

トランプ政権の大統領令が政府および民間セクターにおける DEI を標的 -大統領令により自主的な DEI イニシアティブのあり方も不確実に

Pillsbury's Trump 2.0 Team

- トランプ大統領は、連邦政府全体における DEI 関連のオフィスおよび DEI イニシアティブを終了する大統領令に署名しました。これにより、どのような DEI プログラムが許容されるのかについて不確実な状況となっています。
- この大統領令は、連邦政府および民間セクターにおける「違法な」DEI イニシアティブを撤廃することを、「違法な優遇措置と差別の撤廃」と位置付けており、公民権法の執行と整合すると主張しています。

トランプ大統領は、二期目の就任後すぐに複数の大統領令に署名しました。2025 年 1 月 20 日および 21 日に発令された大統領令は、バイデン政権下で発令された一連の大統領令を撤回し、新たな政策施策を推進しています。広範な分野に渡る数多くの大統領令の中で、特に DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)または DEIA(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&アクセシビリティ)活動を対象としたものが 2 つ含まれています¹。これらの大統領令の根底にある政策的立場は、DEI 施策が連邦公民権法に違反し、国家のまとまりを損なうものであるというものです。その理由として、DEI が個人の人口統計的、つまり人種や性別等に焦点を当てることを促す点を指摘しています。また、大統領令は「違法な DEI」を人種および性別に基づく優遇措置の「偽装」として示しています。特に、「違法な差別の撤廃と実力主義に基づく機会の回復(Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity)」に関する大統領令は、連邦政府との調達契約における DEI 施策を制限することを目的としています。さらに、民間セクターにおいても、DEI 政策の撤廃を促すため、連邦機関に対し民間企業の公民権法違反の可能性を調査するよう指示しています。本稿では、これらの大統領令が米国で事業を展開する日本企業を含む民間セクターに与える影響について分析します。連邦政府機関に適用される DEI 施策の変更についてご関心がある場合は、こちらの[ニュースレター](#)(英語)をご参照ください。

民間セクターにおける DEI 施策の抑制

トランプ大統領は 2025 年 1 月 21 日付の「違法な差別の撤廃と実力主義に基づく機会の回復」というタイトルの[大統領令](#)(以下、「1 月 21 日付の大統領令」)で、民間セクターにおける DEI 関連の活動に焦点を当てています。本大統領令のセクション 1 では、「連邦政府、主要企業、金融機関、医療業界、大手航空会社、法執行機関、高等教育機関を含む米国社会に影響力のある機関が、いわゆる DEI または DEIA の名の下に、危険で、侮辱的かつ非道徳的な人種および性別に基づく優遇措置を採用し、積極的に使用している」と述べられています。本大統領令は、「違法な DEI」施策が、「長年にわたる連邦公民権法の文言および精神に違反するだけでなく、非合法で社会を蝕む、悪質なアイデンティティに基づくコネ人事や縁故主義(Spoils system)を優先し、勤勉さ、卓越性、個人の業績といった伝統的なアメリカの価値観を否定し、信用を失墜させ、国家のまとまりを損なうものである」と主張しています。

民間セクターによる自主的な DEI 施策の撤廃を促進

本大統領令のセクション 4 では、民間の自発的な DEI イニシアティブも政策の対象にする計画を明示しており、この条文は「違法な DEI 差別や優遇措置をなくすよう民間セクターを奨励する」というタイトルの下に、民間企業および 10 億ドル以上の基金を有する高等教育機関を、調査、訴訟、規制の対象とすると威嚇しています。このセクションでは、大統領令発令から 120 日以内に、司法長官が各機関の長官および行政管理予算局(OMB)局長と協議の上、「民間セクターにおける DEI を含む違法な差別および優遇措置を撤廃するための奨励策」に関する報告書を提出するよう求められています。この報告書には、戦略的な執行計画を含め、以下の項目が盛り込まれる必要があります。

- 各機関の管轄内における「懸念される業界」の特定、およびその中で「最も悪質な DEI 実施者」のリストアップ
- 「違法な差別や優遇措置に該当する DEI プログラムや原則(中略)を抑止するための具体的なステップや対策」、その計画の一部として、各機関は、上場企業、「大規模な非営利法人や団体」、資産 5 億ドル以上の財団、州や地域の弁護士会や医師会、または少なくとも 10 億ドルの基金を持つ高等教育機関に焦点を当てた、最大 9 つの「潜在的な民事コンプライアンス調査対象」を特定しなければならない。
- 連邦訴訟の可能性、規制措置、準規制的ガイダンス

1 月 21 日付の大統領令はまた、発令から 120 日以内に、司法長官および教育長官が、連邦資金を受け取る州および地方の教育機関、ならびに連邦助成金を受け取る、または連邦学生ローン支援プログラムに参加するすべての高等教育機関に対し、2023 年の最高裁判決、*Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* (600 U.S. 181, 2023 年) に準拠するために必要な措置および実務に関するガイダンスを発行することを指示しています。これは大学が多様化を図るため、マイノリティの志願者を優先的に入学させるシステム「アファーマティブ・アクション(積極的格差是正処置)」を憲法違反とした判決です。

ここで明らかとなっていない重要な点は、1 月 21 日付の大統領令が「違法な DEI プログラム」と言及していることが、事実上、すべての DEI プログラムを違法(および「危険で、侮辱的かつ非道徳的」とみなしているのか、あるいは、雇用法(1964 年公民権法タイトル VII で禁止)、契約法(人種に関しては合衆国法典第 42 編第 1981 条で禁止)、その他の法律(性別に関しては高等教育機関のタイトル IX など)のいずれかにおいても、人口統計的特性(人種や性別等)に基づく優遇措置を違法に実施していると合理的に認識される DEI 施策に対してのみ、調査および訴訟が開始されるのかという点です。

この不確実性は、1 月 21 日付の大統領令に対する法的異議申し立てにおいて論点とされる可能性があります。さらに、連邦裁判所は、反 DEI のための州法が、曖昧過ぎる、言論の自由の権利を侵害しているために違憲であると判断しており、これらの州法は差止められています。(例えば、フロリダ州の Stop WOKE Act に対する差止め命令や、アラバマ州の公立大学、地方教育委員会、州政府機関における DEI プログラムの禁止に異議を唱えた最近提起された訴訟については、こちらの[ニュースレター](#)をご参照ください)。

連邦契約がなく連邦助成金を受けていない民間企業の今後の対応

これら的大統領令の影響はまだ明らかではありませんが、契約や助成金という形式で連邦政府から資金を受け取っていない民間企業も、今後の対応策を検討する必要があります。これらの企業が、営利企業であれ非営利組織であれ、DEI 方針を採用し、またはダイバーシティ、エク

イティ、インクルージョンを支援するプログラムを実施している場合、それらの対策の棚卸しを行うことにより、潜在的な調査に備えることができます。これらの企業にとって、トランプ大統領がこれらの大統領令に署名する前に合法であった自主的措置は本ニュースレターの発行時点では引き続き合法ですが、そのような対策は今後より厳しい精査を受ける可能性があります。

推奨される次の対応策は以下のとおりです

- **組織の DEI に対する方針を決定**

多くの企業や非営利団体は、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの価値を支持することを公に表明しており、中には DEI を戦略計画の一環として組み込み、株主向けの年次報告書で DEI 施策について言及している企業もあります。一部の非営利団体にとっては、DEI がその使命と密接に結びついている場合もあります。各企業や組織は、自社の状況、優先事項、リスク許容度に基づき、当面は様子見のアプローチを取るのか、それとも顧客、会員、従業員、その他のステークホルダーに対して DEI の価値に対する組織のコミットメントを強調するのか、あるいは DEI 関連活動の一部廃止または縮小するかを決定する必要があります。今後の進展により、各省庁が規制やその他の公式ガイダンスをどの程度策定するか、また、これらの大統領令の側面に異議を唱える訴訟が予想され、その結果、命令が差し止められるか、あるいは命令の実施が許可されるかを含め、これらの決定を再評価することになるかもしれません。

- **内部監査を実施**

企業は、雇用プロトコルからサプライヤーの多様性要件、社会変革プログラムに至るまで、すべての内部および外部の DEI イニシアティブを評価するために、組織全体の監査を実施し、既存の差別禁止法（連邦、州、および地域の要件を含む）を遵守していない可能性のある要素が含まれていないかどうかを評価することが推奨されます。このような監査は、特に、人口統計的特性に基づく人選を含む、またはその可能性がある、あるいは人口統計的特性に基づいてある個人を除外する要素がないかを定めることに重点を置くべきです。

- **調査への対応を準備**

行政機関は、潜在的な違反者を特定し、該当する場合には訴訟を開始するよう指示されているため、企業の社内弁護士やコンプライアンスチームは、照会や調査に備える必要があります。組織は、DEI イニシアティブに関連する外部監査、照会、または召喚状に対応するためのプロトコルを定めるまたは見直すといいでしょう。また、法務担当やコンプライアンスチームは、人事、コンプライアンス、コミュニケーション、及びビジネスリーダーチームに対して、このような潜在的に高まる規制の監視に適応する方法について、的を絞ったトレーニングを提供することを検討すべきです。

- **今後のガイダンスを注視**

最後に、企業は、連邦政府、州政府、地方政府からのガイダンスの進展に常に注意を払い、また、新たな規則改正や執行指令が出た場合に、DEI 戦略を適応させることを検討すべきです。組織は、ガイダンスや執行活動をモニターするために、特定の構成員または委員会を任命することができます。また、組織は、新しい規制や裁判所の判決を検討し、現在の政策解釈に沿った調整を促すために、法務担当と協議していくことができます。

当事務所は、これらの動向を引き続きモニターし、トランプ政権の主要な施策に関する分析を提供する [Trump 2.0 リソースセンター](#) を設立しました。

本稿の原文(英文)につきましては、[Trump Administration Executive Orders Take Aim at DEI in Government and Private Sector](#) をご参照ください。

■
¹ 本大統領令において、「アクセシビリティ」という用語の定義は明示されていません。本ニュースレターで取り上げた大統領令には、障害を持つアメリカ人法(Americans with Disabilities Act)や 1973 年リハビリテーション法(Rehabilitation Act)の下で保障されている障害者に対する既存の法的保護を撤廃する内容は含まれていません。

本稿の内容に関する連絡先

Julia E. Judish

julia.judish@pillsburylaw.com

Aaron S. Ralph

aaron.ralph@pillsburylaw.com

Alexis P. Landrum

alexis.landrum@pillsburylaw.com

Andrew Caplan

andrew.caplan@pillsburylaw.com

Gabby Regard

gabby.regard@pillsburylaw.com

Jeffrey P. Metzler

jeffrey.metzler@pillsburylaw.com

Sarah Rowan

sarah.rowan@pillsburylaw.com

Craig J. Saperstein

craig.saperstein@pillsburylaw.com

Aimee P. Ghosh

aimee.ghosh@pillsburylaw.com

奈良房永（日本語版監修）

fusae.nara@pillsburylaw.com

東京オフィス連絡先

ジェフ・シュレップファー（日本語対応可）

jeff.schrepfer@pillsburylaw.com

サイモン・バレット

simon.barrett@pillsburylaw.com

松下 オリビア（日本語対応可）

olivia.matsushita@pillsburylaw.com

ニューヨークオフィス連絡先

秋山 真也

shinya.akiyama@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美

satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2025 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.