

第2次トランプ政権の 米国移民・ビザ政策の動向と 日本企業の留意点

2026年8月
日本貿易振興機構（ジェトロ）
調査部
ニューヨーク事務所

【免責条項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益などを被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

エグゼクティブサマリー

1. 政策の方向性：移民・ビザ管理の厳格化

第2次トランプ政権は、移民・ビザ制度全般において審査強化と法執行の厳格化を推進している。日本国籍者は現時点で大規模な入国制限の対象ではないものの、ビザ取得・更新、入国審査、就労資格管理に関してさまざまなリスクが生じ得る。

2. 日本企業への主な影響

H-1B ビザのコスト増加と審査厳格化、F-1、J、I ビザに関する規制強化などは、人材確保や駐在員管理に影響を及ぼす可能性がある。また、B-1 ビザや電子渡航認証システム（ESTA）を利用した短期出張についても、活動内容に対する確認が厳格化している。

3. 企業に求められる対応

企業は、ビザ保有者や米国出張者の情報を一元管理するとともに、Form I-9 や E-Verify を含む法令順守体制を強化する必要がある。併せて、出張・駐在の目的に応じた適切なビザ選択や期限管理を徹底することが重要である。

4. 今後の方向性

今後は H-1B ビザへの依存を見直し、E ビザや L-1 ビザ、永住権取得などを組み合わせた中長期的な人材戦略の構築が重要となる。移民・ビザ対応を人事実務にとどまらない経営課題として捉え、グループ全体で戦略的に管理する体制整備が求められる。

< 目次 >

I.	第2次トランプ政権の移民・ビザに関する基本政策	2
A.	概要	2
B.	大統領令 14159	3
C.	大統領令 14160	3
D.	大統領令 14161	3
E.	大統領令 14163	3
F.	大統領令 14165	3
II.	第2次トランプ政権下のこれまでの具体的措置	4
A.	H-1B（特殊技能職）ビザ	4
B.	出張者の渡航など：B-1（商用）ビザ、ビザ免除プログラム、ESTA	6
C.	F-1（留学）ビザと OPT（F-1 学生向け就労許可）、M（職業訓練）、J（交流プログラム）、I（報道）ビザ	7
D.	L-1（企業内転勤者）ビザ	10
E.	E-1（条約貿易業者）、E-2（条約投資家）ビザ	11
F.	特定国国民に対する移民・非移民ビザ発給停止および国家安全保障上の審査	13
G.	就労許可証（EAD）自動延長制度の終了	14
H.	永住権取得手続き	15
I.	Form I-9、E-Verify、および雇用主の法令順守	16
J.	HL-GA バッテリー・カンパニーの搜索	17
K.	出生地主義に基づく米国籍取得の制限および最高裁判決	18
III.	日本企業・在米日系企業などの今後の課題	19
A.	日本企業・在米日系企業への影響（全般的評価）	19
B.	日本企業・在米日系企業の今後の具体的対策	20
C.	移民・ビザ政策に対応する企業の戦略的対応の必要性	22

はじめに

本レポートは、第2次トランプ政権の移民やビザの発給などに関する基本政策や同政権がこれまでに発表、実施してきた移民・ビザに関する各種措置をとりまとめたものです。また、同政権のこれらの政策が日本企業および在米日系企業に与え得る影響と留意点についてもまとめました。本レポートは、米国のメイヤー・ブラウン（Mayer Brown）法律事務所の協力を得て作成しました。本レポートが、米国とビジネスを行う方々にとって参考となれば幸いです。

2026年8月
日本貿易振興機構（ジェトロ）
調査部 米州課
ニューヨーク事務所

I. 第2次トランプ政権の移民・ビザに関する基本政策

A. 概要

第2次トランプ政権は、2025年1月20日の発足以来、移民国籍法の対象となる移民・ビザの分野全般にわたり、既存の法律の枠組みを踏まえつつ、より限定的、制限的な政策を明確にするとともに、より厳格な法執行を推進している¹。具体的には、国境管理や強制国外退去の拡大、特定国の国籍保有者の入国制限、外国人登録の義務強化、人道的入国許可などのパロール制度²の縮小、出生地主義に基づく市民権取得の制限、州・地方法執行機関との連携拡大、ならびに一時保護資格（TPS）³や各種の移民・非移民ビザプログラムの運用およびビザ申請審査の厳格化などが挙げられる。

第2次トランプ政権の移民国籍法の施行に取り組む各種政策の基本的枠組みは、同政権発足初日の2025年1月20日に発令された以下を含む一連の大統領令により確立された。

- 大統領令 14159 「侵略から米国国民を守る
(Protecting the American People Against Invasion)」⁴
- 大統領令 14160 「米国民市民権の意義と価値を守る
(Protecting the Meaning and Value of American Citizenship)」⁵
- 大統領令 14161
「外国のテロリストおよびその他の国家安全保障・公共安全上の脅威から米国を守る
(Protecting the United States From Foreign Terrorists and Other National Security and Public Safety Threats)」⁶
- 大統領令 14163 「米国の難民受け入れ制度の再編
(Realigning the United States Refugee Admissions Program)」⁷
- 大統領令 14165 「国境の安全確保 (Securing Our Borders)」⁸

これらの大統領令を踏まえ、国土安全保障省（DHS）の市民権・移民局（USCIS）、税関・国境警備局（CBP）、移民・関税執行局（ICE）、および国務省などの関連行政機関が、移民や各種ビザに関する既存のさまざまな法令に基づき、具体的な措置を実施している。

以下では、上記の各大統領令のポイントを概説する。

¹ <https://www.dhs.gov/news/2026/01/20/dhs-sets-stage-another-historic-record-breaking-year-under-president-trump>

² 米国の移民国籍法で、「パロール（parole）」とは、本来の適法な入国手続き（admission）を経ずに、人道的配慮もしくは重大な公共の利益のために、一時的に米国への入国・滞在を許可する法的措置を意味する。

³ 一時保護資格（TPS : Temporary Protected Status）とは、内戦や大規模な自然災害、伝染病などの深刻な事態により、安全に母国へ帰国できない外国人に与えられる法的地位を指す。この資格を持つ者は、米国からの強制送還が停止され、合法的な就労や米国外への渡航が許可される。

⁴ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-29/pdf/2025-02006.pdf>

⁵ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-29/pdf/2025-02007.pdf>

⁶ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-30/pdf/2025-02009.pdf>

⁷ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-30/pdf/2025-02011.pdf>

⁸ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-30/pdf/2025-02015.pdf>

B. 大統領令 14159⁹

大統領令 14159 は、移民国籍法の対象分野に関するトランプ政権の包括的な法令施行・執行方針を規定した。同大統領令は、入国不許可または強制国外退去対象の非米国人、特に公共の安全や安全保障を脅かすとみなされる者に対し、「移民法を忠実に執行する」ことを米国の政策として宣言し、移民国籍法の対象分野における法執行の優先順位を示した。また、バイデン前政権が発令した、移民国籍法の施行に関連するさまざまな大統領令を撤回した。

また、同大統領令は、DHS 長官に対し、外国人が移民国籍法で規定されている外国人の登録に関する諸規定を順守することを徹底させ、順守していない外国人に対する法執行を優先事項として取り組むよう指示した。

C. 大統領令 14160¹⁰

大統領令 14160 は、同大統領令の発効後に米国で出生した特定の者について、その母親が（1）不法に滞在していた場合、または（2）滞在が合法的であるが一時的で、かつ父親が出生時に米国市民または合法的永住者でない場合などには、米国市民権を認める文書を連邦機関が発行または受理しないよう指示した。

D. 大統領令 14161¹¹

大統領令 14161 は、ビザおよび移民手続きにおける外国人の審査・スクリーニングの強化に向けたさまざまな措置を連邦機関に指示した。

さらに同大統領令は、米国の各種ビザプログラムが、米国外の国・地域（foreign nation-states）や敵対的行為者（hostile actors）によって米国の安全保障や経済、政治、文化といった国益を損なうために利用されていないことを確認するため、既存のビザプログラムの内容を再検討するよう指示した。

E. 大統領令 14163¹²

大統領令 14163 は、難民の受け入れが米国の利益に反するとの理由により、米国難民受け入れプログラム（USRAP）¹³に基づく難民の米国への受け入れを 2025 年 1 月 27 日から原則停止することを決定した。また、関係各省に対し、難民の受け入れ停止のために必要な措置をとるよう指示した。

F. 大統領令 14165¹⁴

大統領令 14165 は、国境での警備をより厳格に実施するため、メキシコとの物理的な国境の整備や適切な人員配置、移民法違反者の身柄の拘束、外国人の国外退去、臨時入国許可、連邦政府機関の州政府機関との連携協力、国際協力などを優先的措置として講ずるよう関係省庁に指示した。

⁹ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-29/pdf/2025-02006.pdf>

¹⁰ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-29/pdf/2025-02007.pdf>

¹¹ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-30/pdf/2025-02009.pdf>

¹² <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-30/pdf/2025-02011.pdf>

¹³ <https://www.rpc.state.gov/>

¹⁴ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-30/pdf/2025-02015.pdf>

II. 第2次トランプ政権下のこれまでの具体的措置

以下では、第2次トランプ政権が実施している具体的措置の中でも、日系企業への影響が特に大きいと思われるものについて、ここまで解説した大統領令の内容を踏まえ、ポイントを概説する。

A. H-1B（特殊技能職）ビザ

1. H-1Bに関する大統領布告による措置の概要

H-1B ビザは、米国の雇用主が情報科学（IT）や科学、工学、医学などの高度な専門知識や技術を要する「特殊な職業（Specialty Occupations）」に従事する外国人を一時的に雇用するために発給される。同ビザに関する措置として、2025 年 9 月 19 日に公布された大統領布告 10973¹⁵が挙げられる。同布告は、H-1B ビザによる入国者を実質的に制限しようとするもので、H-1B ビザ申請に際し、12 カ月の期間中、10 万ドルの支払いをすることを義務付けた。

USCIS は同布告を受け、ガイダンスを発表した¹⁶。ガイダンスによると、2025 年 9 月 21 日以降に新規で H-1B ビザ申請を提出した場合、10 万ドルの支払いが義務付けられる。支払い義務は2026年の抽選およびH-1B ビザ申請にも適用される。ただし、既に発給されたH-1B ビザや2025年9月21日より前に提出された申請については、支払い義務は生じない。

DHS は2025年12月29日、H-1B キャップ（H-1B 発給件数の年間上限）の対象となる申請について、「加重方式（Weighted Selection Process）」による H-1B 選考プロセスに移行すると発表した¹⁷。加重方式とは、H-1B ビザの抽選において、全ての応募者に平等に1回ずつ機会を与えるのではなく、提示される賃金水準が高い受益者（申請者）ほど抽選プールへのエントリー回数を増やす選考制度である。この制度は2026年2月27日に発効し、2027年度以降のH-1B キャップ申請対象者に適用される。

なお労働省は、今後 H-1B ビザの発給をさらに制限するために、関連の規則を改正し、賃金水準の引き上げなどを行う可能性があるとし唆している¹⁸。これらの規則改正を通じて、H-1B ビザの発給基準がさらに厳しくなった場合、これまでH-1B 保持者の専門職に依存してきた、技術やエンジニアリング、製造、コンサルティング、金融、製薬、法律、研究開発などの分野の企業（雇用主）は、今後必要な人材を確保する上で、影響が出てくることが懸念される。

大統領布告 10973 で義務付けられた、H-1B ビザ申請時の10万ドルの支払いは、12カ月の期限付きとなっている。このため同制度は、延長されない限り2026年9月21日に失効する。今後トランプ政権が、10万ドルの徴収を継続するため、同布告で規定されている期限を延長するかどうか注目される。

¹⁵ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-09-24/pdf/2025-18601.pdf>

¹⁶ <https://www.uscis.gov/newsroom/alerts/h-1b-faq>

https://www.uscis.gov/sites/default/files/document/memos/H1B_Proc_Memo_FINAL.pdf

¹⁷ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-12-29/pdf/2025-23853.pdf>

¹⁸ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2026-03-27/pdf/2026-06017.pdf>

2. 日系企業への影響

米当局から詳細な情報が公開されていないため、正確な実態を把握することは容易でないものの、一般に、日系企業は、米国を本拠地とする一部の大手テクノロジー企業などと比べ、H-1B ビザ発給に関する専門家への依存度があまり高くないと推定される¹⁹。前提として、日系企業による H-1B ビザ保持者の採用数は比較的少ない。その中でも、一部の日系企業は、米国の大学や大学院を卒業した日本人を含む非米国人留学生を新規採用し、H-1B ビザを取得させることで、自社の在米組織内で人材育成をしながら米国の事業展開に努めるという人事政策を講じてきた。しかし、大統領布告 10973 により、H-1B ビザのスポンサーとなるために必要な費用が一挙に増大することとなった。このため、H-1B ビザの活用を前提に米国で事業を実施していた企業は、その人事政策を見直す必要に迫られている。また、H-1B 労働者に依存するベンダーや請負業者も、人材確保のための費用負担が増える。このため、それらのサービスを利用する日系企業もコストが増加すると見込まれる。

これらの日系企業は、ほかの種類のビザを利用した人材確保や、そもそもビザを必要としない、米国籍・永住権保持者の雇用といった選択肢を検討する必要に迫られる。また、これにより、専門職確保のための労働市場での競争が激化し、それらの雇用に必要な報酬も上昇すると予想される。

3. 対策

これまで継続的・定期的に H-1B ビザ保持者を採用してきた日系企業は、H-1B ビザのスポンサーとなる費用対効果をあらためて評価するとともに、企業に対して不可欠かつ多大な貢献をするポストに限定して H-1B ビザ保持者を採用することが、対策例として挙げられる。

また、これまで H-1B ビザ保持者が占め、かつ米国籍・永住権保持者の採用が困難なポストについては、L-1 や E-1、E-2、O-1、TN²⁰といったほかのビザ保持者の雇用や、永住権のスポンサーといった手段を現実的な選択肢として評価する必要がある。

グローバルにビジネスを展開している日系企業の場合、これまで H-1B ビザ保持者が果たしてきた役割や機能を、自社の米国外にある関連企業に所属する専門職に移管し、リモートで従事してもらう、あるいは、社外の専門家や組織と委託サービスを新たに締結し、必要なサービスを得るといった選択肢も存在する。

4. H-1B 新規則に関する訴訟など

H-1B 新規則については、これまでに少なくとも 3 件の訴訟が提起され、その合法性が争われている²¹。

¹⁹ <https://www.uscis.gov/tools/reports-and-studies/h-1b-employer-data-hub>

²⁰ TN ビザ (Trade NAFTA Visa) とは、米国・メキシコ・カナダ協定 (USMCA、旧 NAFTA) に基づく非移民ビザ。カナダ国籍またはメキシコ国籍を有する者を対象に、専門職として米国内で一時的に就労することを許可するもの。

²¹ Global Nurse Force v. Trump, et al., Case No. 3:25-cv-8454 (N.D. California) 2025 年 10 月 3 日提訴。

Chamber of Commerce of the United States of America v. United States Department of Homeland Security, et al., Case No. 25-cv-3675 (BAH) (D.D.C.) 2025 年 10 月 16 日提訴。

State of California et al. v. Markwayne Mullin, et al., Case No., 1:25-cv-13829 (D. Mass.) –2025 年 12 月 12 日提訴。

ワシントン DC の連邦地方裁判所に提訴された事件（Chamber of Commerce of the United States of America v. United States Department of Homeland Security, et al.）では、2025 年 12 月、H-1B 申請時の 10 万ドルの支払い義務の適法性が確認され²²、現在原告が上訴中である。

マサチューセッツ州の連邦地方裁判所に提訴された事件（State of California et al. v. Markwayne Mullin, et al.）では、2026 年 6 月 8 日、原告の主張が認められ、10 万ドルの支払いを義務付けることは行政府（DHS）の権限を逸脱する旨の略式判決が下された²³。しかし、DHS 側はこの略式判決を上訴している。なお、同事件を担当している裁判官は、その上訴の結果が判明するまで、DHS が 10 万ドルの支払いを義務付けることを認めている。

B. 出張者の渡航など：B-1（商用）ビザ、ビザ免除プログラム、ESTA

1. 措置の概要

大統領令 14161 を踏まえて発行された大統領布告 10998²⁴は、特定の 39 カ国の国籍保有者およびパレスチナ自治政府が発行する渡航文書を保持する者に対する、移民・非移民用ビザの発給を一時停止または制限するものである²⁵。

日本は、同布告に基づく移民・非移民ビザの発給停止・制限の対象国でないことから、その影響を直接受けない。しかし、第 2 次トランプ政権下で上述の一連の大統領令や大統領布告が交付されたことをきっかけに、（B-1 ビザを含む）非移民ビザ発給申請や、非移民ビザ保持者に対する入国審査官の審査は、入国者の国籍を問わずより厳格に行われる傾向にある。

このため、米国入国前に B-1 ビザ申請を行う際、在外の米国領事は、申請者が、B-1 ビザで認められている範囲外の活動を米国で行う可能性がないか、これまで以上に厳格に審査している。また、B-1 ビザの発給を得た者であっても、米国入国の際、米国での就労やその他のサービス提供をする可能性があるとして CBP の入国審査官が判断した場合、入国が認められない可能性が常に存在する。

なお、日本国籍保有者が短期商用・観光の目的で 90 日以下の期間で米国を訪問する場合、一定の条件に従うことを前提に、電子渡航認証システム（Electric System for Travel Authorization：ESTA）²⁶の申請を行うことで、ビザ免除プログラム（Visa Waiver Program：VWP）²⁷を利用して米国への訪問が可能である²⁸。

²² <https://storage.courtlistener.com/recap/gov.uscourts.dcd.285953/gov.uscourts.dcd.285953.54.0.pdf>

²³ <https://storage.courtlistener.com/recap/gov.uscourts.mad.293201/gov.uscourts.mad.293201.106.0.pdf>

²⁴ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-12-19/pdf/2025-23570.pdf>

²⁵ <https://travel.state.gov/content/travel/en/News/Intercountry-Adoption-News/presidential-proclamation-10998-on-restricting-and-limiting-the-.html>

²⁶ ESTA 申請に関する在日米国大使館の説明：<https://jp.usembassy.gov/ja/visas-ja/esta-information-ja/>

²⁷ <https://www.dhs.gov/visa-waiver-program>

²⁸ ただし、日本国籍を有していても、ビザ免除プログラムを利用できない場合もあるので要注意。

<https://ustraveldocs.com/jp/ja/visa-waiver-program>

<https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/tourism-visit/visa-waiver-program.html?os=io.....&ref=app>

2. 日本企業への影響

B-1 ビザは、日本に本拠地を有する企業の日本国籍の役職員などが、米国内の子会社や関連会社、取引先などへの訪問や顧客やビジネスパートナー（潜在的なものを含む）などとのビジネス交渉・協議のために米国を訪問する場合に幅広く利用されている。しかし、B-1 ビザの発給を得た者が、米国内で、具体的な生産活動に直接貢献する作業やエンジニアリング関連の作業またはアドバイス、生産施設の建設、修理、拡張、問題処理といったビジネス上の実質的な作業や、在米の企業に直接利益をもたらすような業務などを行う場合、さまざまなリスクが生じる。

また、B-1 ビザを利用して頻繁に米国訪問を繰り返す場合や、訪問する度に長期間滞在するような場合は、入国審査官が、B-1 ビザ保持者の米国内における実際の活動内容に疑義を持つこととなるリスクが高まる。さらに、場合によっては、B-1 ビザを保持して適正な理由で米国を訪問しようとする場合でも、入国が拒否される事態も招きかねない。

3. 対策

日本をベースとする企業は、あらかじめ自社の法令順守プログラムの一環として、役職員などが、B-1 ビザの発給を得て米国を訪問する際の条件や制約、手続きなどを書面で定め、関係者に周知徹底しておくことが望ましい。また、自社の役職員などが B-1 ビザで米国に出張する際には、社内の担当部局が、各役職員の米国出張の目的や具体的な活動内容、訪問先、旅程などが明確に記載された書面を用意し、出張者に携行させるのが効果的である。また、米国内の関係者からの招きにより訪問する場合には、招待状などのコピーも携行することが望ましい。なお、米国訪問に関係する書類を会社側が用意する際は、米国内で就業や労務、作業、その他のサービスの提供を示唆するような、誤解を招く表現を避けるよう注意すべきである。

会社が関与している米国内の特定プロジェクトに関連して役職員などが米国を訪問する場合、米国内で想定される当該役職員の活動内容の全体像を総合的に検討し、B-1 ビザを取得した訪米が適切か、あるいは、L-1 や E、H-1B、O-1 といった、米国での就労可能なその他のビザを申請すべきかを検討し、当該役職員の米国出張、訪問、滞在目的に最もふさわしいビザを取得することが、リスク管理上望ましい。

C. F-1（留学）ビザと OPT（F-1 学生向け就労許可）、M（職業訓練）、J（交流プログラム）、I（報道）ビザ

1. 関連の大統領令、大統領布告など

米国政府（DHS 傘下の ICE）²⁹の認定を受けた米国の大学、大学院、高等学校などの教育機関で、フルタイムの留学をする学生に発給される F-1 ビザ、F-1 ビザ取得者が留学後米国に滞在し研修を行うことを可能にする「Optional Practical Training（OPT）」³⁰、特定職業に必要な技術の習得のために専門学校や職業訓練校（非学術系プログラム）で教育または研修を受ける学生・研修生に発給される M ビザ、米国内で報道などのための取材活動を行う国外ジャーナリストに発給される I ビザについて、第 2 次トランプ政権は、それら

²⁹ Student and Exchange Visitor Program (SEVP). <https://www.ice.gov/sevis>

³⁰ <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/students-and-exchange-visitors/optional-practical-training-opt-for-f-1-students>

の発給要件や手続きなどの明示的な変更や追加的な制限のための大統領令や大統領布告を、これまでのところ公布していない。

2. 申請者のバックグラウンドチェックのための審査手続きの強化

一方で、国務省は 2025 年 6 月 18 日、「ビザ手続きを通じて国家の安全保障および公共の安全のために最高の基準を維持することで、米国およびその国民を守ることにコミットしている」として、米国の安全保障上の脅威となる者など、本来であれば入国が認められない者による申請を排除することを目的に、F、M および J ビザの申請者の身柄などをより厳格に審査すると発表した³¹。この一環で、これらのビザの申請者に対し、使用しているソーシャルメディアの内容を公開するよう義務付けるガイダンスを公表した³²。

3. 滞在許可期間限定に向けての動き

これまで、F、J および I ビザ保持者については、それぞれのビザの発給条件を満たす場合に限り、その範囲内で特定の期限を定めずに米国に滞在することを DHS が入国時に認める「ステータス継続期間（Duration of Status、D/S）制度」が存在した。しかし DHS は 2025 年 8 月 25 日、この制度の根拠となっている規則の改正案の公告を行った³³。

公告された規則改正案では、F、J ビザ保持者については、関連教育・交流プログラム継続期間中の米国滞在を認めるが、4 年を超える滞在は認められないとされた。また、I ビザ保持者については、滞在許可期間を入国が最初に許可された日から原則 240 日以内とする とされた。

同規則案に関するパブリックコメント募集後の 2026 年 7 月 17 日、最終規則の内容が官報で公告された³⁴。最終規則では、F、J ビザ保持者の滞在期間が、それぞれのビザ保持者に認められた留学プログラムの期間までとなり、さらに原則 4 年以内に限定されることとなった³⁵。また、I ビザ保持者については、滞在許可期間が原則入国から 240 日以内に限定されることになった。

4. OPT 制度変更の可能性

現在、F-1 ビザを取得して米国で大学・大学院教育などを受けた者は、教育を受けた分野での実務訓練を受けることを目的に、米国内での就労が原則 12 カ月まで認められる OPT が設けられている。さらに、科学、技術、エンジニアリング、および数学など特定の分野を専門とする大学・大学院教育を修了し、そのほかの必要条件を満たす者については、実

³¹ <https://www.state.gov/releases/office-of-the-spokesperson/2025/06/announcement-of-expanded-screening-and-vetting-for-visa-applicants>

³² 国務省は 2025 年 6 月 18 日、F、M および J ビザ申請者の審査を厳格に行うため、ソーシャルメディアに関する情報の提出を求める手続きを公表した後、2026 年 3 月 25 日、ビザ申請者の審査を厳格に行うためのソーシャルメディアのチェック手続きを、A-3、C-3（家庭内労働者の場合）、G-5、H-3、H-4（H-3 の扶養家族）、K-1、K-2、K-3、Q、R-1、R-2、S、T および U ビザの申請者に対しても行う方針である旨を発表した。<https://travel.state.gov/content/travel/en/News/visas-news/announcement-of-expanded-screening-and-vetting-for-visa-applicants.html>

³³ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-08-28/pdf/2025-16554.pdf>

³⁴ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2026-07-17/pdf/2026-14439.pdf>

³⁵ <https://www.dhs.gov/news/2026/07/16/trump-administration-issues-final-rule-end-foreign-student-visa-abuse>

務訓練・研修を目的として追加的に 24 カ月米国内で就労しながら滞在することが認められている（STEM OPT 延長プログラム）³⁶。

トランプ政権はこれまで、OPT や STEM OPT 延長プログラムについては、プログラム変更に関する正式な発表を行っていない。しかし、現行の **Practical Training** については、その制度を利用した「詐欺行為を防止し、国家安全保障上の懸念に対処し、米国の労働者の雇用機会が外国人により奪われないようにし、学生および交換プログラム運営上の管理を強化する」ことなどを目指した規則改正案を公告する可能性があると公表している³⁷。

5. 日本企業、在米日系企業などへの影響

日本企業や在米日系企業の中には、日本から F-1 ビザの発給を得て米国の大学や大学院に留学し学位を取得した者を、まず OPT を利用して雇用し、同制度で研修・勤務中に、H-1B など適切なビザへの切り替え（ステータス変更）を支援し、雇用する人事体制をとっている企業もある。F、J ビザ保持者の米国内での滞在期間が限定的となる制度への移行が決まっている中、今後、F-1 ビザ申請の審査が厳しくなり、卒業後に OPT や STEM OPT 延長プログラムを利用して米国内で研修・就労する機会に制約や条件が増えた場合、在米日系企業が、米国の大学や大学院で専門的知識を学び、語学力をつけた日本や第三国からの留学生を、現地法人の社員として採用することが困難となる可能性がある。これは、日本語や日本の会社組織などに通じ、かつ、米国内の大学などで最新の専門知識を学んだ学生を必要としている在米日系企業にとって、特にリスク要因となる。また、卒業後に日本企業の米国子会社などで働くことを期待して米国で学んでいる日本からの留学生に対しても、少なからず影響をもたらすことになる。

6. 日本の報道機関への影響

上述のとおり、I ビザは、外国の報道機関などから米国内での取材などのために派遣される記者やその他のジャーナリストに対して発給されるものである。日本の報道機関から米国に駐在員として派遣され、取材、報道活動に従事している記者や報道関係者は、ほとんどが I ビザを保持する駐在者だと想定される。

D/S 制度の根拠規則の改正により、2026 年 9 月 15 日以降、I ビザで入国する者の滞在許可期間は入国後原則 240 日以内に制限される。米国滞在期間は、その終了前に一旦米国から出国し、米国に再入国するか、米国内での滞在期間中に正式な更新・延長の手続き（extension of stay、EOS）を申請し、認められれば、その都度、240 日を上限として、米国滞在期間が延長され得る。しかし、制度上、再入国や更新、延長が確実に認められるという保証はない。これにより、日本の主要な報道機関が採用している、米国内に少なくとも数年間は滞在することを前提に米国に記者などを派遣する特派員制度の前提が不安定となる。そうなれば、日本の報道機関による米国での取材体制に大きな影響を及ぼす可能性がある。

³⁶ <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/students-and-exchange-visitors/optional-practical-training-extension-for-stem-students-stem-opt>

³⁷ Office of Information and Regulatory Affairs, Office of Management and Budget, <https://www.reginfo.gov/public/do/eAgendaViewRule?pubId=202510&RIN=1653-AA97>

7. 対策

F、M、J または I ビザを利用して米国に入国している者に依存している日系企業は、今後、新規則の下で、EOS の手続きがどの程度容易に認められるのか、および、延長の手続きにどの程度の時間を要するのかを見極める必要がある。2026 年 9 月 15 日に発効する新規則には、特定の国からの者を対象とした適用除外や特別規定などは含まれていない。このため、日本の報道機関からの I ビザ所持者が滞在許可期間の延長手続きをとった場合、優遇される保証はない。このため、他の種類のビザや永住権を取得する可能性を含め、対策を講ずる必要がある。特に、企業にとって重要な役職員（候補）については、永住権や E ビザ取得の可能性の検討や、一旦米国外の関連組織で雇用した後に L-1 ビザを利用し米国に転勤させるといった、グローバルな人事政策を選択することが、不安定な滞在許可期間がもたらす問題を克服するための検討材料になり得る。

D. L-1（企業内転勤者）ビザ

1. L-1 ビザ関連の大統領令、大統領布告など

L-1 ビザは、親子の関係にある会社間や、その他の関連企業の間に関わり、役員や管理職（L-1A）、特殊技能を持つ専門職（L-1B）を米国内の同一グループ内の企業に転勤させることを可能にする企業内転勤ビザである。年間発給数の上限がなく、配偶者も米国で就労が認められるため、米国に子会社や親会社、関連会社を有する日系企業の社員を米国に転勤させる際に広く利用されている。

第 2 次トランプ政権はこれまで、L-1 ビザの発給要件や手続きなどの変更や追加的な制限のための大統領令や大統領布告を公布していない。しかし、上述のとおり、第 2 次トランプ政権は、米国内での就労を可能とする H-1B ビザなど他の非移民ビザの発給条件を厳格にしたほか、申請者の適格性を審査するための手続きの強化や（米国の安全保障やその他の外交政策上の考慮を理由とした）特定国の国籍を有する者に対する、非移民ビザの発給の停止や条件追加など（後述）、ビザ発給に向けたさまざまな段階で、広範囲に適用され得る制限的措置を講じてきている。このため、L-1 ビザについても、その申請内容の審査の厳格化や、L-1 ビザ制度の乱用や詐欺的な申請などへの対処を目的とした監査の強化などを想定する必要がある。

2. L-1 ビザに関連する注意点

米当局が、L-1 ビザに関連して、特に注視しているのは、（1）（L-1 ビザの発給の前提でもある）米国内外のグループ企業間の関係が適切か、（2）米国外から米国内の企業に転勤する L-1 ビザ申請者が、必要な米国外での事前雇用要件を満たしているか、（3）米国内の企業組織の活動実態はどのようなものか、（4）L-1 ビザで米国内の組織に勤務することとなる者が就くポジションが、真に、役員や管理職、または専門知識を要するものか、（5）米国内の組織の事業分野や規模、財力が、L-1 ビザ発給者に提供されるポジション（地位、職責）を維持できるものか、といった側面である。さらに、ブランケット L プログラム³⁸、新設オフィスのための L ビザ申請、専門職用の L-1B ビザ申請については、米当局が米国外企業に対し、具体的かつ詳細な説明が含まれる書類の提出を、これまで以上に期待すると考えられ、入念な準備が必要になると予想される。

³⁸ 「ブランケット L プログラム（L-1 ブランケットビザ）」とは、多国籍企業が多数の従業員を米国関連会社へ円滑に転勤させるための米国就労ビザ制度。従業員ごとに必要な USCIS への個別ペティション（請願）が免除されるため、手続きを大幅に簡略化できる。

3. 日本・日系企業への影響

日本を本拠地とする企業は、在米の子会社、関連会社に、取締役や役員などの幹部を駐在させたり、米国内の工場長など製造施設の責任者、財務責任者、地域統括職を駐在させたりする際に L-1A ビザを申請することが多い。また、製造工程、品質管理、IT システム、製品、および自社技術などに関する専門的な知識や経験を有する者の米国駐在の際は、L-1B ビザを利用することが多い。

今後、L-1 ビザ申請の審査がより厳格になれば、適切な企業内の人材の選定、L-1 ビザ申請のために必要な書類や資料の準備や申請、ビザの発給といった一連の流れに必要な時間の長期化が見込まれ、米国内でのプロジェクト立ち上げのスケジュールなどに影響を及ぼすリスクがある。このため、米国での新規投資や工場などの生産施設の拡張、新製品の開発、在米企業買収後の統合を計画している日本企業は、L-1 ビザの取得にはこれまで以上に時間や資源が必要になり得ると事前に想定することが、リスク管理上望ましい。

4. 対策

日本国内にグループ本社があり、L-1 ビザを活用している日系企業は、L-1 ビザの申請を適切かつ効率的に行うための体制を整えておく必要がある。具体的には、以下を含む対策を講じておくことが望ましい。

- (1) 最新の事実関係が正確に反映された、企業グループ全体の正確な組織図を常に準備し、逐次アップデートする。
- (2) 企業グループに属する企業間の資本関係の正確なデータを準備する。
- (3) 駐在員として派遣することになる者の（日本国内外）企業グループ内での職歴など人事データを管理するシステムの整備。
- (4) 駐在員が就くこととなる在米組織の各ポストの役割、機能、職責、権限に関する説明資料および証拠文書の整備。
- (5) 各ポストに就く者が有すべき能力、専門知識、技能、経験、学位、資格およびその理由に関する説明書。
- (6) 他の種類のビザ（E、O、J ビザなど）の発給可能性の検討。
- (7) 被雇用者が、社用、私用を問わず、ソーシャルメディアなどに掲示する内容に関する注意喚起。

特に、L-1B の申請用書類の準備にあたっては、「申請者は経験豊富なエンジニア」などといった一般的、抽象的な説明を避け、申請者が（組織にとって必要な）特定の分野や業務（例えば、社内固有のシステム、技術、製造方法、工程、製品、顧客開拓・対応など）に関する知識、経験、能力を有していることを具体的に記述するよう努めるべきである。

L-1A の申請用書類の準備にあたっては、申請者が米国組織内で就くポストが、真に、企業組織にとって必要な管理、監督、指揮、統括業務を行うポストであり、また、申請者がその責務を担うのに必要な能力と経験を有していることを、過去の実績などを挙げて具体的に説明するのが効果的である。

E. E-1（条約貿易業者）、E-2（条約投資家）ビザ

1. E ビザ関連の大統領令、大統領布告など

E-1 ビザは、米国と通商航海条約を締結している国の国民が、米国との貿易事業を行うために発給される非移民就労ビザで、E-2 ビザは、米国と通商航海条約を締結している国の国民が、米国での事業に相当額の資金を投資し、その事業の運営・管理を行うための渡米・滞在用に発給される非移民就労ビザである。日本は、米国と「日米友好通商航海条約（日本国とアメリカ合衆国との間の友好通商航海条約）」（1953年調印・発効、以下「日米通商航海条約」）を締結している。このため、日本企業や日本国籍を有する個人は、E-1、E-2 ビザの発給に必要な条件を満たしていれば、米国との貿易や米国への投資に関連し、これらのビザの発給を受けることが可能となる³⁹。

第2次トランプ政権はこれまで、E-1、E-2 ビザの発給要件や手続きなどの変更や、追加的な制限のための大統領令や大統領布告を公布していない。しかし、上述のとおり、第2次トランプ政権は、米国内での就労を可能とするそのほかの非移民ビザの発給条件を厳格化したほか、申請者の適格性審査の手続きの強化や（米国の安全保障やそのほかの外交政策上の考慮を理由とした）特定国の国籍を有する者に対する、移民ビザや非移民ビザの発給停止（後述）など、ビザ発給のさまざまな段階で、広範に適用され得る制限的な措置を講じてきている。このため、E-1/E-2 ビザについても、その申請内容の審査の厳格化や、E-1/E-2 ビザ制度の乱用などへの対処のため、これまで以上に発給に必要な手続きに時間を要することを想定しておく必要がある。E-1/E-2 ビザが発給されるためには、貿易に関わる企業や申請者の国籍、貿易・投資額などに関する要件を満たすことが不可欠であることから、申請者はこれらの要件を満たすことを証明できるような申請書類を準備する必要がある。

2. 日本、日系企業への影響

上述の経緯・理由により、第2次トランプ政権下で、H-1B ビザや OPT、STEM OPT、L-1 ビザの発給が容易でなくなっていることから、米国に子会社を持つ日系企業が日本から米国に駐在員を派遣する際、E-1、E-2 ビザの選択肢がますます重要になる。ただし、E-1/E-2 ビザの発給を得るためには、在米子会社などとの貿易額や対米投資額、貿易全体に占める割合、E-1、E-2 ビザの発給を得る者が在米企業や投資事業で果たす役割など、さまざまな条件を満たす必要がある。このため、企業や個人が日本国籍であっても、ただちにE-1、E-2 ビザの選択肢が優先される訳ではない。

また、日本企業の在米子会社などが、将来グローバルな組織再編や上場、プライベート・エクイティ投資、または合併事業などにより、当該企業の過半数を日本企業が所有しなくなった場合には、E ビザの適格性が損なわれる可能性があるため注意を要する。

3. 対策

日本企業がすでに在米子会社などを有している、または、在米子会社の設立を検討している場合、E-1、E-2 ビザにより日本から米国に自社の社員を派遣することが可能かどうか検討し、E-1、E-2 ビザの発給を得る可能性がある場合には、会社および派遣を想定している申請者個人の双方が、申請要件を満たしていることを確認する必要がある。日本企業が社員を E ビザで米国に駐在員として派遣する場合、派遣社員は日本国籍を有していることが不可欠であることから、日本国籍を有していない社員については、引き続き L-1、H-1B、O-1 ビザ、または永住権の取得といった選択肢を検討する必要がある。

³⁹ E-1、E-2 ビザの発給に関するより詳しい説明は、在日米国大使館が掲示している以下のウェブサイトの情報を参照。<https://ustraveldocs.com/jp/ja/treaty-traders-and-treaty-investors-visa/>

F. 特定国国民に対する移民・非移民ビザ発給停止および国家安全保障上の審査

1. 大統領令、大統領布告など

第2次トランプ政権は2025年1月20日、大統領令14161を発令し、米国の国家安全保障や経済・政治・文化などに関する利益を害するようなかたちで他国やそのほかの活動者などが米国のビザ制度を利用することを防止するための措置を講じるよう、国務長官に指示した⁴⁰。また、2025年6月4日付の大統領布告10949⁴¹では、特定国の国籍を有する者に対する移民・非移民ビザの発給を停止・制限するよう、国務長官に命じた。さらに、2025年12月16日付の大統領布告10998⁴²では、同10949の枠組みを基本的に維持しつつ、移民・非移民ビザの発給停止対象国を拡大した。

上記の一連の大統領令および大統領布告を踏まえ、国務省は2026年1月1日以降、19の国⁴³の国籍保有者およびパレスチナ自治区の発行する渡航文書を保有する者に対し、全ての種類の移民・非移民ビザの発給を原則停止している⁴⁴。

また、国務省は2026年1月1日以降、19の国⁴⁵の国籍保有者に対し、特定の非移民ビザ（B-1、B-2、F、MおよびJビザ）およびすべての移民ビザの発給を原則停止している⁴⁶。

さらに、国務省は2026年1月1日以降、トルクメニスタンの国籍保有者に対し、全ての移民ビザの発給を原則停止している⁴⁷。

2. 日本、日系企業への影響

大統領令14161に基づく大統領布告10949や同10998により、国務省は現在、特定国の国籍保有者に対する移民・非移民ビザの発給を停止している。一方で、日本国籍保有者を含め、これらの大統領令または大統領布告でビザ発給停止の対象でない国の国籍を有している者は、（指定国の国籍を同時に保有している重国籍者以外は）直接影響を受けない。

なお、日本はビザ免除プログラムの対象となる国であるものの、2011年3月1日以降、北朝鮮、イラン、イラク、リビア、ソマリア、スーダン、シリア、またはイエメンに、そして2021年1月12日以降キューバに滞在もしくは訪問をした者については、日本国籍を有する者でもESTAを利用したビザ免除プログラムで米国に入国することは認められていない。このため、これらの者は、米国入国・滞在の目的に最も適したビザを取得する必要がある。

⁴⁰ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-30/pdf/2025-02009.pdf>

⁴¹ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-06-10/pdf/2025-10669.pdf>

⁴² <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-12-19/pdf/2025-23570.pdf>

⁴³ アフガニスタン、ビルマ、ブルキナファソ、チャド、コンゴ共和国、赤道ギニア、エリトリア、ハイチ、イラン、ラオス、リビア、マリ、ニジェール、シエラレオネ、ソマリア、南スーダン、スーダン、シリア、およびイエメン。

⁴⁴ <https://travel.state.gov/content/travel/en/News/visas-news/suspension-of-visa-issuance-to-foreign-nationals-to-protect-the-security-of-the-united-states.html>

⁴⁵ アンゴラ、アンティグア・バーブーダ、ベニン、ブルンジ、コートジボワール、キューバ、ドミニカ共和国、ガボン、ガンビア、馬拉ウィ、モーリタニア、ナイジェリア、セネガル、タンザニア、トーゴ、トンガ、ベネズエラ、ザンビア、およびジンバブエ。

⁴⁶ <https://travel.state.gov/content/travel/en/News/visas-news/suspension-of-visa-issuance-to-foreign-nationals-to-protect-the-security-of-the-united-states.html>

⁴⁷ <https://travel.state.gov/content/travel/en/News/visas-news/suspension-of-visa-issuance-to-foreign-nationals-to-protect-the-security-of-the-united-states.html>

生じる。ただし、これは、大統領布告 10949 や同 10998 による制限に基づくものではなく、ビザ免除プログラムの規定によるものである。

また、ESTA を利用したビザ免除プログラムや正式なビザにより米国に入国する場合でも、特定の外国人が米国に入国する際の判断は、当該外国人を審査する入国審査官の裁量に委ねられている。このことから、外国人が適切なビザの発給を得た場合でも、米国への入国が許可される保証はない。入国審査官が、入国しようとする外国人のパスポートをチェックした結果、上述のビザ発給停止国への訪問や滞在歴があることが判明し、何らかの理由で当該外国人の米国への入国を認めるべきではないと判断した場合など、当該外国人は米国への入国が認められない可能性は常に存在する。

3. 対策

日系企業は、米国で自社の重要な業務に携わる者が、米国への入国のためにビザを申請する際や適正なビザ取得後に米国に入国する際に、過去の第三国への渡航歴などから何らかの疑義を持たれた場合、必要なビザが発給されなかったり、米国への入国が拒否されたりする可能性があり、結果的に自社の事業計画に悪影響が生じるリスクがある。

日系企業は、上述した特定国国民に対するビザ発給停止措置や、そのほかの米国の国家安全保障上の理由による入国制限などのリスクを軽減するために、常に自社の社員の海外渡航の動向を把握し、社員の海外渡航歴に関する最新のデータを管理する体制を整えるべきである。

中でも、自社の役職員の中で米国に訪問・駐在などする可能性のある者や、すでに米国内の会社で勤務している者については、米国入国や再入国の際のリスクを低減するために、第三国への出張や私的訪問の可否に関する事前通報制度や、承認制度を整えておくのが望ましい。グローバルにビジネスを展開している企業によっては、特定国・地域への渡航を社用・私用を問わず控えるよう、役職員などに周知徹底しておくことがリスクの軽減に効果的である。

G. 就労許可証（EAD）自動延長制度の終了

1. EAD 自動延長に関する暫定最終規則の官報公告

DHS は 2025 年 10 月 30 日、就労許可証（EAD）に関する暫定最終規則を官報に公告した⁴⁸。EAD とは、特定の非移民ビザで米国滞在中の永住権申請者を対象に、米国での就労を一定期間認める就労許可証である。従来の規則では、EAD の発行を受けた者が、更新手続きのための申請書（Form I-765）を適当な時期に提出すれば、540 日を上限に EAD の期限が自動的に延長された。しかし新たな規則により、2025 年 10 月 30 日以降に EAD の延長手続き申請を行う特定の EAD 保持者については、EAD の自動延長が認められないこととなった⁴⁹。

EAD の延長申請は、有効期限の 6 カ月以上前に申請書を提出することができない。今回の規則改正により EAD の自動延長が認められなくなったことで、EAD 延長許可を得るまでに既存の EAD の期限が終了した場合、新たな EAD の発行まで就労ができなくなった。こ

⁴⁸ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-10-30/pdf/2025-19702.pdf>

⁴⁹ <https://www.uscis.gov/save/current-user-agencies/news-alerts/interim-final-rule-published-ending-the-practice-of-automatically-extending-certain-eads>

の変更により、特定ビザ保持者の配偶者や米国内でグリーンカードを申請中の者などが影響を受ける。

2. 日本企業、日系企業への影響

日系企業が、L-1 ビザの保持者の配偶者やグリーンカードを申請中の者、F-1 ビザを保持している学生など、EAD の維持を前提に特定の役職員などを雇用している場合、その者の EAD の更新が遅れ、既存の EAD が失効した時点で雇用を継続することができなくなるというリスクがある。

3. 対策

日本企業や在米日系企業は、現在 EAD を前提に雇用している者について、EAD の有効期限を確認する。そして、遅くとも期限の 210 日前頃には、EAD の更新の可否を該当する役職員と協議し、更新が必要な場合には、早期に EAD の更新に向けた準備を開始すべきである。併せて、人事担当部局は、適時専門家の助言を得ながら雇用資格確認書 (Form I-9) を確認する必要がある。

H. 永住権取得手続き

1. 在留資格調整 (AOS) に関する政策覚書

USCIS は 2026 年 5 月 21 日、永住権を取得する手続きに関する政策覚書を発表した⁵⁰。同覚書は、米国内でグリーンカードを申請する「在留資格調整 (AOS)」を、USCIS の裁量に基づく例外的・恩恵的な救済として位置付けるもので、永住権取得の手続きが米国外の米国大使館・領事館を通じた領事手続きを原則としていることを USCIS 内の関係者に対して周知することを目的としている。

2. 政策覚書の影響

非移民ビザ保持者などが永住権を申請する際、従来は在留資格変更許可申請書 (Form I-485) を申請することで、AOS が認められた場合、米国内に滞在しながらの永住権取得手続きを進めることができた。しかし、同覚書により、この手続きが認められないリスクが高まった。同覚書では、AOS を「例外的」なものとして扱い、領事手続きを促す姿勢を明確に示していることから、すでに米国内で合法的に滞在している者であっても、原則として米国外の大使館や領事館の窓口を通じて永住権を申請するよう求められることとなる。

3. 対策

日本企業、在米日系企業で現在、就労が認められる非移民ビザに基づき就労している役職員などが永住権を取得するための申請を行う場合、原則として米国外の大使館や領事館などを窓口として、永住権申請手続きをとる必要がある点を前広に理解しておく必要がある。

⁵⁰ <https://www.uscis.gov/sites/default/files/document/memos/PM-602-0199-AdjustmentOfStatusAndDiscretion-20260521.pdf>

I. Form I-9、E-Verify、および雇用主の法令順守

1. 不法就労取り締まり強化の動き

トランプ政権は第 1 次政権時から、移民関連法の執行強化に向け、職場における不法就労の取り締まり強化を優先的な政策課題の 1 つに掲げてきた。そして、第 2 次政権下の 2025 年 1 月 23 日には、不法滞在者の強制的な国外退去に向け、DHS が連邦保安官局 (USMS) などに所属する司法省の法執行官に対し、不法滞在中の外国人を捜索や拘束、収容する権限を与えた⁵¹。また、司法副長官が 2025 年 3 月 6 日、司法省職員全員宛に発出した覚書「米国を取り戻す作戦 (Operation Take Back America)」でも、不法移民の排除が重要な目標として掲げられている⁵²。司法省は 2025 年 9 月 5 日、同月 4 日に実施した、ジョージア州に所在する韓国の現代自動車グループの HL-GA バッテリー・カンパニー (HL-GA Battery Company) への連邦捜査令状の執行 (後述) について、「米国を取り戻す作戦」の一環で行ったものと公表した⁵³。

このような背景から、第 2 次トランプ政権下でも、職場における移民法執行が強化されていることは明白である。このため、従業員のビザのスポンサーとなる企業に限らず、米国内で被雇用者を雇う全ての企業は、移民関連法順守の観点から、被雇用者の就労資格確認のための様式 (Form I-9) の規定に従い、全ての新規採用者の身元および就労許可を確認するとともに、定期的に就労資格を再確認し、記録にとどめておく必要がある。

また、新規採用者の就労資格を確認する手続きの一環として、I-9 と E-Verify⁵⁴を併用している雇用主は、E-Verify の使用に伴い適用される手続きにも従う必要がある。

2. 日本企業への影響

一定の規模以上の在米日系企業、特に米国内の複数の場所で事業活動を行っている企業では、被雇用者の新規採用手続きや、日本からの駐在員受け入れの手続きなどが分散している可能性がある。特に、規定に従った Form I-9 の手続きが一貫して行われていない場合には、移民法関連の法令順守上、以下を含むさまざまなリスク要因に晒されることになる。

- Form I-9 の作成遅延
- 被雇用者に対する不適切な書類要求
- 期限付き就労許可の再確認漏れ
- 一貫しない E-Verify の利用方法
- Form I-9 の記録など、手続きに必要な人事関連の記録の保管漏れ
- 当局の監査に対する不適切な対応

⁵¹ <https://www.dhs.gov/news/2025/01/23/statement-dhs-spokesperson-directive-expanding-immigration-law-enforcement>

⁵² <https://www.justice.gov/dag/media/1393746/dl?inline>

⁵³ <https://www.justice.gov/usao-sdga/pr/operation-low-voltage-homeland-security-investigations-executes-federal-search-warrant>

⁵⁴ <https://www.e-verify.gov/> E-Verify (イーベリファイ) は、DHS および社会保障庁が運営する、無料のオンライン就労資格確認システム。米連邦政府と調達契約などの当事者となっている雇用主は、E-Verify を利用して、被雇用者の就労資格を確認することが義務付けられているが、E-Verify の使用は、雇用主の任意に委ねられている。E-Verify を利用すると、新規に雇用した従業員が就労資格を有しているかどうか、政府のデータベースと照合し、ただちに電子的に確認することが可能になる。<https://www.e-verify.gov/sites/default/files/everify/factsheets/HowtoCorrectYourRecordsE-VerifyFactSheetJapanese.pdf>

3. 対策

上記の移民関連法の順守上のリスク要因を削減するためには、以下を含むさまざまな対策を講じるのが有益である。

- 現行の被雇用者新規採用手続きの全社的審査
- 日本や第三国からの駐在員受け入れ手続きプロセスの確認
- （上記審査手続きの一環として）外部専門家による **Form I-9** の作成や保管、更新体制などの確認と、それらを通じた、当局による抜き打ち監査などへの準備
- 改善措置の検討・導入
- 雇用面における違法な差別への防止対策
- 不規則な状況が発見された場合の、対応方法の明確化

J. HL-GA バッテリー・カンパニーの搜索

司法省（ジョージア州南部管轄連邦検事局）は 2025 年 9 月 5 日、DHS 捜査官数百名が同年 9 月 4 日、ジョージア州エラベルに所在する、現代グループ・メタプラント・アメリカに所在する HL-GA バッテリー・カンパニーにおいて、連邦搜索令状を執行したことを発表した⁵⁵。発表によると、搜索は「米国法典第 8 編 1324 条に違反する不法滞在外国人の違法雇用に関する証拠の収集」を目的としたもの。同条は、外国人の違法なたちでの米国入国や、違法に入国した外国人の移送・隠匿、ならびにそれら行為の共謀、ほう助・教唆を違法と規定する条文である⁵⁶。特に 1324 (a) 条は、就労許可を得ていない外国人の雇用やそれらに対する米国内での職のあっ旋などを違法と規定する⁵⁷。

同検事局の発表によると、搜索令状の執行により、同施設で違法に就労していたとみられる外国人 475 人以上を特定し、身柄を拘束したとしている。

韓国の趙顕（チョ・ヒョン）外交部長官は 2025 年 9 月 10 日、ワシントンでマルコ・ルビオ国務長官と会談を行った。会談後に発表された発表文の中で、同会談でルビオ国務長官は「米国は韓国の対米投資を歓迎し、この分野における協力を深めることに関心を有していると述べた」としている。

一部報道では、現代グループに対する搜索令状の執行により身柄を拘束された多くの韓国籍の者は、その後韓国への帰国が認められたとされている。

なお司法省は、HL-GA バッテリー・カンパニー に対し、1324 条や 1324 (a) 条への違反を理由に刑事・民事訴訟を提起する旨の對外発表は行っていない（2026 年 7 月時点）。

⁵⁵ <https://www.justice.gov/usao-sdga/pr/operation-low-voltage-homeland-security-investigations-executes-federal-search-warrant>

⁵⁶ <https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=granuleid:USC-prelim-title8-section1324&num=0&edition=prelim>

⁵⁷ <https://uscode.house.gov/view.xhtml?hl=false&edition=prelim&req=granuleid%3AUSC-prelim-title8-section1324a&num=0&saved=%7CZ3JhbnVsZWlkOIVTQy1wcmVsaW0tdG10bGU4LXNlY3Rpb24xMzI0%7C%7C%7C0%7Cfalse%7Cprelim>

K. 出生地主義に基づく米国籍取得の制限および最高裁判決

大統領令 14160⁵⁸は、第 2 次トランプ政権発足日の 2025 年 1 月 20 日に発令されたもので、合衆国憲法修正 14 条の「合衆国において出生し、または帰化し、かつその管轄権に服する全ての者は、合衆国の市民であり、かつその居住する州の市民である」という規定を踏まえ、以下のいずれかに該当する者を米国市民として認めない方針を表明した。

- 米国内での出生時、母親が不法に滞在しており、かつ、父親が米国市民または米国永住権保有者ではなかった者
- 米国内での出生時、母親の滞在が（合法・非合法を問わず）一時的なものであり、かつ、父親が米国市民または米国永住権保有者ではなかった者

また、連邦政府機関に対し、上記のいずれかに該当する者への

- 米国市民であることを証する文書の発行
- 州・地方政府が発行した、米国市民であることを証する文書の受理

を禁止した。

大統領令 14160 に対しては、その発令直後に、複数の訴訟が提起された。これらの訴訟の原告は、同大統領令が憲法の規定に違反する旨の主張を行った。その後、提訴された全ての訴訟で、連邦地方裁判所は、暫定的に原告側の主張を認め、政府側は上訴した。

米連邦最高裁判所は 2026 年 6 月 30 日、「不法に、または一時的に滞在している親のもとに米国で生まれた子どもは、米国の『管轄権に服する』ものであり、合衆国憲法修正 14 条の市民権条項に基づき、出生により市民となる」旨の判断を下した⁵⁹。

6 月 30 日、上記の最高裁判決直後、ドナルド・トランプ大統領はソーシャルメディア（Truth Social）で、以下のとおりコメントを述べている⁶⁰。

「最高裁は出生地主義による市民権を支持したが、これはわが国にとって残念なことだ。しかし、大統領の支持を得て、議会での立法を通じて容易に取り返すことができる。それは今回のプロセスの中で明らかになった」

「長くて扱いにくい憲法修正は必要ない！ 議会は今日から、わが国にとって費用がかかり不公平な出生地主義による市民権を廃止する作業に着手すべきだ。彼らには私の完全かつ全面的な支持がある！」

また、最高裁判決後、出生地主義に基づく米国籍取得を制限するための法案が米連邦議会下院に提出されている⁶¹。連邦議会上院にも同趣旨の法案が 7 月 13 日に提出されたと公表されている⁶²。

⁵⁸ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2025-01-29/pdf/2025-02007.pdf>

⁵⁹ Trump v. Barbara, 609 U.S. __ (2026). https://www.supremecourt.gov/opinions/25pdf/25-365_4hdj.pdf

⁶⁰ <https://truthsocial.com/@realDonaldTrump/posts/116839981384247632>

⁶¹ Birthright Citizenship Clarification Act of 2026, H.R. 9633. <https://www.congress.gov/bill/119th-congress/house-bill/9633/text>

⁶² Citizenship Act of 2026 <https://www.dropbox.com/scl/fi/pkxmwp4h2v8nhf2qmt9eg/Citizenship-Act-of-2026-FINAL.pdf?rlkey=7oht15l1ji51rnstgeg4zzmw&st=pquor7va&e=2&dl=0>
<https://www.banks.senate.gov/news/press-releases/banks-takes-action-on-supreme-courts-birthright-citizenship-ruling-introduces-citizenship-act-of-2026/>

III. 日本企業・在米日系企業などの今後の課題

A. 日本企業・在米日系企業への影響（全般的評価）

1. 日本国籍がもたらす便益

第2次トランプ政権は、米国民の安全の確保や国際テロ対策、米国民の雇用機会の保護などを主要政策目標に掲げ、既存の移民・国籍法の枠組みを踏まえつつも、特定国の国民の移民・非移民ビザの発給停止やビザ申請の審査の厳格化、ビザ発給に関連する手続きや条件の厳格化を進めている。日本国籍保有者に対する制限は、これまでのところ、相対的に限定的となっている。日本国籍保有者は一般に、現在でも ESTA を利用したビザ免除プログラムの利用が認められており、日米通商航海条約に基づく E ビザの利用も依然として可能である。このため、米国入国・滞在のための選択肢は、基本的に従来どおりとなっている。

一方で、米当局は、移民国籍法の全般的な執行強化が進む環境の下、入国時には発給ビザの種類と米国訪問の目的が一致しているかといった確認を厳格化し、入国が認められた後にも、入国者が（1）ビザで許容されていない就労をしていないか、（2）滞在許可期間を過ぎた滞在をしていないかといった監視を強化しており、これは日本国籍保有者も対象である。

このため、米国への渡航者は、適切な種類のビザの選択・申請や、ビザの条件・滞在許可期限の厳守を常に心がける必要がある。また、雇用主やビザのスポンサーである在米日系企業などは、ビザの発給要件を満たす事業を展開するとともに、ビザの発給を得た被雇用者がその条件と一致した業務に従事するための体制を整えなければならない。

2. E ビザの価値の上昇

日本は米国と通商航海条約を締結している。このため、米国に子会社や関連会社を有し、要件を満たす貿易や投資を行っている日本企業が米国で日本人を採用する際や米国に日本人を駐在させる際、E ビザが有力な選択肢となり得る。特に、H-1B の申請に伴うコストが上昇している現在、H-1B の代替ビザとしての E ビザの価値は上昇している。在米日系企業などの事業規模や事業内容によっては、現時点では、E ビザの発給を得るのに十分な要件を満たしていない場合も考えられる。しかし、将来の対米ビジネス展開上、米国に自社の人材を安定的に派遣する必要がある場合は、米国との貿易や米国向け投資などに関する中長期的なビジネス計画を立て、E ビザの要件を満たすことも選択肢として検討に値する。

3. 第三国国籍保有者

近年、特にグローバルにビジネスを展開している日本企業について、日本国外のグループ企業での日本国籍でない被雇用者数は増えている。しかし、それら被雇用者を米国に出張や派遣、駐在などさせる際には、日本国籍者に比べ、より多くの側面や要素を検討する必要がある。

例えば、E ビザの発給条件を満たす企業であっても、その取得は日本国籍保有者に限定されている点は注意を要する。ビザ発給が停止・制限されている国の国籍保有者については、そもそも米国への出張や派遣、駐在などは禁止・制限されている場合がある。ビザ発給制限の対象になっていない第三国国籍保有者を米国の会社の特定ポストに配属しようと

する場合でも、その被雇用者の学歴や職歴、過去の居住・訪問国などによっては、職務上適切と考えていた種類のビザの発給が困難となり得る。

4. 短期出張者の管理

日本企業は、在米子会社・関連会社の人的・技術的課題や生産に関連する問題への対応や、営業活動・プロジェクト運営といった事業上の必要性から、日本ベースの社員を米国に短期出張させるケースがしばしばある。そして、これらには **ESTA** とビザ免除制度を併用するケースも含まれる。

上述のとおり、第2次トランプ政権下では、第1次政権に続き、ビザ関連の法令の執行が厳格に行われている。このため、これら短期出張者を派遣する際は、それら出張者の米国での活動内容を事前に精査し、単に米国内での会合出席にとどまるのか、あるいは、現地での具体的な作業やそのほかのサービス提供などの活動も行うのかを厳格に判断し、訪米者がその目的に最も適した方法で米国に入国できるよう、プロセスを検討する必要がある。同一の社員が、ビザ免除制度や **B** ビザを頻繁に取得し、米国滞在期間が比較的長期にわたる出張を繰り返すと、それら社員に対する入国審査が厳格になり得る。また、入国審査官が入国の目的や米国内での活動に疑問を持てば、入国を拒否するリスクが高まるので、注意を要する。

B. 日本企業・在米日系企業の今後の具体的対策

日本企業や米国で事業を展開している日系企業の具体的対策としては、以下が挙げられる。

1. ただちに取りることが望ましい対策

自社グループ内で勤務している者の中で、

- 現在米国のビザの発給を得ている者
- ビザ申請中の者
- ビザの更新・延長手続きを申請中の者
- **EAD** で勤務している者
- **F-1 OPT** もしくは **STEM OPT** で勤務している者
- 頻繁に短期出張を繰り返し米国内で勤務している者

といった、事業上必要な米国への出張・滞在・駐在に携わる被雇用者の全体像を把握する。

その上で、被雇用者それぞれについて、最新の個人データ（ビザの種類、国籍、有効期限、滞在許可期間、スポンサー団体、勤務地、職責、具体的な仕事の内容、扶養家族の存否、など）を収集、整備し、常にその内容をアップデートするためのシステムを構築する。そして、上述のデータを踏まえ、緊急に取るべき措置の存否をチェックし、優先度の高い項目から迅速に必要な対応をする。

2. 短期的対策

米国内で事業活動をしている自社グループ内の全ての組織や施設につき、**Form I-9** の作成や保管、更新のための体制を確認する。また、**E-Verify** の使用状況を確認する。

人事関連業務に携わる者を対象に、Form I-9 の作成や保管、更新に関する研修または訓練を提供し、米政府関係者などによる監査に備える。また、採用手続きや Form I-9 の作成にあたり、不適切な文書の要求や違法な差別をしないよう社内教育をする。

ESTA を利用したビザ免除制度、または B-1 ビザで米国に出張を予定している者を会社が事前に把握し、それらの出張者に対し、ビザ免除制度や B-1 ビザに関連する法令順守のために必要な情報を提供する。そして、出張者がその目的や米国内での活動の内容を把握し、前広に適切な措置をとることができるような体制を整える。必要な場合には、出張者が携行するのが望ましいレターなどの文書を準備する。

3. 中期的対策

自社グループ内の人事異動計画を作成するにあたり、米国の移民国籍法やビザの制度が十分に考慮されるように、関係者に周知徹底する。その一環として、日本国籍を有する社員の米国への異動に際し、E-1、E-2 ビザの選択肢があり得るか、在米の個別組織ごとに検討する。比較的近い将来に米国の関連会社に移動する可能性がある幹部社員や専門職の社員については、L-1 ビザが選択肢となるよう、米国外での勤務計画を用意する。そのほかの貴重な人材の中で、すでに非移民ビザの発給を得て米国で勤務しているものについては、永住権取得のサポートの適否を検討する。

自社グループ内の在米の組織が、外部の人材派遣会社などからサービスの提供を得ている場合には、その契約内容を精査し、派遣元が米国の移民・ビザ関連の法令順守に必要な責任を果たしていることを確認する。また、米国の移民・ビザ関連法令の執行強化が派遣元に及ぼし得る影響を検討する。

4. 長期的対策

米国に子会社、関連会社を有する日本企業は、組織間の出張や転勤、人事異動などが円滑に行われるよう、グループ全体の意思決定プロセスや承認手続き、緊急事態の連絡体制などと、グループ内の各組織の人事・総務関係者の連絡・情報共有体制の双方を整える。

上述した体制構築の一環として、以下の点などについて、グループ全体に共通する基本方針を策定し、規則を制定するとともに、随時必要なアップデートを行うための制度を構築する。

- 米国の移民、ビザ関連法令の順守のために関連社員からの取得が必要な情報
- 個人情報やデータの保護方法
- 各社員の出張や人事異動、転勤、海外赴任などの決定プロセス
- 事前承認・確認が必要な事項
- （輸出管理や経済制裁法令など）そのほかの法令順守との関連性の整理

C. 移民・ビザ政策に対応する企業の戦略的対応の必要性

第2次トランプ政権は、米国民の安全と利益を守り、雇用機会を確保・増進することを目標とした移民・ビザ政策を推進している。これらにより、米国への人材派遣や、米国内での雇用に不可欠な各種ビザの発給要件や申請手続きにさまざまな制約や条件が追加されつつあり、結果的に、米国の移民・ビザ制度が全般的に極めて複雑になっている。また、移民・ビザ当局による各種ビザ申請内容の審査が厳しくなったほか、米国内の雇用主による移民・ビザをはじめとする雇用関連の法令違反に対する、米当局の法執行も強化されている。

このことから、企業にとって米国の移民・ビザに関連する問題は、米当局が求める形式や手続き上の必要事項を満たすことで円滑な処理が期待できるような、事務的な問題ではなくなっている。むしろ、人事的な要素のみならず、米国市場で目指す中長期的な事業計画をはじめ、雇用法や税法、輸出管理などの法制度、知的財産の保護といった多くの要素が緊密に関連する問題であり、このことから中長期的な視点に立ち、戦略的に対応することが求められる、重要な分野の1つとなっている。

多くの制約や条件の追加により米国の移民・ビザ問題が複雑化する中、企業が適切な対応に向けた体制構築にグループ全体で取り組まない場合、有為な人材を全世界から確保するのが困難になり、米国での事業展開にも悪影響を及ぼすような、大きなリスク要因ともなりかねない。

このようなリスク要因を軽減するために、グローバルに事業を展開する日本企業・日系企業は、組織全体の移民・ビザ関連事項を集中的に管理・運営できるような体制を作り、急速に変化している関連規則の最新動向を把握する必要がある。集中的に管理・運営する部門は、関連情報を迅速に組織内の全ての関係者と共有するとともに、特定の人材を必要とするさまざまな現場の関係者や企業の幹部などと緊密に連絡・調整し、人材の活用という見地からグループ全体の事業を効果的に支援するために、移民・ビザ政策を適切に理解し、戦略的に実務へと応用することが望ましい。

レポートをご覧いただいた後、アンケート（所要時間：約 1 分）にご協力ください。
<https://www.jetro.go.jp/form5/pub/ora2/20260008>

本レポートに関するお問い合わせ先：
日本貿易振興機構（ジェトロ）
調査部 米州課
〒107-6006 東京都港区赤坂 1-12-32
TEL：03-3582-5545
E-mail：ORB@jetro.go.jp