



前年よりも大幅に上昇した実勢賃金が適用されることも珍しくありません。そのため、雇用主がPERMの一環として求人広告に賃金・賃金レンジを記載する場合には、PWDが発行されるまでは求人広告の掲出を待つことを強くお勧めします。

## 5. 賃金レンジを含めることで、どのような影響があるか？

実勢賃金の要件を満たすため、賃金レンジの下限を、雇用主が通常オファーする賃金よりも高い水準に設定することも多くなっています。そのため、PERM手続の一環として実施される求人活動で提示される賃金に関しては、実際の賃金レンジが反映されていない場合があります。すなわち、PERMの求人活動における求人広告とそれ以外の求人広告との間に矛盾が生じる可能性があります。加えて、PERM規制や州・自治体の規制を遵守しつつも、ビジネス戦略に沿ったPERM採用戦略を立てる上で考慮されるべき雇用主独自のポイントが存在する場合があります。

PERM手続における求人広告には、全てのポジションに関する要件を具体的に記載する必要はないものの、PERM広告が同等のポジションに関する他の求人広告よりも高い賃金レンジをとっている理由を求職者に知らせるために、そのような要件を記載することが有益な場合もあり得ます。

## 結びに変えて

新たな賃金透明化法は、現在の雇用環境への対応といった観点からは時代遅れとなっているPERM規制を遵守する雇用主にとって、難題を提起しています。PERMの要件と賃金透明化法が交錯する本課題については、PERM規制と州や自治体の規制の両方の要件を満たすPERM採用活動を行うためにも、移民法及び労働弁護士とともに最善の戦略を立てる必要があるといえるでしょう。

## 著者について



Heather Frayreは、ディキンソンライト法律事務所エルバソオフィスのメンバーで、入国管理局の手続に関するサポートを提供しています。また、企業や団体からの、募集・採用・異動・退職・外国人労働者の雇用維持に関する相談にも応じています。加えて、孤児のお客様を対象に、入国管理に関する問題や非移民ビザ、永住権、市民権、労働法に関する問題も取り扱っております。  
電話番号：915-541-9370  
Email：hfrayre@dickinsonwright.com.

本クライアントアラートの内容は、著者自身の見解を示したものであり、情報提供のみを目的とするものです。本クライアントアラートに含まれる内容は、法的または専門的なアドバイスを提供するものではありません。今回取り上げたトピックに関する具体的な質問や懸念がある場合には、Dickinson Wrightの弁護士に相談されることをお勧めします。





*risk in conducting recruitment before the issuance of a PWD if the advertisements must include a wage range that must not be lower than the prevailing wage. For example, every year on July 1, posted prevailing wages are adjusted to reflect new wage data. It is not uncommon for some occupations to carry a prevailing wage requirement that has increased significantly from the prior year. Therefore, if an employer includes a wage or wage range in its PERM advertising, it would be highly advisable to wait until after the PWD has been issued to place its advertisements.*

## 5. What is the impact of including a wage range?

*Because it may often be necessary to adjust the low end of a wage range to a level that is typically higher than the employer would normally offer due to prevailing wage requirements, the PERM wage range may not be the true range that would be offered for a particular position. This situation may create inconsistencies with other advertisements placed pursuant to traditional, non-PERM advertising. There may also be other considerations unique to the employer that should be considered in developing a PERM recruitment strategy that both complies with PERM and state/local regulations but also aligns with business strategy. Also, while it is not required to specifically list out all of the position's requirements in a PERM advertisement, it may be beneficial to list the requirements in order to notify job seekers of the reason a PERM advertisement may command a higher wage range than an advertisement for a similar position.*

## Conclusion

New pay transparency legislation poses a challenging issue for employers attempting to navigate compliance with PERM regulations, which are outdated in addressing the current employment environment. This issue of the intersection of PERM requirements and applicable pay transparency laws must be addressed with immigration as well as labor and employment counsel to determine the best strategy for conducting PERM recruitment that satisfies both the PERM regulations as well as state and local rules.

## ABOUT THE AUTHORS



**Heather Frayre** is a Member in Dickinson Wright's El Paso office, where she assists clients in navigating immigration matters tied to the recruitment, hire, transfer, and retention of foreign workers. She counsels corporate and individual clients on a full range of immigration matters, including non-immigrant visas, permanent residency, and citizenship, as well as issues tied to worksite compliance. She can be reached at 915-541-9370 or [hfrayre@dickinsonwright.com](mailto:hfrayre@dickinsonwright.com).

*The content in this client alert is the author's own expressed views and is only for informational purposes. The content contain within the client alert does not constitute legal or professional advice. We encourage you to consult a Dickinson Wright lawyer if you have specific questions or concerns relating to any of the topics covered in this article.*