉制度自体の議論はそれ以上進みはしなかった。

(三) Immigration Reform and Control Act of 1982

レーガンプラン（Omnibus Immigration Control Act）と称された法案S.1765／H.R.4832はさらに両院各委員会内で修正され、一九八二年明けには法案S.2222／H.R.5872となっていた。すでに法案名は"Immigration Reform and Control Act of 1982"になっていた。(56)

一九八二年IRCAにおける雇用主〈懲罰〉規定にはこれまで試案された制度上のエッセンスがふんだんに盛り込まれていた。法案S.2222とH.R.5872における雇用主〈懲罰〉規定をそれぞれ以下に掲げる。

まず法案H.R.5872である。同IRCAは従来のINA §274の後ろにINA §274A条を新設して"employer sanction"を定めた。

"Sec.274A.(a)(1)It is unlawful for a person or other entity after the date of enactment of this section to hire, recruit, or refer for employment in the United States—

人もしくはその他の企業が、本項の立法日以降、以下に掲げる人物を合衆国内で雇用のために採用、供給、もしくは紹介することは違法である—

(A)an alien knowing the alien is an unauthorized alien（as defined in paragraph(4)）with respect to such employment, or

その雇用について（第（4）項で定める）就労資格が備わらない外国人と雇用主が知っている外国人、もしくは、

(B)an individual without copying with the requirements of subsection (b).

第（b）項の定めに応じない者。

(2)It is unlawful for a person or other entity who, after hiring an alien for employment subsequent to the date of the enactment of this Act and in accordance with paragraph (1), continues to employ the alien in the United States knowing the alien is（or has become）an unauthorized alien with respect to such employment.

本項ならびに前第（1）項の立法日以降、人もしくはその他企業が、合衆国内で雇用のために外国人を採用し、その雇用に関して合衆国内で就労資格がない外国人であること（になったこと）を雇用主が知りつつ、この外国人の雇用を続けることは違法である。

(3)A person or entity that establishes that it has complied in good faith with the requirements of subsection (b) with respect to the hiring, recruiting, or referral for employment of an alien in the United States has established an affirmative defense that the person or entity has not violated paragraph (1)(A) with respect to such hiring, recruiting, or referral.

いかなる人もしくはその他企業も、合衆国内で、外国人の雇用のためにする採用、供給、もしくは紹介に際して、誠実に第（b）項の定めに応じた場合は、その採用、供給、もしくは紹介に関して、人もしくはその他企業が第（1）（A）項に違反していないという積極的防御を立証するものとする。

(4)as used in this section－

本項が使用する－

(A)the term 'unauthorized alien' means, with respect to the employment of an alien at a particular time, that the alien is not at that time either (i) an alien lawfully admitted for permanent residence, or (ii) authorized by the Attorney General to be so employed,

and

用語〝就労資格が備わらない外国人〟は、特定の時期にする外国人の雇用に関して、その外国人がその時期に(i)適法に永住権を持つ外国人ではない、もしくは(ii)司法長官によってその就労が許可されていないことを指す。および、

(B)the term United States, includes American Samoa and the Northern Mariana Islands.

用語〝合衆国〟はアメリカ領サモアならびに北マリアナ諸島を含む。

(b)Except as provided in subsection (c), the requirements referred to in paragraph (1)(B) and (3) of subsection (a) are, in the case of a person or other entity hiring, recruiting, or referring an individual for employment in the United States, that—

後掲第（c）項を除き、前第（a）項第（1）（b）項ならびに第（3）項に関する定めとは、人もしくはその他の企業が、合衆国内で雇用のために採用、供給、もしくは紹介する際—

(1)the person or entity must attest, under penalty of perjury and on a form established by the Attorney General by regulation, that he has verified that the individual is eligible to be employed (or recruited or referred for employment) in accordance with subsection (a)(1)(A) by examining the individual's—

人もしくはその他の企業は、偽証罪の適用の下、行政規則により司法長官が規定した書式を用いて、第（a）（1）（A）項に基づき、雇おうとする者（もしくは供給しようとする者、もしくは紹介しようとする者）が資格を備えることを、以下に掲げる書類によって確認したことを認証しなくてはならない—

(A)United States passport, or

合衆国政府発行旅券、もしくは、

(B)(i)social security account number card (issued by the Social security administration under section 205(c)(2)(B) of the Social Security Act and in such secure form, if any, as the Administrator of social Security has made available) or birth certificate and

社会保障登録番号カード（社会保障法第二〇五条第（c）（2）（B）項の規定により社会保障局長が発行したもの、ならびに社会保障局長が有効と認めたもの）もしくは出生証明書、および、

(ii)(I)alien documentation, identification, and telecommunication card, or similar fraud-resistant card issued by the Attorney General to aliens and designated for use of this purpose,

外国人証、身分保証書、ならびに電算処理書、もしくは司法長官が外国人に対して発行し、特定の目的のために使用を承認した同種の偽造防止証明書、

(II)driver's license or similar document issued for the purpose of identification by a State, if it contains a photograph of the individual or such other personal identifying information relating to the individual as the Attorney general finds sufficient for purposes of this section, or

自動車運転免許証、あるいは、その者の写真もしくはその者に関する身元情報を含む書類として、行政規則により司法長官が本項の目的に照らして充分であると認定した場合、州政府発行の身分証明を目的に発行された同種の書類、もしくは、

(III)in the case of individuals under the 16 years of age or in a state which dose not provide for issuance of an identification document (other than driver's license) referred to in subclause (II), documentation of personal identity of such other type as the Attorney General finds, by regulation, provides a reliable means of identification;

満一六歳に満たない場合、もしくは前（II）号に規定する（自動車運転免許証を除く）身分証明書類を発行しない

州の場合、その他の形式による身分証明書類が、司法長官の認定を通じて、行政規則により信頼できる方法で提供されるものとする。

(2)the individual must attest, under penalty of perjury and on the form established by the Attorney General for purpose of paragraph (1), that the individual is a citizen or national of the United States, an alien lawfully admitted for permanent residence, or an alien who is authorized by the Attorney General to be hired, recruited, or referred for such employment; and

個人は、偽証罪の適用の下、および第（1）項の定めにより司法長官が特定する書式を用いて、自らが市民権者もしくは合衆国国籍保持者、または、適法に永住権を備える外国人、もしくは採用、供給もしくは雇用の紹介をされる資格が司法長官によって備わる外国人であることにつき、認証を行わなくてはならない。

(3)after completion of such form in accordance with paragraphs (1) and (2), the person or entity must retain the form and make it available for inspection by officers of the service during a period beginning on the date of the hiring, recruiting, or referral of the individual and ending on the later of five years after such date or, in the case of hiring of the individual, one year after the date the individual's employment is terminated.

前第（1）項および第（2）項に基づき書式を完成させたのち、人もしくはその他の企業は、その者の採用、供給、もしくは紹介の日から始めて五年が経過する間、もしくはその者を採用し、その者の雇用が終了したのち一年間は、その書式を保持し、移民帰化局の係官がする検査に応じられるようにしなければならない。

A person or entity has complied with paragraph (1) with respect to examination of a document if the document reasonably appears on its face to genuine.

人もしくはその他の企業は、提示された証明書類が外形上真正と合理的に認められる場合は、書類の確認に関して

前（1）項の定めに応じたものとする。

(c)(1)Within three years after the date of the enactment of this section, the President shall develop and implement a secure system to determine employment eligibility to be used with respect to all applicants for employment in the United States in lieu of requirements described in subsection (b).

本条の立法日からのち三年以内に、大統領は、合衆国内で雇用を求める者に対してなされる就労資格の確認方法を、第（b）項の定めに代わって信用すべき制度を制定し執行させるものとする。

(2)such system shall be designed in a manner so that—

上記の制度は次の方法で立案されるものとする—

(A)personal information utilized by the system is available to government agencies, employers, and other persons only to the extent necessary for the purpose of verifying that the individual is not an unauthorized alien,

新制度で使用される個人情報は、個人が就労資格を備えない外国人かを確認する目的に必要な場合に限り、政府機関、雇用主、もしくはその他の者が利用できる

(B)a verification that an employee or prospective employee is eligible to be employed in the United States may not be withheld for any reason other than that the employee or prospective employee is an unauthorized alien,

労働者もしくは採用を予定する者が合衆国内で就労できるという確認事実は、労働者もしくは採用を予定する者が就労資格を備えない外国人であるという事実を除き、他の理由による優越に服することはない

(C)the system shall not be used for law enforcement purpose (other than for enforcement of this section 1546 of title 18, United States Code), and

新制度は（合衆国法律集第一八編第一五四六条の執行の場合をのぞき）連邦法の執行のために利用されるものではないこと、および、

(D)if the system requires individuals to present a card or other document (designed specifically for use for this purpose) at the time of hiring, recruiting, or referral then such document may not be required to be presented for any purpose other than under this section (or enforcement of section 1546 of title 18, United States Code) nor to be carried on one's person.

新制度が採用、供給、もしくは紹介にあたって個人に（この目的のために利用される特別な）カードもしくはその他の書類の提示を求める場合、当該書類は本項の目的（もしくは合衆国法律集第一八編第一五四六条の執行の場合）以外に提示されることを求めてはならない、かつまた当該書類は他の誰かが所持してはいけない。

(d)(1)In the case of a person or entity which violates paragraph (1)(A) or (2) of subsection (a) and which—

人もしくは企業が、前第（a）項第（1）（A）項もしくは第（2）項に違反し—

(A)has not previously been determined (after opportunity for judicial review) to have violated either such paragraph, the person or entity shall be subject to a civil penalty of $1,000 for each unauthorized alien with respect to which the violation occurred,

同項に違反したものと（司法審査の機会ののち）決定されたことがかつてない場合、人もしくは企業は、違反の発生に関与した就労資格のない外国人一人につき一〇〇〇ドルの行政制裁を与えられるものとする。

(B)has previously been determined (after opportunity for judicial review) to have violated either such paragraph, the person or entity shall be subject to a civil penalty of $2,000 for each unauthorized alien with respect to which the violation occurred, and

同項に違反したものと（司法審査の機会ののち）決定されたことが以前ある場合、人もしくは企業は、違反の発生に関与した就労資格のない外国人一人につき二〇〇〇ドルの行政制裁を与えられるものとする。

(C)has previously been determined at least twice (after opportunity for judicial review in each instance) to have violated either such paragraph, the person or entity shall be fined not more than $1,000 imprisoned not more than six months , or both, for each violation.

同項に違反したものと決定されたことが以前に（それぞれ司法審査ののち）少なくとも二回ある場合、人もしくは企業は、一つの違反の発生につき一〇〇〇ドルの科料もしくは六ヶ月を超えない禁固刑、またはその両刑を与えられるものとする。

In counting the number of previous determinations of violations for purposes of determining which of the subparagraphs of this paragraph apply, determinations of more than one violation in the course of a single proceeding or adjudication shall be counted as a single determination.

本項前文の適用の決定のために以前の違反件数を算定する場合、一つの法的手続もしくは裁判手続の過程における一つ以上の違反の決定事実は、一つの決定事実と算定するものとする。

(2)Whenever the Attorney General has reasonable cause to believe that a person or entity is engaged in a pattern or practice of employment, recruitment, or referral in violation of paragraph (1)(A) or (2) of subsection (a), the Attorney General may bring a civil action in the appropriate district court of the United States requesting such relief, including a permanent or temporary injunction, restraining order, or other order against the person or entity, as the Attorney General deems necessary.

司法長官は、人もしくは企業が前掲第（a）項第（1）（A）項もしくは第（2）項に違反する雇用、供給、もしくは紹介を、パターン化もしくは慣例化させていると信ずるに足る合理的理由を得たときは何時でも、適切な合衆国連邦地方裁判所に、司法長官が必要と認めるところにより、人もしくは企業に対して、本案的もしくは暫定的差止命

令、一方的緊急差止命令、もしくはその他の命令を含む救済命令請求訴訟を提起できるものとする。

(3)A person or entity which violates subsection (a)(1)(B) shall be subject to a civil penalty of $500 for each individual with respect to which such violation occurred.

人もしくは企業が前掲第（a）（1）（B）項した場合、違反の発生に関与した者一人につき五〇〇ドルの行政制裁を与えられるものとする。

(4)(A)Before assessing a civil penalty under this subsection against a person or entity, the Attorney General shall provide the person or entity with notice and the opportunity to request a hearing respecting the violation. Any hearing so requested shall be conducted before an immigration officer designated by the Attorney general, individually or by regulation, in accordance with section 554 of title 5, United States Code.

本項の規定により人もしくは企業に対して行政制裁を算定するに先立ち、司法長官は、人もしくは企業に対して告知および違反に関する聴聞を要求する機会を与えるものとする。要求を受けたいかなる聴聞も、合衆国法律集第五編第五五四条の定めにより、司法長官が自ら任命した、もしくは連邦行政規則に基づく移民帰化局係官の面前で指揮されるものとする。

(B) If the person or entity against whom a civil penalty is assessed fails to pay the penalty within the time prescribed in such order, the Attorney General shall file a suit to collect the amount in any appropriate district court of the United States. In any such suit or in any other suit seeking to review the Attorney General's determination, the suit shall be determined solely upon the administrative record upon which the civil penalty was assessed and the Attorney General's findings of facts, if supported by substantial evidence on the record considered as a whole, shall be conclusive."

行政制裁を算定された人もしくは企業が、支払期日までに制裁金の支払を怠った場合、司法長官は、適切な合衆国連邦地方裁判所に、制裁金額の納付を求める支払請求訴訟を提起するものとする。当該支払請求訴訟もしくは司法長官決定の命令を不服とするその他の取消請求訴訟において、訴訟手続きは行政制裁を算定する根拠となった行政庁の記録、もしくは司法長官の事実の発見のみを証拠物と判断するものとする。記録上の実質的証拠によって訴訟が維持される場合は、それが確定証拠となる。（以下略）[57]

次に法案 S.2222 が定める "employer sanction" を掲げる。小規模事業主には就労資格確認義務規定の適用を除外する旨定めた以外は下院案 H.R.5872 と基本的に同一である。以下はその適用除外部分である。

"Sec.274A.(a)(1)It is unlawful for a person or other entity after the date of enactment of this section—

人もしくはその他の企業が、本項の立法日以降、以下に掲げる行為を行うことは違法である—

(A)to hire, or for consideration to recruit or refer, for employment in the United States an alien knowing the alien is an unauthorized alien（as defined in paragraph(4)）with respect to such employment, or

合衆国内で、雇用、もしくは供給もしくは紹介のために、その雇用に関して（第（4）項で定める）就労資格の備わらない外国人と知りつつ採用すること、もしくは、

(B)to hire for employment in the United States an individual without complying with the requirements of subsection (b).

合衆国内で、雇用のために、第（b）項の定めに応じないで個人を採用すること。

Subparagraph (B) shall not apply to a person or entity which employs three or fewer employees."

前（B）文は、労働者の雇用が三人もしくはそれ以下の人もしくは企業に適用するものではない。（以下略）[58]。

これら一九八二年 IRCA において、雇用主の法違反回数に応じて行政制裁金額が累積算定されるサンクションシステムは不動のものとなっていた。違反雇用人数に対しては固定金額が評価算定される点が従来法案との相違点である。[59] そして一九八二年 IRCA 法案は、雇用主の三回目以降の違反、すなわち悪質な再犯に対して刑事制裁を適用する用意をした。

行政制裁は違法雇用に関わった雇用主だけでなく、労働者の就労資格の確認を怠った雇用主にも適用されることになった。労働者の就労資格を証明する書類が列挙され、雇用主に労働者が実際に外国人であるかないかにかかわらず資格確認を義務付けた。ただし上院法案 S.2222 では雇用する労働者が三人以下の雇用主には資格確認規定の適用を除外していた。

パターン化もしくは慣例化（a pattern or practice）した違反雇用に関与した雇用主には司法長官が提起する民事上の救済命令請求訴訟を経て、違法雇用差止命令が下される。

違法雇用に対して算定される行政制裁の評価額に関しては、違反雇用主に聴聞の機会が保障される旨を明記した。ただし行政庁の収集した証拠以外は抗弁の補強材料とならない。

移民法の専占も明示で規定した。

さらに大統領が雇用主〈徴罰〉規定が有効に作用しているか、不法移民の入国と就労に影響があるかを都合三年間、半年毎に連邦議会に報告するよう義務付けた。

なお TEXAS PROVISO は削除され、一九六三年農業労働者供給請負人登録法（一九七四年一部改正）も修正された。

請負人も労働者の就労資格確認行為が雇用主と同様に義務付けられたのである。

雇用主〈懲罰〉規定は一九八二年 IRCA によって集大成の域に達していた。

上院は法案 S.2222 に関して、下院との合同公聴会を含め都合一六回もの公聴会を開催し、「移民及び難民政策に関する小委員会」は全員一致でこれを可決した。上院司法委員会も一五対一で法案 S.2222 を可決し、一九八二年八月の上院本会議でも八〇対一九の賛成多数でこれを通過させた。

しかし下院の対応は正反対だった。ヒスパニックの虐待と差別を懸念する人権擁護グループと外国人労働者プログラムに反対する労働組合が中心となって下院議員たちを反対派に仕立てたのである。[60] H.R.5872 は九月に下院司法委員会を通過するのがやっとで、会期中の一二月まで採決にも至らなかった。[61]

(1) 各州の "employer sanction" を成立順に列挙すると、カリフォルニア州; CAL. LAB. CODE. §2805., (1971), コネチカット州; CONN. GEN. STAT. §31-51k (1972), デラウエア州; DEL. CODE ANN. Tit. XIX, §705 (1974), メイン州; ME. REV. STAT. ANN. Tit. 26, §871 (1974), マサチューセッツ州; MASS. ANN. LAWS ch. 149, §19C (Michie/Law, Co-op. 1976), ニューハンプシャー州; N. H. REV. STAT. ANN. §§275-A: 4-a, 275-A: 5 (1977), ヴァージニア州; VA. CODE §40.1-11.1 (1977), ヴァーモント州; VT. STAT. ANN. Tit. 21-444a (1978), フロリダ州; FLA. STAT. ANN. §448.09 (1981), カンサス州; KAN. STAT. ANN. §21-4409 (1981), モンタナ州; MONT. CODE. ANN. §39-2-305 (1983) となる。

そのほかラスベガス市でも条例によって雇用主懲罰制度が定められたという。Carl E. Schwarz, *Employer sanction laws, worker identification systems, undocumented aliens: The State experience and Federal proposals,* 19 STANFORD JOURNALS OF INTERNATIONAL LAW, 371, 373 (1983).

(2) コネチカット州の "employer sanction" もカリフォルニアと同様、同州労働法典 (Labor Code) の一端に規定された。なおカンサス州法を除いて各州とも "employer sanction" は労働法典の中に規定されている。各州が自州〈移民規制法〉の枠内

で法制化に踏み切れなかった理由は連邦の占専問題ゆえであろう。

コネチカット州の“employer sanction”規定は次の通りである。

“Sec. 31-51k. Employment of Alien not entitled to residence

在留資格のない外国人の雇用

(a) No employer shall knowingly employ an alien who is not entitled to lawfully residence in the United States.

雇用主は、合衆国内で適法に在留する資格のない外国人と知りつつ雇用してはならない

(b) Violation of the provisions of this subsection shall be punishable by a fine of not less two hundred nor more than five hundred dollars and, for any subsequent offence, by the penalty for a class A misdemeanor.

前項の規定に違反した場合、二〇〇ドル以上五〇〇ドル未満の科料に処す。その事後に違反した場合、A級軽罪に処す。

(c) The labor commissioner shall, on or before October 1, 1972, promulgate regulations specifying the procedure to be followed by each employer to compliance with the provisions of this section.”

州労働長官は、一九七二年一〇月一日に先だち、雇用主が前項の規定を順守するよう手続きを定める行政規則を公布するものとする。

…

CONN. GENN. STAT. §31-51k. (1972).

Carl E. Schwarz の指摘によれば、第（b）項の“fine”は刑事上の「科料」だという。第（c）項の委任条項が明らかにならない限り、制裁の性格はわからない。しかし再違反雇用には軽罪（misdemeanor）とはいえA級の刑事制裁が課せられることから、この“fine”は刑事上のそれであろう。本稿はSchwarzの見解に従うことにする。*See*, Carl E. Schwarz, *supra* note 1, at 402 (1983).

（3）デラウエア州の規定は明快である。

“705. Illegal Alien　違法外国人

(a) No employer shall knowingly employ an alien who is not entitled to lawfully residence in the United States, if such employment would have an adverse effect on lawful resident workers.

雇用主は、適法に在留する労働者に悪影響が及ぶ場合には、合衆国内で適法に在留する資格のない外国人と知りつつ雇用してはならない。

(b) Any employer found guilty of a violation of subsection (a) of this section shall be punished by a fine of not less than $230, nor more than $575, for each offense.

前（a）項の規定に違反して有罪となったいかなる雇用主にも、一違反につき二三〇ドル以上五七五ドル未満の行政制裁金を処すものとする。

(c) Subsection (a) and (b) of this section shall not be a bar to any civil action against an employer based upon violation of this section."

本条前（a）および（b）項は、本条に違反した雇用主に対するいかなる民事訴訟を妨げるものではない。

…

19 DELL. C. §705. (1974).

第（c）項によって民事訴訟による終局を経ないと制裁金の徴収が不可能であるから、第（a）項の"fine"が行政制裁であることがわかるのである。

（4）メイン州の規定は次の通りである。

"§871. Illegal employment of aliens

1.PROHIBITATION. 禁止事項

No employer shall knowingly employ any alien in this States who has not been lawfully admitted to the United States for permanent residence unless the employment of that alien is authorized by the United States Immigration and Naturalization Service.

雇用主は、合衆国移民帰化局によってその外国人の雇用が許可されていない限り、合衆国内で適法な永住権を有していない外国人と知りつつ、当州内で雇用してはならない。

2.PENALTY. 罰則

Violation of subsection 1 shall be a Class E crime. It is an affirmative defense to prosecution under subsection 1 that the employer, before employing or referring a person for employment, made a good faith inquiry as to whether that person was a United States citizen or an alien, and if the inquire reasonably indicated that the person was an alien, the employer made a further good faith inquiry which

reasonably indicated that the alien was lawfully admitted to the United States, or that Immigration and Naturalization Service has authorized the alien to accept employment in the United States.

前第一項の違反はE級犯罪に処すものとする。雇用主が、雇用、もしくは人物の紹介に際して、その者が合衆国市民か外国人かを誠実に問いただした場合、および問いただしによってその者が外国人であることが合理的にあきらかな際は、その者が合衆国内で適法に在留しているか、もしくは合衆国内で就労することを移民帰化局が許可しているかを、雇用主が続けて誠実に問いただした場合、前第一項に基づく訴追手続きに対する積極的防御方法となる。

A. A good faith inquiry under this subsection shall be in writing. An employment application form which requests citizenship date, or an alien registration number if the applicant is an alien, meets the requirement of a good faith inquiry in writing.

前項における誠実な問いただしは書面によるものとする。市民権取得日、もしくは応募者が外国人なら外国人登録証番号の記入を求める雇用応募証は、書面による誠実な問いただしをしたことになる。

B. A social security account number card shall not be deemed evidence of the United States Immigration and Naturalization Service's authorization for an alien to accept employment in the United States.

社会保障口座番号カードは、合衆国移民帰化局が合衆国内でその記名外国人の就労を許可した証拠にならない。

3. REGULATIONS*. 行政規則

The Commissioner of Manpower Affairs shall promulgate regulations specifying the procedure to be followed by each employer to ensure compliance with subsection 1. These regulations shall include provisions for reporting violations of subsection 1 to the Attorney general and to the United States Immigration and Naturalization Service."

州労働力問題担当長官は、前第一項の順守を確実ならしめるために、雇用主が従うべき手続きを定める行政規則を公布するものとする。これらの行政規則は、合衆国司法長官および合衆国移民帰化局に対して、前第一項の違反状況に関する報告規定を含むものとする。

…

ME. REV. STAT. ANN. Tit. 26 §871. (1974). *ただし第三項は一九八一年に規定された。

"E級犯罪（a Class E crime)" はメイン州刑法典で最も軽度な犯罪で、しかもこの雇用主懲罰制度にあわせて規定された。

ME. REV. STAT. ANN. Tit.17-A, §4-A. 3. (1975).

(5) マサチューセッツ州法の行政制裁規定は以下の通りである。

"19C. Employment of Aliens Forbidden; Exceptions; Penalty.

外国人の雇用禁止；例外規定；罰則

It shall be unlawful for any employer knowingly to employ any alien in the commonwealth, who is a student or visitor, or who has not been admitted to the United States for permanent residence, except those who are admitted under a work permit, or unless the employment of such alien is authorized by the attorney general of the United States. An employer shall not be deemed to have violated this section if he has made a bona fide inquiry whether a person hereafter employed or referred by him is an alien, and if alien whether he is lawfully admitted to the United States for permanent residence, or admitted under a work permit, or is authorized by the attorney general of the United States to accept employment.

いかなる雇用主も、当州において、学生もしくは旅行者、または合衆国内で永住権を有さない外国人と知りつつ雇用することは違法である。ただし就労許可証をもつ永住権を有さない外国人、および合衆国司法長官によってその外国人の就労が許可されている場合を除く。雇用主は、採用した人物もしくは紹介する人物に対して、外国人かどうか、外国人ならば、合衆国内で適法に永住権を有しているか、もしくは就労許可証を所持しているか、もしくは合衆国司法長官によって就労の許可が与えられているかを、誠実に問いただした場合、本項に違反することにはならない。

The commissioner shall promulgate regulations specifying the procedure to be followed by each employer to insure compliance with the provisions of this section.

労働長官は本項の規定を雇用主が順守するために従うべき手続きを定めた行政規則を公布するものとする。

Any person who violates any provision of this section shall be punished by fine of not more than five hundred nor less than two hundred dollars."

本項の規定に違反するいかなる者も、五〇〇ドル未満二〇〇ドル以上の制裁金をもって処罰とする。

...

MASS. ANN. LAWS ch. 149, §19C. (1976).

（6）ヴァージニア州の規定は以下の通りである。

"40.1-11.1. Employment of illegal immigrants　不法移民の雇用

It shall be unlawful and constitute a Class 1 misdemeanor for any employer or any person acting as an agent for an employer, or any person who, for a fee, refers an alien who cannot provide documents indicating that he or she is legally eligible for employment in the United States for employment to an employer, or an officer, agent or representative of a labor organization to knowingly employ, continue to employ, or refer for employment any alien who cannot provide documents indicating that he or she is legally eligible for employment in the United States.

いかなる雇用主、雇用主を代理して行為する者、手数料を目的に、彼もしくは彼女が合衆国内において適法に就労できることを証明する書式を用意することが不可能な外国人を紹介する者、役員、代理人、もしくは労働団体の代表者も、彼もしくは彼女が合衆国内で適法に就労できることを証明する書式を用意することが不可能な外国人と知りつつ、雇用する、雇用を継続する、もしくはその外国人の雇用を紹介することは違法であり、かつ1級軽罪に該当するものとする。

Permits issued by the United States Department of Justice authorizing an alien to work in the United States shall constitute proof of eligibility for employment.

外国人が合衆国内で就労することを許可する合衆国司法省発行の許可証は、雇用資格を証明するものである。

All employment application forms used by State and local governments and privately owned businesses operating in the Commonwealth on and after January 1, 1978, shall ask prospective employees if they are legally eligible for employment in the United States.

一九七八年一月一日以降、州政府、地方公共団体および当州において操業する個人事業主に使用される雇用応募証は、採用しようとする人物が合衆国内で適法に就労できる資格があるかどうかを問うものとする。

The provisions of this section shall not be deemed to require any employer use employment application forms."

本項の規定は、いかなる雇用主にも雇用応募証の使用を義務付けるものではない。

…

VA. CODE §40.1-11.1 (1977).

なお“Class 1 misdemeanor”は、軽罪の中で最も厳しい。一二ヶ月を超えない禁固刑（in jail）もしくは二五〇〇ドルを超えない科料（fine）、またはその両刑が与えられる。VA. CODE §18.2-11(a) (1977).

（7）ニューハンプシャー州の規定は次の通りである。

“275-A: 4-a. Employment of Illegal Aliens Prohibited　不法移民の雇用禁止

No employer may employ an alien whom the employer knows is not a citizen of the United States and not in possession of Form I-151, Alien registration Receipt Card or any other document issued by the United States Immigration and Naturalization Service or the Attorney General of the United States which authorizes him to work.”

外国人が合衆国市民ではないこと、および I-151、外国人登録完了証もしくは合衆国移民帰化局もしくは司法長官の発行する雇用許可に関する書類を所持していないことを雇用主が知りながら雇用することはできない。

…

N. H. REV. STAT. ANN. §275-A: 4-a, (1977).

続いて §275-A: 5 では一〇〇〇ドルを超えない行政制裁と一年を超えない禁固刑が罰則として用意されていた。*See*, Carl E. Schwarz, *supra* note 60, at 405 (1983).

（8）ヴァーモント州の規定は以下の通りである。

“444a. Employment of aliens　外国人の雇用

(a) For the purposes of this section:

本項の意図するところ

(1) “Alien” means any person not a citizen of the United States;

外国人とは、合衆国の市民権者でないすべての者を指す。

(2) “Employer” means any person, including any partnership, firm, corporation or association, or any agent thereof, who engages or utilizes the personal services of one more individuals for a salary or wage;

雇用主とは、給与もしくは賃金を対価として、一人以上の人物の個人的な労働力を処分もしくは利用する、すべての者、合名団体、会社、企業もしくは共同体、もしくはそれらの代理人を指す。

(3) "Illegal alien" means any person not a citizen of the United States who has entered the United States in violation of the Federal Immigration and Naturalization Act or regulations issued thereunder, who has legally entered but without the right to be employed in the country, or who has legally entered subject to a time limit but has remained illegally after expiration of such time limit;

不法外国人とは、合衆国の市民権者でなく、連邦移民法ならびに関係行政規則に違反して入国した者、もしくは適法に入国したが当州で雇用される権利がない者、もしくは期間に関する条件付きで適法に入国したが期間の経過ののち不法状態である者を指す。

(b) No employer or agent for an employer shall knowingly recruit, solicit or refer for employment, or employ, an illegal alien.

雇用主もしくは雇用主代理人は、不法外国人と知りつつ、募集、勧誘、雇用の紹介もしくは雇用をすることはできない。

(c) No employer shall knowingly employ any alien unless the employer determines that the alien possesses the required certificate under the Federal Immigration and Naturalization Act or regulations issued thereunder, or has authorization from the immigration services.

雇用主は、外国人が連邦移民法ならびに関係行政規則に基づく証明証書を所持しているか、もしくは移民帰化局の許可を有しているかを確認せずに、外国人と知りつつ雇用することはできない。

(d) A person convicted of violating this section shall be fined not less than $100.00 or more than $300.00 for conviction of a first offense. For any subsequent offense, a person convicted of violating this section shall be fine not less than $300.00, nor more than $750.00."

前項違反の容疑者には、初回の違反容疑に際して、一〇〇ドル以上三〇〇ドル未満の制裁金を処す。事後の再犯の場合、前項違反の容疑者には三〇〇ドル以上七五〇ドル未満の制裁金を処す。

…

VT. STAT. ANN. Tit. 21-444a (1978).

(9) 以下は両州の雇用主懲罰規定である。

1. フロリダ州

"448.09 Unauthorized aliens; employment prohibited.

就労資格のない外国人：雇用の禁止

(1) It shall be unlawful for any person knowingly to employ, hire, recruit or refer, either for himself or on behalf of another, for private or public employment within the state, an alien who not duly authorized to work by the immigration laws or the Attorney General of the United States.

いかなる人物も，当州内において私用であれ公用であれ，移民法もしくは合衆国司法長官による就労資格を有しない外国人と知りつつ，自らもしくは他人に代わって，雇用，採用，供給もしくは紹介することは違法である。

(2) The first violation of subsection (1) shall be a noncriminal violation as defined in s. 775.08(3) and, upon conviction, shall be punishable as provided in s. 775.082(5) by a civil fine of not more than $500, regardless of the number of aliens with respect to whom the violation occurred.

前第（1）項の違反は，s. 775.08(3) 項が定義する非刑事的違反とする。有罪が決定した場合，s. 775.082(5) の定義により，違反の発生に関与した外国人の人数に関わりなく，五〇〇ドルを超えない行政制裁を処すものとする。

(3) Any person who has been previously convicted for a violation of subsection (1) and who thereafter violates subsection (1), shall be guilty of misdemeanor of the second degree, punishable as provided in s. 775.082 or s. 775.083. Any such subsequent violation of this section shall constitute a separate offense with respect to each unauthorized alien."

前第（1）項の違反によって有罪の決定を受けた者が，事後前第（1）項に違反した場合，第二級軽罪に処し，s. 775.082 もしくは s. 775.083. の定義に基づき処罰されるものとする。本項前文の事後違反は，無資格外国人一人につき一事案として立件するものとする。

…

FLA. STAT. ANN. §448.09 (1981).

第（2）項，第（3）項の "s. 775.08" は刑事規定の各該当箇所のことである。第（3）項の "misdemeanor of the second degree" には60日を越えない禁固刑が与えられる。FLA. STAT. ANN. §775.082,(4)(b) (1981).

2．カンサス州

カンサス州だけは他の各州と異なり，雇用主懲罰制度を刑事法典の中に組み込んだ。違法な外国人の雇用を「経済犯 (crimes affecting business)」と捉えたのである。

"21-4409 Knowingly employing an alien illegally within the territory of the United States" 合衆国の領域内において違法な外国人と知りつつ雇用すること

(a) Knowing employing an alien illegally within the territory of the United States is the employment of such alien within the state of Kansas by an employer who knows such person to be illegally within the territory of the United States. The provisions of this section shall not apply to aliens who have entered the United States illegally and thereafter are permitted to remain within the United States, temporarily and permanently, pursuant to federal law.

合衆国の領域内において違法な外国人と知りつつ雇用することとは、合衆国の領域内において違法に在留する外国人と知りながら、雇用主がカンサス州内で外国人を雇用することである。本項の規定は、合衆国に違法に入国した後、連邦法に基づき、一時的もしくは永続的に合衆国内での在留を認められた外国人には適用されないものとする。

(b) Knowingly employing an alien illegally within the territory of the United States is a class C misdemeanor."

合衆国の領域内において違法な外国人と知りつつ雇用することは、C級軽罪である。

...

KAN. STAT. ANN.§21-4409 (1981).

カンサス州の罰則規定では "a class C misdemeanor" に対して五〇〇ドルを超えない科料（fine）が与えられる。KAN. STAT. ANN. §21-4503(c)(3) (1981).

(10) 新しい罰則は行政制裁の体裁を整えた。その規定は以下の通りである。

"275-A: 5. Penalties 罰則

Any person, partnership, agency, firm, or corporation violating any provision of RSA 275-A shall be subject to a civil penalty of up to $1,000 for each day of noncompliance, to be imposed by the labor commissioner in accordance with the procedures established in RSA 273:11-a. Any person aggrieved by the commissioner's assessment of such penalty may appeal in accordance with RSA 273:11-b."

RSA 275-A のいかなる規定にも違反する人物、合名団体、会社もしくは企業は、RSA 273: 11-a の規定する手続きに従い、州労働長官によって、違反した一日数につき一〇〇〇ドルまでの行政制裁に処す。州労働長官による行政制裁の算定を受けたいかなる者も、RSA 273: 11-b の規定に従い、上訴が可能である。

…

N. H. REV. STAT. ANN. 275-A: 5 (1981).

因みに RSA 273: 11-a と 273: 11-b は行政制裁の手続過程に関する規定を指す。

(11) モンタナ州の規定は以下の通りである。

"39-2-305. Employment of aliens not lawfully authorized to accept employment prohibited　就労資格が適法に備わっていない外国人の雇用禁止

(1) No employer may knowingly employ an alien who is not lawfully authorized to accept employment.

雇用主は、就労資格が適法に備わっていない外国人と知りつつ、これを雇用してはならない。

(2) A person convicted of violating this section shall be fined no more than $300.

前項に違反した被告人は三〇〇ドルを超えない制裁金を処す。

(3) The department of labor and industry or a person harmed by a violation of this section may sue to enjoin an employer from violating this section and to gain other appropriate relief."

前項の違反によって損害を受けた州労働および産業部もしくは個人は、前項に違反した雇用主に対する差止および他の適切な救済命令請求訴訟を提起することが出来る。

…

MONT. CODE. ANN. §39-2-305 (1983).

(12) メイン州は就労資格の確認規定に関する行政規則を準備し、違法雇用の様子を連邦司法長官と移民帰化局に報告する手続きを整えた。*Supra* note at 63.

カリフォルニアの状況については本稿第一章第二節（3）の記述を参照のこと。

(13) いわゆる条文明示型スタイルを採用したのはメイン州; ME. REV. STAT. ANN. Tit. 26, §871 (1974), ニューハンプシャー州; N. H. REV. STAT. ANN. §275-A: 4-a (1977), ヴァージニア州; VA. CODE §40.1-11.1 (1977), ヴァーモント州; VT. STAT. ANN. Tit. 21-444a (1978) である。労働者が提示する当局の就労資格証明書類を持っていない限り使用者は雇用をしてはならない旨規定されている。

(14) 行政規則に詳細を委任するスタイルはコネクティカット州: CONN. GEN. STAT. §31-51k (1972) とマサチューセッツ州: MASS. ANN. LAWS ch. 149, §19C (1976) である。各州の労働行政の長が使用者の守るべき手続きを公布（promulgate）するようにしか州法は定めていない。

(15) マサチューセッツ州は行政規則で（1）口頭で労働者の就労資格を質し、（2）ネガティブな回答や就労資格が疑わしい場合に限って州や連邦当局の就労資格証明書類の提示を求めればよかった。440 Code of Mass. Regs. 3.00, 3.03(1)(a)-(f) (1978).

行政規則の効力の詳細については以下の資料を参照のこと。Mark E. Schreiber, *Employment applications - What Massachusetts employer can and cannot ask*, 65 MASSACHUSETTS LAW REVIEW, 69, 80 (1980).

(16) KAN. STAT. ANN. §21-4409 (1981), MONT. CODE. ANN. §39-2-305 (1983).

(17) 当時カリフォルニア州の規定は次のようになっていた。

"2805.

(a) No employer shall knowingly employ an alien who is not entitled to lawful residence in the United States if such employment would have an adverse effect on lawful resident workers.

雇用主は、適法に合衆国内で在留する権利のない外国人と知りつつ、その雇用が合衆国内に居住する労働者に悪影響を与える場合は、雇用してはならない。

(b) A person found guilty of a violation of subsection (a) is punishable by a fine of not less than two hundred dollars ($200) nor more than five hundred dollars ($500) for each offense.

前（a）項に違反し容疑が決定した者は、一違反につき二〇〇ドル以上五〇〇ドル未満の行政制裁に処す。

(c) The foregoing provisions shall not be a bar to civil action against the employer based upon violation of subsection (a)."

前項の規定は、前（a）項に違反した雇用主に対する支払請求訴訟を妨げるものではない。

…

まず州法の規定では、使用者が労働者の「就労資格」を求めるのではなく、「在留資格（lawful residence）」を求める構造になっていた。CAL. LAB. CODE. §2805., (1971).

さらに州法を受けるカリフォルニア州行政規則は次のようになっていた。

"art. 1. Obligation of Employer　雇用主の義務

16209. DEFENTION OF ALIEN ENTITLED TO LAWFUL RESIDENCE.

適法に在留する権利を備えた外国人の定義

An alien entitled to lawful residence shall mean any non-citizen of the United States who is in possession of a Form I-151, Alien Registration Receipt Card, or any other document issued by the United states Immigration and Naturalization service which authorizes him to work.

適法に在留する権利を備えた外国人とは、I-151、もしくは外国人登録完了証、もしくは合衆国移民帰化局発行の就労許可に関する書類を所持する、合衆国の非市民権者を指す。

16209.1. INQUIRY OF APPLICANT FOR EMPLOYMENT.

雇用に応募する者の調査

In ascertaining whether an applicant for employment is not entitled to lawful residence in the United States, an employer shall, contemporaneous with the hiring, make inquiry of such applicant as to whether he is a citizen or an alien.

雇用に応募する者が合衆国内に適法に在留する権利を備えているかどうか真偽を確認する際、雇用主は聴取を通じて、応募する者が市民権者か外国人かを調査するものとする。

16209.2. INQUIRY OF EMPLOYEE.

労働者の調査

In ascertaining whether an employee is not entitled to lawful residence in the United States, an employer shall make inquiry of such employee as to whether he is a citizen or an alien.

労働者が合衆国内に適法に在留する権利を備えているかどうかを真偽を確認する際、雇用主は労働者が市民権者か外国人かを調査するものとする。

16209.3. APPLICANT OR EMPLOYEE CITIZEN.

応募する者もしくは労働者が市民権者の場合

If the applicant for employment or employee claims to be a citizen, he may be employed or continued in the employ of the employer upon signing a declaration under penalty of perjury that he is a citizen of United States. An employer who knowingly employs an alien not entitled to lawful residence shall not be exonerated from prosecution for violation of Labor Code Section 2805 notwithstanding his having obtained a signed declaration of citizenship from the alien.

雇用に応募する者もしくは労働者が市民権者であると主張する場合は、偽証罪の適用の下に合衆国の市民権者であることを署名入りで宣誓することで、雇用もしくは雇用の継続が可能である。適法に在留する権利を備えていない外国人と知りながら雇用する雇用主は、外国人から市民権者である署名入り宣誓書を提供されていたとしても、州労働法第二八〇五条違反の訴追を免れるものではない。

16209.4 APPLICANT ALIEN－REQUIREMENT OF PROOF.

応募する者が外国人の場合－証明書類の要求

If the applicant acknowledges that he is an alien, he shall be requested to produce a document which shows that the applicant is entitled to lawful residence in the United States. A document such as specified in Section 16029 shall be sufficient proof of lawful resident status. The applicant shall furnish such documentation within three days from the date of employment. In the event that he fails to furnish such documentation and employment is nevertheless continued and he is found to be an unlawful resident, the employer shall presumed to have had knowledge of the employee's unlawful resident status.

応募する者が外国人だと認められる場合、応募する者は合衆国内に適法に在留する権利を備えていることを証明する書類の提供を求められるものとする。本一六二〇九条が定めた書類は、適法な在留の権利を充分に証明するものとする。応募する者は該当書類を雇用日から三日以内に提供するものとする。応募する者が該当書類の提供を怠り、雇用が継続しながら、なおかつ違法に在留していることが判明した場合は、雇用主がその労働者は違法な在留状態にあることを知っていたものと推定する。

16209.5. EMPLOYEE ALIEN－REQUIREMENT OF PROOF.

労働者が外国人の場合－証明書類の要求

If the employee acknowledges that he is an alien, he shall be requested to produce a document which shows that he is entitled to reside

in the United States. A document such as specified in Section 16209 shall be sufficient proof of lawful resident status. The employee shall furnish such documentation within three days. In the event that he fails to furnish such documentation and employment is nevertheless continued and he is found to be an unlawful resident, the employer shall be presumed to have had knowledge of employee's unlawful resident status.

労働者が外国人だと認められる場合、労働者は合衆国内に適法に在留する権利を備えていることを証明する書類の提供を求められるものとする。本一六二〇九条が定めた書類は、適法な在留の権利を充分に証明するものとする。労働者は該当書類を雇用日から三日以内に提供するものとする。労働者が該当書類の提供を怠り、雇用が継続しながら、なおかつ違法に在留していることが判明した場合は、雇用主がその労働者は違法な在留状態にあることを知っていたものと推定する。

16209.6. DEFINITION OF ADVERSE EFFECT.

悪影響の定義

Employment of an alien not entitled to lawful residence under any of the following circumstances shall be deemed to have an adverse effect on lawful resident workers:

以下の状態にあって適法に在留する権利が備わらない外国人の雇用は、適法に在留する労働者に悪影響をおよぼしているものとする。

a. Employment in any category of employment not enumerated on Schedule A in Labor Department Regulations 29 CFR §60.6. Schedule A may be obtained from the Manpower Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C.

いかなる雇用職種であれ、労働省連邦規則 29 CFR §60.6. における計画Aに列挙されてない雇用の場合。計画Aは、ワシントン D.C. 合衆国労働省労働力局において閲覧できる。

b. Payment by an employer to such employee of less than the federal or state minimum wage, whichever is higher."

雇用主が労働者に支払う賃金が、州もしくは連邦最低賃金、どちらが高いかを問わず、これを下回る場合。

…

Cal. Admin. Code, tit.8, pt.1, ch.8. art.1 (1972).

なお現在 29 CFR §60 は削除されている。

(18) Dolores Canning Co. v Howard , 40 Cal. App. 3d. 673, 115 CAL. RPTR. 435 (1974).
(19) Dolores, 115 CAL. RPTR. 435, at 441-43 (1974).
(20) *Id.* at 444.
(21) Marin v. Smith, 376 F. Supp. 608 (1974).
(22) CONN. GEN. STAT. §31-51k (1972).
(23) *Marin*, 376 F. Supp. 608, at 609-10 (1974).
裁判所はコネチカット州法が違憲立法であることを匂わせ、本案で救済判決を得るよう述べている。*Id.* at 609, fn. 2.
(24) 一般的に相手方主張の却下を求める抗弁を指す。田中英夫編集代表『英米法辞典』（東京大学出版会、一九九一年）二二四—二二五頁。
(25) De Canas v. Bica, 40 Cal. App. 3d. 976, 115 CAL. RPTR. 444 (1974).
(26) *Id.* at 446.
(27) *Id.*
(28) *De Canas*, 424 U.S. 351, 47 L. Ed. 2d 43, 96 S. Ct. 933 (1976).
(29) *Id.* at 354-365.
(30) Carl E. Schwarz, *supra* note 1, at 380 (1983).
(31) Kitty Calavita, *California's "Employer Sanctions"legislation: Now you see it, Now you don't*, 12 POLITICS AND SOCIETY, No.2, 205, 219-20 (1983).
カリフォルニア州サンタバーバラ郡では、使用者が行う外国人の違法雇用に対し、当局は雇用主制裁規定ではなく民法典の規定による「不公正な競争（unfair competition）」に抵触するとして立件起訴を試みた。同郡地方裁判所は当局の主張を認容し、行政制裁（civil penalty）の支払命令と違法雇用の差止め命令を認めた。〈移民〉の雇用を不公正な市場活動という概念で統制しようという画期的判断が地方裁判所レベルで行われたのである。People v. Loma Flora Inc., No.112-014 (Apr.5, 1977); People v. Maya Mexican Food., No.112-468 (Jun.5, 1977); People v. Southern Hills Development Corp., No.112-467 (May 3, 1977), *cited as* Carl E. Schwarz, *supra* note 1, at 381-82 (1983).

(32) Kitty Calavita, *supra* note 31, at 220 (1983).

(33) 無論エンフォースメント過程における和解（compromise）件数のデータはない。和解の場合は経過が公表されず、先例準則が成立しないという問題点は本稿中に指摘した通りである。詳しくは本章第二節三を参照のこと。

(34) 唯一条例（the city ordinance）で"employer sanction"を制定したラスベガス市でも困難に直面していた。違法雇用の咎で会社経営者を立件した当局に対して、裁判所は「雇用主」の定義規定が曖昧だとして「経営者」の雇用責任を認めなかったという。City of Las Vegas v. Shakliey, No.28061 (Las Vegas County Court, dec.28, 1976), *cited* as Carl E. Schwarz, *supra* note 1, at 387.

(35) Nozewski Polish Style Meat Products v. Meskill, 376 F. Supp. 610, 611 (1974).

(36) Department of Labor and Industry v. Forest development, Inc. (judgments of the 18 th District Court, Gallatin County, Montana) (Dec.,1982, Jan.,1983), *cited* Carl E. Schwarz, *supra* note 1, at 382-83.

(37) Carl E. Schwarz, *supra* note 1, at 386-87.

(38) *Id.* at 383-84.

(39)「予備報告書」は合衆国の移民政策に関する論点毎にそれぞれ充実したレポートを採録している。これらレポートはSCIRPのスタッフが執筆した他、行政当局の研究報告書や外部機関へ委託された研究報告書も含まれている。

雇用主〈懲罰〉制度、特に行政制裁そのものを論題にするレポートはなかったが、若干のコメントは存在した。

一つは一九八〇年当時の現行労働法規のエンフォースメントに関わっていた連邦労働省賃金及び労働時間局（Wage and Hour Division）の調査報告書（working paper）である。同局は関係当局の連携、そして潤沢な執行予算がフィールド捜査と行政制裁のエンフォースメントを成功させると提言した。連携なくして就労証明証書や捜査資料の調達融通は不可能であるし、予算なくしては場当たり的（spot checking）なエンフォースメントしか出来ないというのである。注目すべきことは賃金及び労働時間局が来るべき雇用主〈懲罰〉制度の執行担当局になるだろうと事前予測し、こうした提言を行っていた点である。United States Select Commission on Immigration and Refugee Policy, *U.S. immigration policy and the national interest, Appendix E to the Staff Report of the Select Commission on Immigration and Refugee Policy, Papers on Illegal Migration to the United States*, 265-68 (1981).

もう一つは米ノートルダム大学法学部（Norte Dame University Law School）に研究依頼した「雇用主〈懲罰〉制度の研究」で、行政制裁の特質と判例の動向に関するコメントが紹介されていた。*Id.* at 648-50.

行政制裁にわずかな言及しかなかった立法過程の懲罰制度構想において両レポートは貴重な関係資料であり、制度構想及び計画に大きな影響を与えたのではなかろうか。

(40) 最終的には一四対二でメンバーの圧倒的支持を得て雇用主〈懲罰〉制度の早期立法勧告が決議された。United States Select Commission on Immigration and Refugee Policy, *U.S. immigration policy and the national interest, the Final Report of the Select Commission on Immigration and Refugee Policy, Papers on Illegal migration to thee United States*, 61 (1981).

(41) *Id.* at 226-29.

(42) *Id.* at 62-67.

(43) *Id.* at 68-69.

(44) 連邦議会上下両院の合同公聴会という手法は、早くも一九八一年五月にSCIRP提出の最終報告書に関する公聴会で、六月には「移民及び難民政策に関する行政府提案（Administration's Proposal on Immigration and Refugee Policy）」に関する公聴会で用いられた。

ところでそのSCIRP最終報告書は、雇用主〈懲罰〉制度に関して労働者の就労資格を証明するドキュメントの偽造防止対策や証明確認システムの詳細を提案するに至らなかった。SCIRP内部では、"employer sanction"には一四名の賛同が得られたものの、人権上のさまざまな問題から身元保証システム付きのサンクション制度に賛同するメンバーはたった八名しかいなかったのである。*Id.* at 61.

五月の合同公聴会はSCIRP最終報告書を総じて歓迎したが、勧告された各点はなお議論を要する検討課題となった。*Final Report of the Select Commission on Immigration and Refugee Policy, Joint Hearings before Subcommittee on Immigration and Refugee Policy of the Senate Committee on the Judiciary and Subcommittee on Immigration, Refugees and International Law of the House Committee on the Judiciary, on the Final Report of the Select Commission on Immigration and Refugee Policy*, 97th Cong. 1st Sess. 33-34 (1981).

行政府提案は本稿で後述するレーガンプランの母体となるものである。最終報告書に欠けていたサンクション制度の運

用という観点を行政府提案が補う役目を果たした。*Administration's Proposals on Immigration and Refugee policy, Joint Hearing before the Subcommittee on Immigration, Refugees, and International law of the House Committee on the Judiciary and Subcommittee on Immigration and Refugee policy of the Senate Committee on the Judiciary, on Administration's Proposals on Immigration and Refugee policy*, 97th. Cong. 1 st Sess. 1-36 (1981), *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS: LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED DOCUMENTS, 1977-1986, Vol.12, Doc.51 (1987).

(45) *Id.* at 8. 司法長官スミスはサンクション規定よりも使用者がいかなる労働者のドキュメントやライセンスを確認すべきなのかについて関心があったようだ。司法省の意向は新IDカードの新設ではなく、INSが発行する永住外国人カード（a permanent resident alien card）や一時的労働者査証（temporary worker visa）のどちらかと、自動車運転免許証、社会保障カード、出生証明書、外国人登録書（registration certificate issued by the Selective Service system）のうちから二つを労働者が使用者に提示し、なおかつ労働者が書式にサインすることで、使用者と労働者の間で就労資格を確認させる算段だった。なお偽造防止加工を施したIDカードを労働者に交付するには二〇億ドルが必要だったという。*Id.* at 8-9.

(46) 128 CONG. REC., No.145, S11,993-12,002 (1982).

"Omnibus Immigration Control Act"という名が表す通り、法案は様々な施策を含んでいた。不法移民に関係する施策としては、第一に一九八〇年一月一日以前に合衆国に入国し継続して在留する外国人に、申請によって三年間ずつ在留と就労資格（temporary resident status）を与え、一〇年間が経過したのちには英語能力のテストを経て永住権（permanent residence）を与えるアムネスティを用意した。*Id.* at S11,993. 第二に、二年間に五〇〇〇〇人のメキシコ人を「非移民（nonimmigrant）」、つまり一時的労働者として導入する規定も用意された。*Id.* at S11,997-98.

なおレーガン政権下での移民法改正劇を政治的プルーラリズムの観点から分析した以下の資料を参照のこと。Kitty Calavita, *The contradictions of Immigration lawmaking: The Immigration Reform and Control Act of 1986*, 11 LAW AND POLICY No.1, 1, 17-47 (1989).

(47) 128 CONG. REC., No.145, S12,001-S12,002 (1982).

なお一九六三年農業労働者供給請負人登録法（一九七四年一部改正）はあわせて修正され、請負人が労働者を採用する際には、上記INAの各項を順守しなければ労働長官による請負人登録証の発行と交付が滞ることようにした。*Id.* at S11,

994. だが一九六三年法はオムニバス移民修正法案の成立を待たずに、一九八三年一月単独で修正された。この修正法案に引き続き雇用主〈徴罰〉制度が設けられ、労働者供給請負人は、合衆国内で適法に永住権を有しない外国人、もしくは司法長官が発行する就労許可を持たない外国人と知りつつ供給、採用、雇用、もしくは使用することが出来ないことを明示し、これに違反し、かつ法の定めに応じない場合は一〇〇〇〇ドルの制裁金もしくは三年に満たない禁固刑、またはその両刑が課せられる。Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act, P.L.97-470, 96 Stat.2583 §106(a) (codified as 29 U.S.C. 1816(a)), §501(b) (codified as 29 U.S.C. 1851(b)) (1983).

他方従来の移民法§§274(a)-(c)は外国人の違法な入国幇助や蔵匿を禁止することは変わりないが、節構成と細部が改められ、特に科料額は五倍の一〇〇〇〇ドルに及ぶことになった。ただしTEXAS PROVISOはそのまま残った。128 CONG. REC., No.145, S12,001-S12,002 (1982).

(48) *The effect of proposed legislation prohibiting the employment of illegal aliens on small business, Hearing before the Select Committee on small business United States Senate, on the effects of proposed legislation prohibiting the employment of illegal aliens on small business*, 94 th. Cong., 2 nd. Sess. 1-84 (1976), *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS: LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED DOCUMENTS, 1997 Supplement, Vol.28, Doc.14 (1997), *Agricultural Labor certification programs and small business, Hearing before the Select Committee on small business United States Senate, on the agricultural labor certification programs and small business, Part 1*, 95th. Cong., 1st. Sess. 1-266 (1977), *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS: LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED DOCUMENTS, 1997 Supplement, Vol.29, Doc.17 (1997), *Agricultural Labor certification programs and small business, Hearing before the Select Committee on small business United States Senate, on the agricultural labor certification programs and small business, Part 2*, 95th. Cong., 2nd. Sess. 279-405 (1978), *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS: LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED DOCUMENTS, 1997 Supplement, Vol.29, Doc.18 (1997).

(49) 法案H.R.8713や法案S.3074には五〇〇〇ドルものペナルティ規定はない。公聴会では両法案に対する修正法案の内容が雇用主側に流布していたのであろう。*The effect of proposed legislation prohibiting the employment of illegal aliens on small business, Hearing before the Select Committee on small business United States Senate, on the effects of proposed legislation prohibiting*

the employment of illegal aliens on small business, supra note 48, at 8 and 21 (statement of J. George Piccoli, Vice President of Human Relations of the New York Chamber of Commerce and Industry, and Robert B. Neville, Washington Council, National Restaurant Association, Washington, D.C.).

(50) *Id.* at 16-17, 20, and 51 (statement of Charles A. Brewer, Jr., President, Charles A. Brewer Co., Anaham, Calif., Robert B. Neville, Washington Council, National Restaurant Association, Washington, D.C., and Walter D. Rubstein, Director, Division of Retirement and Survivors Policy, Office of Policy and Regulations, Social Security Administration).

(51) Kitty Clavita, *Employer Sanctions Violations: Toward a Dialectical Model of White-Collar Crime*, 24 LAW & SOCIETY REVIEW, No.4, 1041, 1057-58 (1990).

(52) 全米人権委員会 (U.S. Commission on Civil Rights) や MALDEF (Mexican- American Legal Defense and Educational Fund) が反対陣営の代表であった。*Immigration Reform, Hearings before the Subcommittee on Immigration, Refugees, and International Law of the Committee on the Judiciary, House of Representative, on Immigration Reform*, 97th Cong. 1st Sess. 264-351 (1981) *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS: LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED DOCUMENTS, 1977-1986, Vol.15, Doc. 59 (1987) (testimony of Arther Fleming, Chairman, U.S. Commission on civil lights, Morris J. Baller, Vice President for Legal Programs, Mexican-American Legal Defense and Educational Fund, and John Shattuck, National Legislative Director, American Civil Liberties Union).

(53) *Id.* at 377-441 (testimony of Michael Piore, Professor of Industrial Relations, Department of Economics, Massachusetts Institute of Technology, Charles Knapp, Visiting Professor of Economics and Public Policy, George Washington University, and Sylvia Hewlett, Executive Director, Economic Policy Council, United States Nation).

(54) *Id.* at 246-47 (testimony of Alan C. Nelson, Deputy Commissioner, Immigration and Naturalization Service, Department of Justice).

(55) *The Knowing Employment of Illegal Immigrants, Hearings before the Subcommittee on Immigration and Refugee Policy of the Committee on the Judiciary, United States Senate on Employer Sanction*, 97th Cong. 1 st. Sess. 194-99 (1981), *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS: LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED DOCUMENTS, 1977- 1986, Vol.20, Doc. 72 (1987).

(56) これは“Simpson-Mazzori bill（シンプソン－マゾリ法案）”と通称されている。“FIRST Simpson-Mazzori bill”と呼ばれることもある。法案S.2222／H.R.5872は会期中にすんなりと成立しなかった。次期以降に提出されたジョイント法案が“SECOND Simpson-Mazzori bill”である。

(57) 法案H.R.5872／S.2222は、雇用主が雇用の際順守すべき手順を詳細に法律で定めた点が特徴である。まず雇用主は外国人に限らず事実上労働者（応募者）全員の就労資格を確認する義務が生じた（Sec. 274A.(a)(1)(A)-(B)）。その際確認すべきドキュメントも法律内に列挙された（Sec. 274A.(b)(1)(A)-(B)）。雇用主は雇用の開始時から五年、雇用の終了時から一年は労働者のドキュメントの保管が義務付けられた（Sec. 274A.(b)(3)）。違法な外国人の雇用には関わっていなくても、これらの義務違反には行政制裁が与えられる（Sec. 274A.(d)(3)）。つまり資格確認を怠ること自体が、新たなペナルティの対象になったのである。*Immigration Reform and Control Act of 1982, Joint hearings before the subcommittee on Immigration, Refugees, and International Law of the Committee on the Judiciary House of Representatives and Subcommittee on Immigration and Refugee policy of the Committee on the Judiciary United States Senate on H.R.5872 and S.2222*, 97th. Cong. 2nd. Sess. 4-81 (1982), *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS: LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED DOCUMENTS, 1977- 1986, Vol.21, Doc. 76 (1987).

(58) *Immigration Reform and Control, Report of the Committee on the Judiciary, United States Senate, on S.2222 with additional and minority views*, 57-102 (1982), *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED, 1977-1986, Vol.25, Doc. 90 (1987).

上院議員ケネディ（EDWARD M. KENNEDY）は、たとえ小規模事業主らに雇用主〈懲罰〉規定の適用除外要件が備わっていても、雇用主〈懲罰〉制度に付属する就労資格確認規定はとりわけヒスパニック系、アジア系市民に差別を生じさせるとしてサンセット条項（sunset provision）を加えるよう主張した。*Id.* at 119-20 (minority views of Senator Kennedy).

このサンセット条項は雇用主〈懲罰〉規定と就労資格確認規定を立法後三年経過ののち廃止し、期間経過後はよりよい新制度の立法と施行を促すものである。もちろん両規定が差別の問題に無関係ならば、継続して従来の規定が施行される。

ケネディ修正案は上院司法委員会で否決されてしまったが、仮に可決されれば連邦政府の新たな火種となるところだった。サンセット条項は国家行政の縮小の一手法であり、〈国家の退場〉と密接な関係がある。だが連邦政府はサンセット法制導入を当初躊躇していた。政策決定権力を事実上備えた各小委員会は、サンセット条項に否定的な態度を示していた。

議員たちがせっかく成立させた事業法案を、縮小廃止を前提とする事後的審査に追い込むのに抵抗するのは当然だった。

国家行政の縮減と後退を考える際、サンセット条項の導入機運は新たな分析視角を提示する。当時、雇用主〈懲罰〉規定と就労資格確認規定を執行運営するだけでも二〇〇〇万ドルの予算が必要だった。両規定は公平と平等に反するというより、事業規模として適切かどうかを問われていたのである。*See,* 中村陽一「アメリカ連邦政府のサンセット法案－そのたどった運命－」『自治研修』第二六七号（一九八二年）五六－六一所収、五八－五九頁、森田徳『サンセット法概説－アメリカ各州における実際－』（公務職員研修協会、一九八〇年）二三九－二七五頁、永田尚久『政策主導型行財政運営－ゼロベース・サンセット・レビュウ』（第一法規、一九八二年）二八四－二九九頁。

(59) この規定は行政当局との算定額について和解（compromise）可能性を全く否定するものではない。

(60) **Kitty Calavita,** *supra* **note 46, at 24 (1989).** 反対派議員たちは法案成立を阻止するための三〇〇もの修正案を準備したという。

(61) 一九八二年一二月までに下院各審議過程で法案 **H.R.5872** には修正が加えられていた。雇用主〈懲罰〉制度関係の規定だけでも数多の修正があった。その一つは上院案と同様に小規模事業主には就労資格確認規定の適用を除外する修正だった。その二つ目は、違反雇用に関わった雇用主に対して初回のみはサイテイション（citation）の発行のみにとどめる修正だった。三つ目は制裁内容の変更である。初回の違反には注意警告のみを発して制裁を与えない分、違反雇用が三回目以降は場合により刑事制裁として最高三〇〇〇ドルの科料および／または一年を越えない禁固刑を与える。就労資格確認を怠った場合の行政制裁規定は削除された。書類確認の懈怠はサンクションを与えるに値しないという判断だった。*Immigration Reform and Control Act of 1982, Report No.97-890, Part II, from the Committee on Education And Labor submitted with Minority Views to accompany H.R.6514, United States Senate,* 97th. Cong., 2nd Sess. 32-47 (1982), *reprinted in* JAMES F. BAILY, III, IMMIGRATION AND NATIONALITY ACTS LEGISLATIVE HISTORIES AND RELATED DOCUMENTS, 1997 Supplement, Vol.31, Doc.25 (1997).

下院では移民法改革法案の動向に関して司法委員会の他に教育及び労働委員会（the Committee on Education and Labor）の影響が大きく作用した。会期末間近の一九八二年一二月頃明らかにされた修正法案 **H.R.6514** は、雇用主〈懲罰〉規定と就労資格確認規定が雇用差別もしくは採用差別を起こすことを前提として、アファーマティブアクションおよび差別を受けた労働者の訴訟上の救済規定を用意していた。他方で就労資格確認を行わない使用者には三段階（three-step）の行政制裁を規定し、三回目以降の確認義務違反には一五〇〇ドルのペナルティが与えられることになっていた。*Id.* at 10-12.