

NO&T U.S. Law Update

米国最新法律情報

2025年4月 No.143

職場での DEI（多様性）関連の差別に関するガイダンスの公表

弁護士・ニューヨーク州弁護士 塚本 宏達

弁護士 福原 あゆみ

弁護士・ニューヨーク州弁護士 小山田 柚香

はじめに

2025年3月19日、米国雇用機会均等委員会（U.S. Equal Employment Opportunity Commission、以下「EEOC」といいます。）及び米国司法省（U.S. Department of Justice、以下「DOJ」といいます。）は、職場におけるどのような差別が、多様性、公平性及び包摂性（diversity, equity, and inclusion、以下「DEI」といいます。）に関連する「違法」な差別に該当するかを示すために、2つの技術支援文書（technical assistance documents¹、以下「本文書」といいます。）を公表しました。先月発行の米国最新法律情報 No.140「企業における DEI（多様性）施策の転換を迫る米大統領令の発令と仮差止命令」（2025年3月）でもご紹介したとおり、トランプ政権下では EEOC の議長である Andrea Lucas 氏が、「違法」な DEI を動機とする人種・性差別の根絶（rooting out unlawful DEI-motivated race and sex discrimination）を最優先事項とすることを公言していたところですが、本文書は、2025年1月21日に発出された「違法な差別の撤廃と実力に応じた機会の回復（Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity）」と題する第14173大統領令（Executive Order 14173）²の執行に向けた具体的なガイダンスと位置づけられ、当該大統領例上で定義されていなかった「違法な DEI（illegal DEI）」の意味や範囲を一定程度明確化しました。

以下では、本文書の主な内容を解説します。

本文書の概要

1つ目の文書は、EEOC 及び DOJ により公表された「職場において DEI 関連の差別を経験した場合の対処法（What To Do If You Experience Discrimination Related to DEI at Work）³」と題する文書で、DEI に関連す

¹ Technical assistance documents とは、（EEOC メンバーの多数決による賛成が必要な guidance documents とは異なり）EEOC の議長が単独で発行することができるものです。

² トランプ大統領が 2025年1月21日に発出した「違法な差別の撤廃と実力に応じた機会の回復（Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity）」と題する第14173大統領令（Executive Order 14173）及びその違法性を争って提起された訴訟の概要については、当事務所発行の米国最新法律情報 No.140 をご参照ください。なお、米国最新法律情報 No.140 の発行後の 2025年3月14日、第4巡回区連邦控訴裁判所（U.S. Court of Appeals for the Fourth Circuit）は、当該大統領令に対する仮差止命令の効力停止の却下判決（メリーランド州連邦地方裁判所によるもの）に対する控訴を認めたため、仮差止命令の効力が停止され、当該大統領令の効力が復活しました。もっとも、その後、2025年3月26日、当該大統領令の違法性を争って提起されていた類似の別件訴訟（*Chi. Women in Trades v. Trump*, No. 1:25-cv-02005, (N.D. Ill.)) において、イリノイ州北部地区連邦地方裁判所・東部部門（U.S. District Court for the Northern District of Illinois, Eastern Division）が、当該大統領令の一部に関する仮禁止命令（Temporary Restraining Order）を発令したため、当該大統領令の一部の効力は再び停止しています。いずれの訴訟も引き続き係属中であり、この他にも類似の訴訟が提起されているため、効力の復活と停止の繰り返しが続くことが予想されます。

³ <https://www.eeoc.gov/what-do-if-you-experience-discrimination-related-dei-work>

る差別を受けていると考える個人に対して、EEOC への告発を奨励しています。2 つ目の文書は、EEOC により単独で公表された「職場における DEI 関連の差別について知っておくべきこと (What You Should Know About DEI-Related Discrimination at Work) ⁴」と題する文書で、公民権法第 7 編 (Title VII of Civil Rights Act of 1964) が DEI 関連の差別にどのように適用されるかを Q&A 形式で概説したものです。

1. 違法となる可能性のある DEI 関連の雇用上のプラクティス

いずれの文書も、その冒頭において、「DEI」は公民権法第 7 編 (Title VII of Civil Rights Act of 1964) において定義されていない広義の用語であるとした上で、公民権法第 7 編は、人種や性別等の保護特性 (protected characteristics) に基づく雇用差別を禁止していることを確認しています。そして、雇用主が、DEI ポリシー又はプログラムの実践により、従業員又は応募者の人種、性別その他の保護特性を理由とする雇用上の決定を行うこととなる場合には、当該 DEI ポリシー又はプログラムの実践が違法となる可能性があるとしています。

さらに、本文書は、EEOC 及び DOJ が違法と判断する可能性のある差別的取扱い (disparate treatment) 及び分離 (segregation) を列挙しています。

➤ 違法な差別的取扱いの例

以下の各行為において、従業員又は応募者の人種、性別その他の保護特性が考慮された場合

- 採用
- 解雇
- 昇進
- 降格
- 報酬
- 福利厚生
- トレーニングへのアクセス又は除外 (リーダーシップ開発プログラムと位置づけられるトレーニングを含む)
- メンター制度、スポンサーシップ又は職場のネットワーキング若しくはネットワークへのアクセス
- インターンシップ (「フェローシップ」又は「サマーアソシエイト」プログラムと称されるインターンシップを含む)
- 面接の選考 (「候補者リスト」又は候補者プールへの追加又は除外を含む)
- 職務又は仕事の割当て

➤ 違法な分離の例

- 雇用主が資金提供 ⁵する職場グループ (Employee Resource Group、Business Resource Groups その他の affinity group) のメンバーシップを特定の保護特性グループに限定すること
- DEI 又はその他の研修や雇用上の権利を付与する場合に、人種、性別又はその他の保護特性に基づいて従業員をグループに分けること (たとえ別々のグループが同じ研修内容又は雇用主のリソースを受領する場合であっても違法な分離に該当する)

2. その他の留意事項

上記のほか、本文書で示されている EEOC の見解のうち、以下の点については特に留意すべきと考えられます。

(1) ビジネス上の利益を理由とする例外が認められないこと

公民権法第 7 編は、人種、性別又はその他の保護特性に基づく差別を禁止しており、多様性の利益の例外を設けておらず、最高裁判所もそのような例外を認めていないことから、多様性又は公平性に関する業務上の必要性やビジネス上の利益 (運営上のメリット、顧客又は従業員の嗜好) は、例外事由として認められない (雇用上の決定

⁴ <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-dei-related-discrimination-work>

⁵ 勤務時間中や会社施設内での活動を許容するなど、雇用主が公式又は非公式に参加を奨励するものを含むとされています。

への抗弁にはならない)としています。公民権法第7編は、非常に限定的な場合(宗教、性別、国籍が特定の事業又は企業の通常の運営に合理的に必要な職業資格である場合)に、宗教、性別又は国籍に基づく異なる取扱いを「bona fide occupational qualification (BFOQ)」例外として認めているものの、当該例外の下でも人種及び肌の色に基づく異なる取扱いは認められていないことも強調されています。

また、人種、性別又はその他の保護特性が、雇用主の雇用行動の唯一又は決定的な要因ではない場合であっても、違法な差別は成立しうるとしています。

(2) DEI 関連の研修が職場環境を敵対的にし、違法なハラスメントとなる可能性があること

公民権法第7編の下では、ハラスメントの頻度が高い又はその程度が深刻であることにより、職場環境が威圧的、敵対的又は虐待的になると社会通念上認められる場合には、当該ハラスメントが違法となる可能性があります。本文書は、事実関係次第では、DEI 関連の研修の内容、適用若しくは文脈が差別的であることを申立て又は証明することで、DEI 関連の研修によって職場環境が敵対的になったことを説得力を持って主張又は証明できる可能性があるとしています。

おわりに

トランプ政権は、DEI 関連の雇用上の決定・プラクティスに対する法執行を最優先事項ととらえておりますが、何が「違法」な行為として執行対象となるかについては不明確な状況が続いていました。本文書により、今後数年間にわたる EEOC 及び DOJ の取締りの方向性が示され、何を「違法」な行為として執行の対象とするかについての一定の具体化が進みました。本文書が公民権法第7編やその他の連邦法と整合するものであるかどうかについては、今後訴訟等で争われる可能性もあり、EEOC 及び DOJ による執行状況や関連訴訟については引き続き注視が必要です。

2025年4月8日

[執筆者]

**塚本 宏達**

(Nagashima Ohno & Tsunematsu NY LLP 弁護士・ニューヨーク州弁護士 パートナー)

hironobu_tsukamoto@noandt.com

京都大学法学部及び The University of Chicago Law School 卒業。05 年～07 年 Weil, Gotshal & Manges LLP (シリコンバレー) 勤務。雇用関連法と知的財産法分野を中心として国内外の依頼者に対しリーガルサービスを提供するほか、会社法関連紛争、不動産取引関連紛争等、企業活動に関連する多様な紛争案件の代理経験も豊富に有する。また、海外訴訟のマネジメントや国際仲裁案件の代理といった国際紛争対応も行っている。IBA Diversity and Equality Law Committee の Senior Vice Chair (2024 年)。

**福原 あゆみ**

(長島・大野・常松法律事務所 弁護士 パートナー)

ayumi_fukuhara@noandt.com

法務省および検察庁での経験を活かし、企業の危機管理およびグローバル調査を主な業務分野としている。国内外の規制当局が関与するクロスボーダーの複雑な調査を取り扱うほか、ビジネスと人権 (BHR) に関するアドバイスをはじめとするコンプライアンス体制構築の支援も多数行っている。経済産業省「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」委員 (2022 年)。主な著書に『基礎からわかる「ビジネスと人権」の法務』(中央経済社)。日本経済新聞社の 2023 年「企業法務税務・弁護士調査」のビジネスと人権分野にて第 2 位に選出 (企業選出・総合選出)。

**小山田 柚香**

(Nagashima Ohno & Tsunematsu NY LLP 弁護士・ニューヨーク州弁護士)

yuzuka_oyamada@noandt.com

2014 年東京大学法学部卒業。2023 年 The University of Chicago Law School 卒業 (LL.M.)。2015 年弁護士登録 (第一東京弁護士会)、長島・大野・常松法律事務所入所。2023 年～2024 年 Cravath, Swaine & Moore LLP (New York) に勤務。2024 年より長島・大野・常松法律事務所ニューヨーク・オフィス (Nagashima Ohno & Tsunematsu NY LLP) 勤務。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的な情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

www.noandt.com

NAGASHIMA OHNO & TSUNEMATSU NY LLP

450 Lexington Avenue, Suite 3700

New York, NY 10017, U.S.A.

Tel: +1-212-258-3333 (代表) Fax: +1-212-957-3939 (代表) Email: info-ny@noandt.com



Nagashima Ohno & Tsunematsu NY LLP は、米国における紛争対応や日米間の国際取引について効率的な助言を行うことを目的に、長島・大野・常松法律事務所のニューヨーク・オフィスの事業主体として 2010 年 9 月 1 日に開設されました。米国の法務事情について精緻な情報収集を行いつつ、米国やその周辺地域で法律問題に直面する日本企業に対して、良質かつ効率的なサービスを提供しています。

長島・大野・常松 法律事務所

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目 7 番 2 号 J Pタワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、600 名以上の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ*及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

(*提携事務所)

NO&T U.S. Law Update ~米国最新法律情報~の配信登録を希望される場合には、
<https://www.noandt.com/newsletters/nl_us_law_update/>よりお申込みください。本ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<newsletter-us@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承いただけますようお願いいたします。