

## 移民法

### 危ない“ビジネス”:B-1ビジネス訪問者ビザでの渡米者に許容される活動(許容されづらい活動)の再確認

エリサ・N・ピント著

貴社の米国国外拠点から、米国国籍ではない社員が貴社の米国法人を“訪問”することがあるでしょう。そして、その外国籍の訪問者を受け入れ、自分のチームに溶け込めるようにしたことはありませんか。あるいは、その訪問者が通常行っている業務を、米国内でも引き続き同様に行わせたことはありませんか。もしあるとしたら、あなたは無自覚にも、労働許可を持たない外国人を貴社米国法人が雇用するのを手助けしたかもしれません。それだけではなく、その訪問者が、将来的に米国への駐在・移民の申請をすること(あるいは米国への再入国そのもの)を困難にしまったかもしれません。

とりわけ、昨今の国際化の進んだビジネス環境においては、貴社の米国国外拠点から、B-1ビジネス訪問者ビザ(B-1ビザ)((訳者注)あるいはESTA、以下同様)で、米国国籍ではない社員を、米国拠点に呼び寄せることは、比較的一般的におこなわれていることでしょう。その(B-1ビザを保持する)訪問者が、米国滞在中にB-1ビザで許容されている範囲で活動をする限り、何も問題はありません。しかし、多くの場合、B-1ビザで許容される活動と、許可されない“仕事”の境界線は不明瞭で、実際はその一線を行ったり来たりしているのが現状です。

#### 危ない状況の具体例

危ない状況としては、次のようなものがあるでしょう。貴社の設備/機器に不具合が生じました。貴社は、製品基準を満たし顧客を満足させるため、設備の使用方法について自社従業員をトレーニングしたいと考えました。ここで、信頼のおける品質管理マネージャーは、ヨーロッパの本社(南米、アジア、カナダ、メキシコの本社でも構いません)にいます。彼を米国に呼び、この設備の不具合に対処し、従業員をトレーニングしてもらえればとても助かります。そこで、貴社は、彼をB-1ビザで呼び、特に業務に制約や制限を付けることなく、“彼が出来る最善な事”をさせました。貴社の考えはこうです:この彼は、米国国外の本社の従業員であり、給与も本社から支払われている。彼が行うことはアメリカでの“雇用”に当たらない(あるいは、気にかけてもおられないでしょうか?)。さらに、貴社は、そのB-1ビザの訪問者が、従業員やお客様との連絡をスムーズに行えるよう、米国貴社の電子メールの使用を許可し、メールの“署名欄”に貴社米国住所を使うことを許可したとします。彼は数ヶ月アメリカに滞在し、設備は正常に稼働し、従業員は良く教育され、製品の品質やサービスの向上により、顧客の品質規格は満たされ、顧客満足度も高まりました。彼は、パスポートにスタンプされたB-1ビザの有効滞在期間が切れる前に、米国を去り帰国しました。

#### その帰結はどうなるでしょう

無自覚にはあれ、貴社の行ったことは、米国において必要な労働許可のない者の雇用です。その結果、このB-1ビザ訪問者が、将来的に駐在ビザ・移民の申請をすること(または、そもそも米国へ入国しようとする事自体)を困難にしまったかもしれません。すなわち、B-1ビザ保持者が、次に米国を訪れようとしたとき、特にそれが直近の長期滞在後からあまり時間が経っていない場合は、不幸な結果が待っている可能性は(実際、かなりの確率で)十分ありえます。税関・国境警備局(CBP)では、過去のアメリカ入出国日に加えて、過去の訪問時の訪問理由や、意図する活動に関して、訪問者が話した内容を記録しています。税関・国境警備局(CBP)では、電子メールやその他の通信プラットフォームを含む携帯電話等を捜査し、B-1ビザの訪問者に関連したあらゆる電子メールその他の通信履歴にアクセスする事が出来ます。この恐るべき権限に加え、税関・国境警備局(CBP)はその裁量により、B-1ビザのビジターの入国を拒否する権限のみならず、ビザそのものを取り消し、“即時、国外退去”させ、そのB-1ビザ保持者がこの先5年間、又はそれ以上の間、米国訪問に必要な全てのビザを取得出来ないようにすることも可能です。

#### 許容されている(許容されていない)活動

この危ない状況の具体例の事案において、B-1ビザの訪問者は、税関・国境警備局(CBP)が許可したI-94に記載の滞在可能期限いっぱいアメリカに滞在し、米国におけるビジネス文化を体験し、英会話能力を向上させ、米国の企業運営方法に親しむことは認められています。また、会社のマネージャーや役員との会議に出席し、設備や機器を視察し、不具合について話し合い、従業員教育や品質規格に関して話し合うことも許可されています。さらに、(一定の制約はありますが)米国顧客を訪問し、顧客確保やビジネス開拓のサポートをする事も許容されています。

しかし、B-1ビザ保持者の活動は、米国入国管理官により“生産的な仕事”である、と認められる一線を越えた瞬間、B-1ビザの条件に違反する活動となります。従業員、顧客、又はサービス・プロバイダーに対するあらゆるハンズ・オンのトレーニング(をしたり、受けたりすること)、また、品質管理の監督・マネジメントといった活動は、入国審査官が米国人従業員(又は就労許可された外国籍従業員)でも行う事が出来ると合理的に認めた場合、“生産的な仕事”であって)無許可就労に該当すると判断されます。同様に、会社が利益を生むのに寄与するあらゆる活動が、B-1ビザで許可されている活動の範囲外であると見なされる可能性があります。いずれの場合も、実際にその個人の給与や報酬がどの国で支払われるかに関わりません。

この危ない状況の具体例の事案において、B-1ビザで許可されているその他の活動としては、教育目的の会議や業界会議、あるいは会社の会議への出席すること、海外の本社に報告するための情報収集や米国法人の事業運営の視察、契約の交渉などが考えられます。しかし、これらの活動に該当するかは、いずれも、税関・国境警備局(CBP)や入国審査官の解釈と裁量次第のところがありますし、非常に簡単に、許可された活動から許可されていない活動に踏み込みやすいものであることに十分留意してください。

## B-1ビザでの“危ない”活動のリスクを最小限にするためのヒント

疑わしき場合は、L-1(企業間転勤者)ビザ、E-1/E-2(貿易/投資家)ビザ等の、適切な就労ビザを取得する事に越したことはありません。しかし、米国において予定する活動にとって、B-1ビザが最も適切であると思われる場合、B-1ビザを取得するのはビジネス上一般的で、役に立つ手法です。B-1ビザを取得して米国を訪問する前に、貴社と訪問者のいずれもが、ここに挙げたような危ないビジネスに関わってしまう前に、次のステップをお取りいただくべきでしょう。

- 米国内で計画し、また予定されている活動について、ビジネスビザの分野に精通している移民法弁護士/アドバイザー/スペシャリストに、事前に相談する。
- B-1ビザの訪問者に実施させる活動の範囲を明確にするため、会社レターヘッド用紙に印刷したインビテーション・レターを準備する。このレターには、米国滞在の具体的な期間、スケジュール、取り組む活動、米国国外における雇用の詳細(役職、雇用期間、簡潔な仕事内容等)を記載しておく。
- 米国法人の役職員に対して、B-1ビザの訪問者に、米国に滞在中に、“働いている”と見える/推測される/予想されることがないように、“生産的な作業”とみられることを行わせないように、明確に認識させる。
- B-1ビザの訪問者に、貴社米国法人の電子メールアドレスを使用させたり、米国貴社の住所が記載された署名欄を使用してコミュニケーションをとらせてはならない。
- 外部の第三者(税関・国境警備局(CBP)や入国審査官)により質問・分析された場合に備え、B-1ビザで入国する訪問者が“仕事をしている”と思われかねない不必要な通信を避ける。
- B-1ビザの訪問者には貴社の正規社員であるかのような行動をさせない。
- B-1ビザの訪問者の、米国滞在中に使った費用(滞在中に付随的な費用、例えば会議参加費、食費、宿泊費を除く)は、米国法人で負担しない。

### 著者:



ディキンソン・ライト法律事務所のトロイオフィスに在籍する弁護士の**エリサ・N・ピント**は地元、全米、及び国際的なクライアントからビジネス移民法関連の様々な依頼を受けています。彼女はほぼ20年にわたりビジネス移民法の弁護士業務を行っています。ブラジルにルーツを持つ彼女はポルトガル語を流暢に話しスペイン語やフランス語にも堪能です。  
電話: 248-433-7277  
電子メール: [epinto@dickinsonwright.com](mailto:epinto@dickinsonwright.com)

## IMMIGRATION

### **RISKY "BUSINESS": A REFRESHER ON PERMISSIBLE (AND NOT SO PERMISSIBLE) ACTIVITIES IN B-1 BUSINESS VISITOR CLASSIFICATION**

by *Elissa N. Pinto*

Have you ever had any foreign nationals "visit" your company from one of your entities outside the U.S.? Did you help the foreign national visitor fit right in and seem like part of your team and like any other employee? Did you allow him/her to conduct their regular activities in the same way they do while working abroad? If so, you might have inadvertently assisted your company in employing a foreign national without work authorization, and also, placed the foreign national visitor in a difficult situation that might prevent him/her from seeking immigration benefits (or entering the U.S. altogether) in the future.

In the very internationally connected business world, these days, hosting or inviting a foreign national from one of your foreign entities to travel to the U.S. on their B-1 Business Visitor Visa ("B-1 Visa") might seem like a relatively normal and casual event. As long as the activities conducted while the foreign national visitor (B-1 Visitor) is physically in the U.S. stay within the boundaries of the B-1 permissible activities, this event very well might be "uneventful" after all. However, what many companies do not realize is that the line between permissible B-1 activities and unauthorized "work" is often blurry, and/or easy to cross from one side to the other.

#### **The Risky Scenario**

A common scenario is as follows: Your company is having issues with its equipment/machinery and is training its employees on how to use the equipment while conforming to product standards and customer expectations. So, you immediately think of your loyal and highly specialized Quality Manager from your headquarters in Europe (or South America or Asia, or right next door in Canada or Mexico). You consider how useful and beneficial it would be to have him/her visit your company in the U.S., possibly for an extended stay, to help manage or "fix" the equipment issues and employee training problems. You bring him/her over on the B-1 Visa and let him/her "do what they do best" without any parameters or restrictions. You assume that because the B-1 Visitor remains on the payroll of your headquarters abroad, that there is no unauthorized "employment" (or perhaps that thought doesn't even cross your mind?). You might even furnish the B-1 Visitor with the company's U.S. e-mail and allow use of a "signature line" on the e-mail using the company's U.S. address, to facilitate interaction between the B-1 Visitor and the company's employees and customers. After a successful stay lasting several months, the equipment is functioning properly, your employees are better trained, your products or services are meeting quality standards and your customers are happy! The B-1 Visitor properly departs the U.S. before the expiration date of the authorized stay stamped in his/her passport.

#### **The Consequences**

Without even realizing it, your company just employed the B-1 Visitor without U.S. work authorization, and jeopardized that B-1 Visitor's eligibility for future U.S. immigration benefits (or from visiting the U.S. altogether). It is very possible (and even likely) that the B-1 Visitor won't be so lucky upon the next arrival to the U.S., especially if the next visit is in close proximity to the recent extended stay. The U.S. Customs and Border Protection ("CBP") maintains a record of anything discussed in previous visits regarding reason for visiting the U.S. or intended activities, in addition to the actual entry/departure dates. The CBP can search cell phones, including e-mails and other communication platforms, and will have access to all of those e-mails or correspondence that involved the B-1 Visitor. As if that's not terrifying enough, the CBP then has tremendous discretion to not just refuse admission to the B-1 Visitor, but to cancel the Visa entirely, conduct an "expedited removal" of the B-1 Visitor back to the country of origin immediately, and bar that B-1 Visitor from travelling to the U.S. in any visa classification for 5 years or longer.

#### **The Permissible (and Non-Permissible) Activities**

In the same scenario described above, it would be fine for the B-1 Visitor to stay for the full period of time permitted by CBP on the I-94 record of admission, to experience the U.S. business culture, improve English skills, become familiar with your U.S. operations. It would also be permissible for the B-1 Visitor to meet with company managers and executives, observe and discuss the issues with the equipment/machinery, employee training and quality standards. It could even be acceptable to meet with or visit the U.S. customers and help with business development and customer retention efforts (within certain parameters).

However, the moment that the B-1 Visitor's activities cross over to what U.S. immigration officials perceive as "productive work", the B-1 Visitor may be in violation of the terms and conditions of the B-1 Visa classification. Any hands-on training (provided or received), quality control oversight/management, with the employees, customers, service providers, etc., that is reasonably perceived to be work that a U.S. worker (or work authorized employee) could have performed, could result in a finding of unauthorized employment by a U.S. immigration official. Similarly, any activities that may have contributed to generating a profit for the company, may also be deemed to be outside the scope of the B-1 permissible activities. This is all regardless of where the actual compensation or remuneration originates.

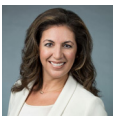
Other permissible activities under the B-1 Visa classification likely under the scenario above include the following: Attending/ Participating in Educational or Industry Conferences or Company Meetings; Gathering information and/or observing operations to report back to headquarters abroad; and Negotiating contracts among others. However, these activities are all subject to the CBP/Immigration officials' interpretation and discretion, and as mentioned earlier, far too easy to cross over from the permissible to the impermissible.

## Tips on minimizing the risk in the “risky” use of the B-1 Visa

When in doubt, it is best to secure the appropriate work authorized visa classification, such as the L-1 intracompany transferee, the E-1/E-2 Treaty Trader or other appropriate visa. However, if the anticipated activities in the U.S. are more appropriate for the B-1 classification than other work authorized visa classifications, it is still a common and useful mechanism for international business relations. Rather than entertaining the risky business described in the scenario above, though, both your company and the B-1 Visitor would be better off taking some of the following steps prior to the visit to the U.S.:

- Consult with a business immigration lawyer/advisor/specialist regarding the intended/anticipated activities in the U.S.
- Prepare a Business invitation letter on your company letterhead describing the permissible activities planned for the B-1 Visitor, including specific dates and schedules and projects involved and confirm the B-1 Visitor’s employment abroad (title and dates of employment and brief job description)
- Alert management/staff at your company that the B-1 Visitor cannot conduct activities that could be considered productive work, to prevent any appearance, assumption or expectation that they are “working” while visiting the U.S.
- Do not provide a U.S. e-mail or allow use of a signature with the U.S. address in the B-1 Visitor’s correspondence
- Avoid unnecessary communication with the B-1 Visitor that might be perceived as “work” if ever questioned or analyzed by an outside party (like CBP or an immigration officer)
- Discourage the B-1 Visitor from holding him/herself out as a regular company employee
- Do not reimburse or pay for any of the B-1 Visitor’s expenses while in the U.S. except for incidental expenses, such as conference tickets, meals and/or temporary lodging

### About the Author:



**Elissa N. Pinto** is Of Counsel in Dickinson Wright’s Troy office where she represents local, national and international clients in all aspects of business immigration. She has practiced business immigration law for nearly 20 years. She speaks Portuguese fluently having a Brazilian heritage, and is proficient in Spanish and French. Elissa can be reached at 248-433-7277 or [epinto@dickinsonwright.com](mailto:epinto@dickinsonwright.com).