

製造業の経営者・人事・工場管理部門の皆様へ

製造業の外国人雇用ルールが 大きく変わります

「生産管理・エンジニア」技人国のNGライン
派遣の新ルール／2027年対応

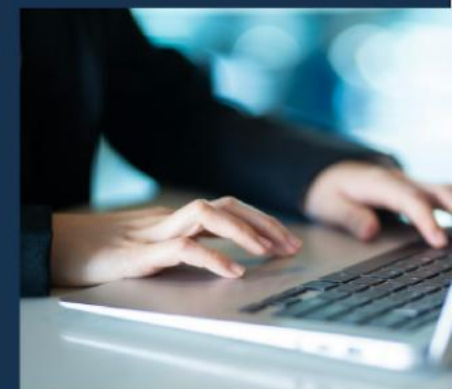
2026年1月23日 政府決定に基づき厳格化が本格始動

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」

さらに2026年3月9日申請分から、派遣形態の技人国に新ルールを適用

行政書士法人タッチ（国際業務専門）

2026年8月



製造業を取り巻く「4つの変化」が同時に進行

1

すでに進行中

技人国審査の厳格化

「生産管理」「品質管理」「エンジニア」名目の技人国に不許可が連発。ライン兼務・現場管理の配置は次回更新で通らない事例が出ています。

2

2026年3月9日～

派遣の新ルール適用

派遣元・派遣先双方の誓約書が義務化。派遣先への実地調査も明記され、「派遣会社任せ」が通用しなくなりました。

3

2027年4月施行

不法就労助長罪の厳罰化

5年以下の拘禁刑・500万円以下の罰金へ。過失でも処罰対象で、派遣先企業も問われます。

4

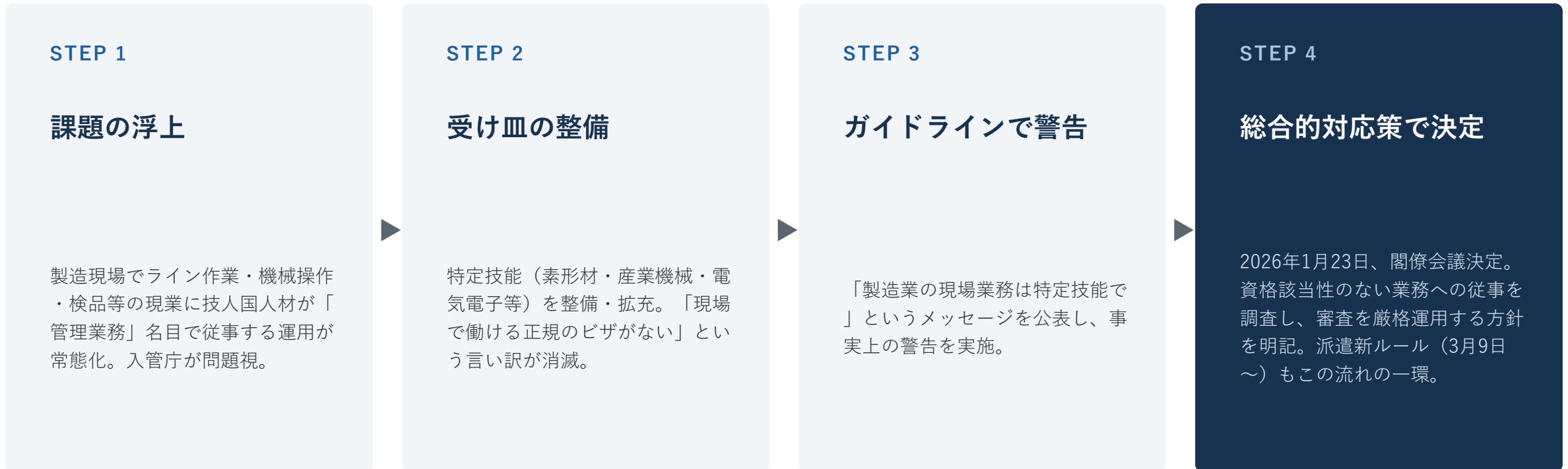
2027年4月施行

育成就労制度スタート

技能実習に代わる新制度。製造業は対象分野であり、実習生を受け入れる企業は移行対応が必須になります。

本資料では、技人国のNGライン（①）と派遣の新ルール（②③）を中心に、貴社が確認すべきポイントを整理します。

厳格化は突然ではない — 入管庁が段階的に埋めてきた「外堀」



「今まで許可が出ていたから大丈夫」「他の工場もやっているから大丈夫」という前例踏襲・横並びは、もはや通用しません。

製造業の役割分担 — 入管庁が示した「すみわけ」

	特定技能1号	特定技能2号	技人国
役割イメージ	現場スタッフ（即戦力）	現場のリーダー・責任者（班長・ライン長）	本部の設計・生産管理エンジニア（CAD設計・生産計画・品質体系の構築等）
主な活動場所	製造現場（ライン）	製造現場（ライン）	本部・設計室・管理部門 ※現場確認は可、ライン定常配置は不可
機械操作・組立・梱包	○ 可能	○ 可能	× 不可（研修期間等を除く）
現場管理業務	日常業務の一環として可	ライン全体の進行管理・後輩指導など	工場全体の統括管理等のみ（現業との兼務は不可）

重要：これまで「生産管理」「工程管理」名目で技人国の許可が出ていた現場リーダー業務は、まさに特定技能2号の領域です。今後この領域は特定技能2号でカバーするのが入管庁の整理です。

その業務、技人国では認められません — 製造現場のNGライン

× 技人国で「常態的に」行えない業務

- ・ 現場での組み立て・加工／機械オペレーター
- ・ ライン上での目視検査・検品
- ・ 完成品の梱包・ピッキング／資材・部品の運搬
- ・ 現場作業員のシフト作成・勤怠管理
- ・ ラインの単なる進捗確認・作業員の配置（班長・リーダー業務）
- ・ 単純な在庫カウント・備品の出し入れ管理
- ・ 新人への手作業・機械操作の手順指導（現場OJT）

これらは「現場での製造オペレーション」であり、「管理」という名目でも技人国には該当しません。

○ 技人国で認められる業務

- ・ CAD設計・技術開発・プログラミング
- ・ 工場全体の生産計画の立案
- ・ 品質保証システム・品質体系の構築
- ・ 工場全体の統括管理（現業と兼務しないこと）

判定の目安：学問的知識がなくても「5年、10年」続ければ誰でも担えるようになる業務は、技人国には該当しません。

※個別の許可判断は在留資格該当性・上陸許可基準への当てはめにより行われます。

不許可が連発する3つの類型 — 一番危ないのは「混在型」

① 虚偽申請型

論外・犯罪

技人国該当業務と偽って申請し、実際はライン作業に従事させる。在留資格等不正取得罪・不法就労助長罪に該当する完全な不法就労。

② 誤認型

不許可が連発

「生産管理」「品質管理」「工程管理」を技人国該当業務と誤認しているケース。進捗管理・検品・班長業務は該当せず、これまで許可が出ていた配置でも不許可が相次いでいます。

③ 混在型

実態上頻発・最も危険

該当業務と現業が混在し、申請書には該当業務のみ記載。例：午前は生産計画の業務だが、毎日午後はラインのヘルプに入る。

「関連業務だから大丈夫」ではありません。

現業が許容されるのは臨時的・例外的な場合のみ。毎日決まって組み込まれた現業は「恒常」であり、実地調査で申請内容との食い違いが判明すれば、不許可では済まず、在留資格の取消しや刑事責任に発展するリスクがあります。

派遣形態の技人国に新ルール — 2026年3月9日申請分から適用

2026年2月24日、入管庁が「申請人が派遣形態で就労する場合の取扱いについて」を公表。派遣元だけでなく派遣先（受入企業）の審査・責任が大幅に強化されました。

1 派遣元・派遣先「双方」の誓約書が必須に

派遣先も「技人国の活動範囲を理解し、現業をさせない」「入管の調査に協力する」ことを書面で誓約。

2 申請時点で派遣先の確定が必要

「とりあえずビザを取ってから派遣先を探す」待機運用は不可。派遣先での具体的業務の証明が必須。

3 在留期間が派遣契約期間に連動

派遣先との契約が6か月なら、在留期間もそれに準じた短期判断に。

4 派遣先への直接確認・実地調査

入管庁が派遣先企業へ電話確認や抜き打ちの現場立ち入りを行うことを明記。

5 更新時の提出書類が大幅増加

派遣元管理台帳・派遣先管理台帳・就業状況報告書を提出。許可後も適法就労を事後検証し、矛盾があれば不許可・取消し・罰則。

「書類上だけ専門職に見せかける」は通用しません。

誓約書・管理台帳・就業状況報告書・実地調査の組み合わせで、申請時と就労実態の矛盾が徹底検証されます。

「派遣会社がOKと言ったから」は通用しない時代へ

派遣元（派遣会社）のリスクと対策

- 派遣先で現業をさせていた場合、誓約違反として今後のビザ審査が厳格化し、不法就労助長罪に問われるリスク
- 既存案件の総点検：派遣中スタッフの「実際の業務」を直ちに確認し、管理台帳を整備。現業が含まれるなら業務再設計または引き揚げ
- 特定技能は原則「派遣不可・直接雇用のみ」。現場人材ニーズには人材紹介・登録支援機関業務へのモデル転換が必要

派遣先（受入企業）のリスクと対策

- 「派遣元がOKと言った」「就労可能なビザがある」という黙認は、誓約書に署名する以上通用しない
- 違法就労が発覚すれば、派遣先企業も不法就労助長罪の対象。更新不許可なら現場の戦力をある日突然失う
- 「丸投げ」からの脱却：受け入れる人材の在留資格を必ず確認し、任せる業務の技人国該当性を社内で審査
- 現場責任者への教育：工場長・ライン責任者に「この人材に現業を手伝わせない」ルールを徹底

派遣の技人国は「安易な労働力確保の手段」としては使えなくなりました。適法な運用体制の構築が急務です。

新人エンジニアの「ライン研修」は認められるか

大卒・専門卒のエンジニアに、自社のモノづくりを知るためのライン・ローテーション研修を行うことは一般的です。技人国でこれが認められるのは、次の条件を満たす場合に限られます。

○ 認められる「実務研修」の条件

- ・ 入社後6か月～1年程度など、合理的かつ具体的な期間が限定されている
- ・ 研修終了後、確実に設計・生産管理等の専門業務に従事する計画がある
- ・ 日本人の大卒社員と同様の研修カリキュラム・同等のキャリアパスである

× 研修とは評価されないケース

- ・ 「とりあえず現場で」と配属され、設計・管理部門への異動時期が未定
- ・ 研修期間が終わっても、人手不足を理由にラインのヘルプに入り続けている（常態化）
- ・ 本部・設計部門に該当ポストの空きがなく、実態はライン要員

数年以上の現場配置を予定するなら、まず特定技能で採用し、本社部門へ異動する段階で技人国へ変更するのが適法かつ確実なルートです。

2027年4月、不法就労助長罪が大幅厳罰化

5年以下

拘禁刑（現行3年以下から引き上げ）

500万円

罰金上限（現行300万円から引き上げ）

過失でも処罰

「知らなかった」は通用しない

実刑リスクの上昇：執行猶予を付せるのは3年以下の言渡しの場合のみ（刑法25条1項）。法定刑が5年に上がることで、執行猶予の付かない実刑判決が現実的になります。

製造業の典型的な摘発パターン

「生産管理エンジニア」として申請した人材の実態がライン作業・現場管理（混在型）／派遣受入人材の現業従事（派遣先も処罰対象）／技能実習生・特定技能人材の期限・業務範囲の管理漏れ。摘発事例は実名で報道される時代であり、取引先・金融機関への影響こそが最大の損失になります。

放置した場合の3つのリスクと、いま取れる3つの選択肢

想定されるリスク

更新不許可

実地調査や更新審査で、ライン作業・検品等の現業への日常的な従事が確認されると不許可に。現場の戦力を突然失う。

在留資格の取消し

申請内容と実態の食い違いが虚偽申請と評価されれば、在留期限内でも取消しの対象に。

不法就労助長罪

直接雇用でも派遣受入でも、企業側が過失でも処罰対象。2027年4月以降はさらに重く。

いま取れる選択肢

業務配分の再設計

設計・生産計画・品質体系構築など技人国該当業務に職務を寄せ、現業の恒常的な組み込みを解消。職務内容書・研修計画を整備。

特定技能への移行

現場中心で活躍してもらうなら特定技能へ資格変更。班長・ライン長業務は特定技能2号で正面から可能に。

本部・設計部門への配置転換

CAD設計・生産計画・品質保証等、技人国該当ポストへの異動でキャリアと資格を一致させる。

どの選択肢が適切かは、社員ごとの業務実態・学歴・キャリアプランによって異なります。派遣受入分も含め、まず現状の正確な把握が出発点です。

業務内容と在留資格の「適合性レビュー」（無料）のご案内

技人国で在籍されている社員の方（派遣で受け入れている方も含みます）を対象に、現在の配置の更新リスクを判定し、対応の選択肢をご提示します。
※無料レビューは、まず3名までを対象としたサンプル診断です。

1 ヒアリング

対象社員・派遣受入人材の職務内容・1日の業務配分・キャリアプランを確認（オンライン可・約60分）

2 リスク判定

審査厳格化後の基準・入管庁の対比表・派遣新ルール（誓約書要件）に照らして3段階で判定

3 所見のご提示

対応の選択肢（業務再設計／特定技能移行／配置転換）を所見1枚にまとめてお渡し（社内共有用）

リスクの程度に応じて、正式サポートへお進みいただけます

全社員分の職務内容の棚卸（在留資格該当性の正式診断・総括報告書・是正方針）／派遣受入の適法性診断・体制整備（誓約書・管理台帳・就業状況報告書）／在留資格申請サポート（認定・変更・更新のフルサポート）／技能実習からの育成就労移行支援／顧問契約（相談対応・制度改正情報・定期チェック）／人事・現場責任者向け社内勉強会（45分・無料）

お申し込み・お問い合わせ

メール contact@touch.or.jp ／ お電話 048-400-2730（埼玉）・03-6825-0994（東京）まで「適合性レビュー希望」とご連絡ください。追って日程調整のご案内を差し上げます。当法人の概要・実績は次ページをご覧ください。

※まずは個別のご相談のみでも承ります（初回30分・無料、オンライン可）

会社概要

埼玉オフィス

〒330-0802

埼玉県さいたま市大宮区宮町1-86-1
1大宮イーストビル5階

東京オフィス

〒103-0027

東京都中央区日本橋3-9-1
日本橋三丁目スクエア2階
CROSSCOOP内

事務所名 行政書士法人タッチ
(特定技能登録支援機関)

所属会 埼玉県行政書士会
東京都行政書士会

代表社員 湯田一輝

職員 行政書士及び行政書士有資格者（7名）
通訳スタッフ（10名）

業務内容

- 外国人在留資格申請
- 対日投資に関する支援業務
(経営管理ビザ, 対日投資コンサルティング等)
- 外国人材の雇用・管理業務
(外国人雇用の業務監査, 支援業務等)

メールでのお問い合わせ contact@touch.or.jp

お電話でのお問い合わせ

埼玉オフィス

048-400-2730

東京オフィス

03-6825-0994

実績

2018年8月

在留資格申請・帰化申請専門の行政書士事務所
「ゆだ行政書士事務所」を創立

2022年4月

個人事務所を法人化し、埼玉県さいたま市大宮区に、「行政書士法人タッチ」を設立

2022年9月

行政書士法人タッチを登録支援機関に登録

2023年11月

代表湯田一輝が
グローバルHR事業協同組合代表理事に就任

2025年4月

代表湯田一輝が全国行政書士法人会
理事就任

2025年12月

東京都中央区に東京オフィスを設立

相談件数
10,000 件超え

累計受任件数
3,000 件超え

Googleクチコミ
4.9

対応国数
70 か国・地域以上

外国人就労者支援事業
企業様の
不法就労対策として
講義活動に従事

支援先
177 社

JAPAN
VISA
TV
Youtubeチャンネル登録者
13,000 人超え

セミナー実績
30 件超え

2022年版『拡大事務所の増やし方』新春大特集!!
FIVE STAR MAGAZINE 2022.01 66
TACNEWS 12月号
雑誌掲載・取材歴
15 件

外国特派員協会
(FCCJ)にて
外国人政策について
実務家の立場から会見

事業領域

海外企業・投資家向け事業



日本進出・会社設立サポート

経営管理ビザサポート

日本企業向け事業



外国人雇用・就労ビザサポート

育成就労ビザサポート
(監理団体／監理支援機関向け)

特定技能ビザサポート
(登録支援機関向け)

アメリカビザサポート
(法人向け)

個人向け事業



国際結婚・配偶者ビザサポート

永住申請サポート

帰化申請サポート

アメリカビザサポート
(個人向け)

アウトバウンド

インバウンド