

December 4, 2019

1

移民関連事項

領事館でのビザ申請に関わる課題 - オンラインアプリケーション DS160に注意

キャサリン ウォーカー著

領事館で米国の非移民ビザを申請する人たちは皆、DS-160の利用自体にはすぐ馴染めるでしょう。これはオンラインの非移民ビザ申請フォームで、領事館電子申請センター(CEAC) [ウェブサイト](#)で入手できます。このフォームは大したものではないと考え、雇用主の多くは、米国領事館または選択した大使館で「ビザスタンプ」をもらうという手順を従業員任せにしています。

しかし、雇用主も従業員もDS-160に潜む注意事項を理解しておくべきです。以下にいくつかの例を紹介します。

1. 国務省(国務省)と米国市民権・移民局(移民局)は連携して、DS-160の確認や、(該当する場合には)移民局が承認した関連基本請願(I-797承認通知)に関する事実確認をしています。
2. 国務省(DOS)のケンタッキー領事センター(KCC)は、ビザと移民申請プロセスで非常に重要なサポート提供の役割を果たし、移民局と国務省をつなぐ役目を果たします。KCCは2000年にケンタッキー州ウィリアムズバーグに開設されました。
3. KCCは移民局から受け取ったデータを領事館官吏のためにスクリーニングし、請願者に関する情報をまとめます。その情報は、請願情報管理システム(PIMS)に保存されます。このPIMSデータは、移民局に頻繁に請願を行う会社情報を確認するデータベースとして使われます。従って、自社の申請履歴全体を領事館官吏が入手できることを覚えておいてください。また、米国税関・国境取締局(CBP)もPIMSをアクセスできるようになっています。
4. KCCは米国納税者番号(EIN)を使って米国全土の州務長官の記録を全て捜査し、請願者の正式名称を確認します。そこで何か問題や食い違いが出てきた場合は、KCCは会社の責任者に連絡して説明を求めます。
5. KCCはビザ面接後、そしてビザ発行前に、領事館にて顔認識技術を使って申請者の確認を行います。
6. KCCは請願者に関し、レクシスネクシスやダンアンドブラッドストリート、またはその他の公開情報を使って身元調査をします。
7. KCCは第三者の職場で働く非移民ビザ申請を全てスクリーニングします。KCCはG-28(代理人通知書)に記載されている弁護士ではなく、請願者の代表人に直接連絡をしてきます。
8. ビザの申請を審査している領事館がKCCに確認依頼をすると、不正検出と国家安全保障局(FDNS)の職員が職場訪問を行う可能性があります。
9. 請願のPIMS用データのコピーを提出し忘れて、領事館手続が遅延することのないようにしてください。移民局とKCCの間でファイルをデジタル転送するという現在のプロジェクトはまだ進行中のためです。KCCの審査は移民局文書がPIMSに入れられてからのこととなります。

10. 最近、領事館官吏が、E-3ビザ申請者に関して、その非移民の意図に関して確認するため、審査中のステータス変更申請がないかどうか調査してきました。
11. Eビザ申請プロセスを批判する最近のGAO [レポート](#)によると、領事館官吏は、投資家の表明内容について検証したり、E企業登録をより頻繁に見直すように促されているようです。

上記を踏まえると、請願者となる雇用主は、DS-160には決して誤りがないよう注意すべきであると思われます。職務、職名、職場、雇用主の会社名などを記載する際の従業員の単純な間違いも、DS-160上の情報と移民局文書間での食い違いとなり、追加資料請求を受けたり、誤解の発生につながる可能性があります。

さらに、DS-160に記載したエータは不正がないかの調査に使われますし、質問が追加される場合もあります。その場合は、雇用主も確認が必要でしょう。たとえば、2019年10月、Eビザ申請者には次の質問が追加されました。

条約国の貿易者または投資家にはすでにビザは発給されていますか？

大きな多国籍企業のEビザ従業員になる者は、通常この質問にどう答えて良いかわからないでしょう。最近ある領事館が、この質問には「はい」と回答でき、申請者の名前と生年月日を記入すれば良いとしましたが、また1つの領事館でのことにすぎません。また、ヨーロッパでのEビザ申請者は、[一般データ保護規則](#)(GDPR)からの制約も考慮しなければなりません。

さらに、DS-160は、最近になって以下の質問を追加し、これに回答しないとフォームは提出できません。過去には、これらの質問への回答は空欄のままでもフォームは提出可能でした。

1. 過去5年間に追加で別の電話番号を使いましたか？
2. 過去5年間に追加で別のEメールアドレスを使いましたか？

場合によっては、フォームのレビュー段階で追加質問が出るがありますが、DS-160の提出後、DS-160上の質問は変わります。以下がその例です。

レビュー段階での質問 - コンテンツ(写真、ビデオ、ステータスの更新など)を作成したり共有するために過去5年間に使ってきた他のウェブサイトまたはアプリケーションで、自身に関する情報を提供することを希望しますか？

DS-160提出後の質問 - 過去5年間にさらに別のソーシャルメディアプラットフォームを使いましたか？

「希望しますか？」は「使いましたか？」とは意味が違う質問です。そこで、DS-160提出前にDS160を印刷またはスキャンして内容を確認し、回答が正確なものになっているかチェックすることが重要です。

アドバイス:

1. 雇用主はDS-160の作成および提出に関して従業員任せにすべきでなく、きちんとサポートしてください。ビザ申請は、DS160を出して終わりではありません。

CLIENT ALERT

2

- ビザ申請関連で受ける職場訪問や問い合わせに関し、雇用主はコンプライアンスプロトコルを準備しておくべきです。
- 従業員が領事館での面接で適切に対応できるよう準備させ、DS-160に記載する情報に関しては雇用主が監督をしてゆくべきです。
- 従業員のビザスポンサーになる前に、従業員になる可能性のある者にDS-160の質問に答えてもらうようにすると良いでしょう。
- 申請者は、DS-160の雇用履歴の質問(たとえば、「以前雇用されていましたか?」)に注意深く答えてください。たとえば、前の雇用主、職位などに関して提供した情報に食い違いがあった場合、またはきちんと時間をかけずに単に「いいえ」と答えてしまうと、ビザ審査員は、それを重要事項の不実告知と受け取って申請を拒否する可能性があります。
- 履歴書/CVの提出を求められることがしばしばあります。DS-160により提示された情報が正確かどうかを判断するため、履歴書情報と照合されます。従って、雇用日、職務、会社の正式名称なども含め、履歴書/CVが正確に記載されている必要があります。
- 申請者は、実際の雇用主(請願者)の名称を知っておき、従業員が第三者による職場配置で配属される場所の請負業者名だけでなくその実際の雇用主も記載する必要があります。
- 雇用主は、従業員が完成させたDS-160申請書を、電子送信する前に印刷またはスキャンして提出するよう求め、記載が正確か見直しすべきです。または弁護士に依頼するビザ申請サービスにそのような作業も含まれているかを確認しておくべきです。
- ビザ申請者は、DS-160の質問に答えるとき、翻訳オプションを使って理解を深めると良いでしょう。提供されている言語ツールを使って設定を変えてから、質問のところに行くと、選んだ言語で質問が表示されるようになります。

この「クライアント・アラート」は、ディキンソン・ライト弁護士事務所が発行しているもので、移民法に関する重要な事柄・出来事をクライアントや知り合いの方々に提供することを目的としています。これは情報提供のみを意図しているもので、法的または専門的なアドバイスではありません。ここで取り上げたトピックスに関して特定の質問または懸念事項をお持ちの場合は、ディキンソン・ライトの弁護士にご相談ください。

お問合せは以下までお申し付けください:



キャサリン キャンベル ウォーカー
ディキンソン・ライト、エルパソ事務所
移民関連問題担当グループの共同グループ責任者
電話: 915-541-9360
電子メール: kwalker@dickinsonwright.com



CLIENT ALERT

December 4, 2019

1

IMMIGRATION

CONSULAR APPLICATION CHALLENGES – BE WARY OF THE DS-160

by Kathleen Walker

All applicants for a U.S. nonimmigrant visa at a consular post quickly become familiar with the [DS-160](#), online nonimmigrant visa application form, which is available on the Consular Electronic Application Center ([CEAC website](#)). The form may seem fairly innocuous and many employers leave employees to fend for themselves to obtain their “visa stamp” from the selected U.S. Consulate or Embassy.

Employers and employees, however, should be aware of some underlying aspects of the DS-160. Below are some examples of a few:

1. There is collaboration between the Department of State (DOS) and U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) concerning the review of the DS-160 and confirming the facts of the relevant underlying petition approved by USCIS (I-797 approval notice), when applicable.
2. The Kentucky Consular Center (KCC) of the DOS plays a critical support role and serves as a linkage between USCIS and DOS in the visa and immigration benefit application process. KCC was opened in 2000 in Williamsburg, Kentucky.
3. KCC pre-screens data received from USCIS for consular officers and synthesizes information about the petitioner. The information is stored in the Petition Information Management System (PIMS). This PIMS data can be used as a database to verify information for companies that are frequent petitioners with USCIS. Thus, companies should understand that a consular official has access to a bird’s eye view of the application history of the company. Please note that U.S. Customs and Border Protection (CBP) also has access to PIMS.
4. KCC determines the true legal name of the petitioner by running a national scan of all U.S. secretaries of state’s records using the employer identification number (EIN). If there is an issue or discrepancy, KCC may call a company official for clarification.
5. KCC conducts facial recognition technology review after the visa interview but before visa issuance at a consular post to verify an applicant’s identity.
6. KCC may conduct background research regarding a petitioner using LexisNexis, Dun & Bradstreet and other public information.
7. KCC screen 100% of the nonimmigrant visa applications using a third party worksite. KCC will not contact the attorney on a G-28 Notice of Entry of Appearance but will instead contact the petitioner’s representative directly.

8. KCC received requests for review from consular posts considering a visa application, which can lead to an in person worksite visit from a Fraud Detection and National Security (FDNS) representative of FDNS.
9. It is critical to reduce consular delays caused by a failure to provide a PIMS copy of petitions, since the ongoing project to transfer files digitally between USCIS and KCC is still a work in progress. KCC vetting occurs after the USCIS documentation is entered in PIMS.
10. Recently, some consular officers have been reviewing whether E-3 visa applicants have adjustment applications pending to question their nonimmigrant intent.
11. Based on a recent [GAO report](#) criticizing the E visa application process, consular officers have been encouraged to conduct verification reviews of the representations of investors and reviewing E company registrations more frequently, for example.

These points alone should convince an employing petitioner to proceed with caution to provide zero oversight of the DS-160 process. Simple errors by an employee in outlining their duties, job title, worksite, employer’s corporate name, etc. can lead to additional inquiries/misunderstandings related to discrepancies between the information in the DS-160 and the USCIS documentation.

Further, the DS-160 is a data mining form for fraud review and often questions are added to the form that may require employer review. For example, in October of 2019, E visa applicants were faced with the following question:

Has the principal Treaty Trader or Investor already been issued a visa?

A potential E employee of a large multinational company will typically have no clue how to respond. Recently, at least one consular post indicated that the reply could be “yes,” and then insert the applicant’s name and date of birth – but that is one post. In addition, there are [General Data Protection Regulation](#) (GDPR) restrictions to consider for E visa applicants in Europe.

Further, now it appears that the DS-160 has activated the questions below, which must be answered or the form will not be able to be submitted. In the past, the questions might be left blank, but the form could be submitted.

1. Have you used additional phone numbers in the last five years?
2. Have you used additional email addresses in the last five years?

In some cases, the form may ask one question in the review stage, but post submission of the DS-160, the question on the DS-160 itself changes. See the example below:

CLIENT ALERT

Review Question – Do you wish to provide information about your presence on any other websites or applications you have used within the last five years to create or share content (photos, videos, status updates, etc.)?

Post DS-160 Submission Question – Have you used additional social media platforms in the last five years?

Do you wish is a very different question from “have you used.” Thus, double-checking a print-out/scan of the actual DS-160 before submission for accuracy is essential.

Recommendations:

1. Employers should not leave employees without support in the DS-160 process. A visa application is a separate adjudication.
2. Employers should have a compliance protocol in place for site visits and inquiries related to visa applications.
3. Employees should be prepared for consular interviews and receive oversight regarding the DS-160 information.
4. Before sponsoring an employee, it is advisable to have potential employees respond to DS-160 admissibility questions.
5. Applicants must take the employment history questions in the DS-160 seriously, including the question, “Have you been previously employed?”. If there are discrepancies in the information provided, for example, as to prior employers, positions held, etc., or simply answering the question with “no” rather than taking the time to fill out this section, a visa officer may deny the application due to a perceived material misrepresentation.
6. Often a resume/curriculum vitae (CV) is requested and the information in the DS-160 may be cross-referenced with the resume/CV to determine accuracy. Thus, the accuracy of a resume/CV is important, including the information as to employment dates, duties, full corporate employer names, etc.
7. Applicants must know and list the name of their actual employer (petitioner) and not just the name of the contractor where an employee would be placed in connection with a third-party worksite arrangement.
8. Employers should consider requesting employees to provide a print-out/scan of their entire DS-160 application before electronic submission to review it for accuracy or to be sure legal counsel includes this service in any visa application services.
9. Visa applicants should use the translation options available regarding the DS-160 questions by using the language tool provided to modify the settings and then hover over the question to see it in their native language to try to understand the form questions.

This client alert is published by Dickinson Wright PLLC to inform our clients and friends of important developments in the field of Immigration law. The content is informational only and does not constitute legal or professional advice. We encourage you to consult a Dickinson Wright attorney if you have specific questions or concerns relating to any of the topics covered in here.

FOR MORE INFORMATION CONTACT:



Kathleen Campbell Walker is a member in Dickinson Wright's El Paso office and serves as a co-chair of the Immigration Practice Group. She can be reached at 915-541-9360 or kwalker@dickinsonwright.com