



NO&T Compliance Legal Update

危機管理・コンプライアンス ニュースレター

2025 年 7 月 No.107

米国における“違法な”Diversity Equity, and Inclusion (DEI)
をめぐる最新動向—False Claims Act 違反を理由とする執行のリス
スク

弁護士 深水 大輔

弁護士 杉江 裕太

はじめに

近時、米国のトランプ政権下において、いわゆる Diversity, Equity, and Inclusion（多様性・公平性・包摂性、以下「**DEI**」といいます。）及び Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility（多量性・公平性・包摂性・アクセシビリティ、以下「**DEIA**」といいます。）に関する新たな政策が打ち出されています。ホワイトハウスは、2025 年 1 月 20 日及び同月 21 日に、「行き過ぎた無駄な政府の DEI プログラム及び優遇措置の廃止」（“Ending Radical and Wasteful Government DEI Programs and Preferencing”）¹及び「違法な差別の廃止と能力に基づく機会への回帰」（“Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-based Opportunity”）²と題する各大統領令（これらの大統領令を総称して、以下「**本大統領令**」といいます。）を公表しました³。

本大統領令を受けて、米国司法省（United States Department of Justice, 以下「**DOJ**」といいます。）の長官（Attorney General）が、2025 年 2 月 5 日にメモランダム（“Ending Illegal DEI And DEIA Discrimination And Preferences”）⁴を公表し、同省の公民権局（Civil Rights Division）が違法な DEI 及び DEIA による優遇措置、義務付け、方針、プログラム及び活動に関する調査及び執行を行う方針を打ち出しました。また、DOJ の副長官（Deputy Attorney General）は、同年 5 月 19 日に公表したメモランダム（“Civil Rights Fraud Initiative”）⁵において、米国連邦政府から補助金等の提供を受けるなどしている企業等の違法な DEI 及び DEIA に対して連邦不正請求防止法（False Claims Act, 31 U.S.C. §3729. 以下「**False Claims Act**」といいます。）を活用して調査・執行を行う旨を示唆しています。

本ニュースレターでは、DEI 及び DEIA をめぐる米国政権・米国当局における最新の動向や日本企業が留意すべき点について概説します。

¹ Executive Order 14151, “Ending Radical And Wasteful Government DEI Programs and Preferencing”

(<https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/ending-radical-and-wasteful-government-dei-programs-and-preferencing/>)

² Executive Order 14173, “Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity”

(<https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/ending-illegal-discrimination-and-restoring-merit-based-opportunity/>)

³ 詳細は、NO&T U.S. Law Update～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）を参照。

⁴ Office of the Attorney General, “Ending Illegal DEI And DEIA Discrimination And Preferences”

(<https://www.justice.gov/ag/media/1388501/dl?inline>)

⁵ Office of the Deputy Attorney General, “Civil Rights Fraud Initiative”

(<https://www.justice.gov/dag/media/1400826/dl?inline>)

違法な DEI に関する大統領令と米国当局の動向

1. 本大統領令による新たな解釈の提示

本大統領令は、米国公民権法（“Civil Rights Act of 1964”。以下「**Civil Rights Act**」といいます。）について、前政権までとは異なる新たな解釈を示しています。具体的には、連邦政府や民間企業等による DEI（DEIA）の名を借りた人種や性別等に基づく優遇措置は、「違法な」DEI（DEIA）であり、それは、人種や性別等に基づく差別を禁止する Civil Rights Act に違反するという解釈を示しています。

Civil Rights Act の Section 703 は、雇用者が行う個人の種、肌の色、宗教、性別又は国籍を理由とする差別は違法である旨を定めています（42 U.S.C. 2000e-2）。そのため、雇用者が、これらの保護対象特性を理由として自己が雇用する特定の集団の構成員に一定の利益又は不利益を与える場合には、Civil Rights Act 違反となり得ます。本大統領令によれば、例えば、企業がその DEI プログラムに基づいて、特定の種や性別等の従業員の雇用や昇進を促進する場合には、それが特定の種や性別に対する優遇措置であり、また、それらに属さない従業員に対する差別であるとして、違法な DEI として Civil Rights Act 違反となる可能性があります。

2 何が「違法な」DEI（DEIA）に該当するか？

企業によるどのようなポリシーや施策等が「違法な」DEI（DEIA）に該当するかは、必ずしも明確ではありません。これに関しては、2025 年 3 月 19 日に DOJ と米国雇用機会均等委員会（U.S. Equal Employment Opportunity Commission）が公表したガイダンス（“What To Do If You Experience Discrimination Related to DEI at Work”）⁶が参考になります⁷。このガイダンスにおいては、企業が DEI（DEIA）に関するポリシーやプログラムを実践することにより、従業員の種、性別又はその他の保護対象特性を理由として雇用上の措置を行う場合に、それが違法となる可能性があるとしてされています。その具体例は、以下のとおりとされています。

- 採用、解雇、昇進、降格、報酬、福利厚生、研修へのアクセス又は研修からの排除、メンター制度、スポンサーシップ、面接の選考等における、従業員（応募者）の種、性別その他の保護対象特性の考慮
- 例えば、以下の行為のように、種、性別又はその他の保護対象特性に基づいて従業員を制限又は分類すること
 - ◇ 雇用者が資金提供する職場におけるグループ（Employee Resource Group、Business Resource Groups その他の affinity group）への参加を、特定の保護対象グループに限定すること
 - ◇ 種、性別又はその他の保護対象特性に基づいて従業員をグループに分離し、DEI 研修やその他の研修を実施したり、雇用上の権利を付与したりすること
- DEI 研修によって、種、性別又はその他の保護対象特性に基づく敵対的な職場環境を醸成すること
- DEI 研修に合理的な理由に基づいて反対した従業員に対して報復的な措置を講じること

上記のガイダンスにおける例示を踏まえると、例えば、①特定の保護対象特性（例えば、女性、障害者等）の採用比率や昇進比率の目標を設定し、その達成に向けた採用・人事上の措置を実践すること、②特定の保護対象特性（例えば、非日本人）のみが参加することができるネットワーキンググループを設け、それに対して企業が金銭的な援助をすること、③保護対象特性ごとに受講グループを分けて DEI 研修その他の研修を実施すること、といった取組は、すべて違法な DEI であると判断されるリスクがあります。

3 本大統領令に関して企業が着目すべきポイント

本大統領令は、すべての米国政府当局に対し、自らの差別的かつ違法な優遇措置、方針、執行活動等を廃止するように命じるとともに、民間企業等における違法な DEI（DEIA）による優遇措置、方針、取組等を是正するよう

⁶ <https://www.eeoc.gov/what-do-if-you-experience-discrimination-related-dei-work>

⁷ 詳細は、NO&T U.S. Law Update～米国最新法律情報～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」（2025 年 4 月）を参照。

に命じています。

企業が注目すべき点として、まず、本大統領令は、各政府当局に対し、すべての政府契約及び補助金等の交付において、契約者・補助金受給者が Civil Rights Act をはじめとする差別禁止に関する法令違反となるような DEI (DEIA) に関する施策を実践していないことを表明する条項を設けることを要求しています。このことは、事業上、米国政府との契約関係にある企業や、事業遂行のために米国政府から補助金等を受給している企業が、違法な DEI (DEIA) を実践していないことを表明することを求められ、それが虚偽であることが後に判明した場合には、調査・執行の対象となるリスクがあることを示唆しています (False Claims Act については後述)。

また、本大統領令は、DOJ の長官に対し、120 日以内に、①各政府当局の管轄領域における重点分野、②各重点分野において最も深刻で差別的な DEI 施策の実践者、③民事調査の対象となる可能性のある最大 9 件の企業・団体・機関等の特定を含む、違法な DEI を防止するための具体的な措置・計画、④潜在的な訴訟や執行措置等を含む報告書を提出するように指示しています。本ニュースレターの発行日現在、この報告書自体はまだ提出されていませんが、この要請を受けて、例えば、米国連邦通信委員会 (Federal Communications Commission) では、所管分野の企業に対する DEI に関する調査を開始しています。

Civil Rights Act 違反の防止に向けた米国司法省の取組

2025 年 5 月 19 日、DOJ の副長官 (Deputy Attorney General) が公表したメモランダムにおいて、米国政府との契約関係にある者や、政府から補助金等の資金援助を受ける者が、差別的な優遇措置、方針、取組等 (違法な DEI を含む) を行っていることを認識しながら、Civil Rights Act を遵守している旨の表明を行った場合には、False Claims Act に違反するとして、調査・執行の対象とする旨の方針を打ち出しました。これは、米国政府と契約関係にある者や、米国政府からの補助金等の受給者に、Civil Rights Act を含む差別禁止に関する法令に違反するような DEI (DEIA) を実践していないことを表明するように求める本大統領令の内容を踏まえたものです。

そのため、企業が、その DEI (DEIA) プログラムの一環として、例えば、特定の保護対象特性に属する者の採用率目標を設定し、当該比率の達成に向けた採用活動を行ったり、特定の保証対象特性に受講者・参加者を限定した研修やネットワーキンググループを設けるなど、特定の被用者集団に一定の利益又は不利益を与えているにもかかわらず、米国政府との契約や米国政府からの補助金等の受給において、Civil Rights Act その他の差別禁止に関する法令を遵守している旨の表明を行った場合には、False Claims Act 違反を問われ、調査・執行の対象となるリスクがあります。

上記メモランダムにおいて、DOJ は、False Claims Act の執行を所管する民事局詐欺対策室 (Civil Division, Fraud Section) と Civil Rights Act 等の執行を所管する公民権局 (Civil Rights Division) の共同による「Civil Rights Fraud Initiative」を立ち上げることを発表しました。この「Civil Rights Fraud Initiative」においては、DOJ の両部門が米国の各当局と緊密な連携と情報共有を図り、上記のような False Claims Act 違反の疑義に対する調査・執行に積極的に取り組む旨が示唆されています。なかでも、DOJ の刑事局 (Criminal Division) とも連携を図る旨が記載されている点は注目に値します。

日本企業への影響と今後の対応

トランプ政権における政策の動向は、未だ不透明な状況が続いているため、DEI (DEIA) に関する同政権の施策及びそれを踏まえた各米国当局の調査・執行活動についても、今後の動向に注視した上で、企業がとるべき行動を慎重に見極めることが必要となります。現に、本大統領令をめぐっては、その違法性を主張する訴訟が提起されており、現在も係属中であることから、その動向に注視する必要があります。

しかしながら、米国政府と契約関係にある日本企業や、事業遂行に当たって米国政府から補助金等の資金的援助を受けている日本企業にとって、DEI (DEIA) に関する方針・取組が「違法な DEI (DEIA)」であると判断されるリスクがあること、違法な DEI (DEIA) であるにもかかわらず Civil Rights Act その他の差別禁止に関する法令違反をしていない旨の表明を行った場合には、上記のとおり False Claims Act 違反による調査・執行の対象となる

リスクがある点には留意が必要です。自社のグループ会社である米国その他の海外子会社が米国政府と契約関係にある場合や、米国政府から補助金を受給している場合にも、同様の注意が必要となります。また、米国政府との契約や米国政府からの補助金受給がない場合であっても、所管当局から自社の DEI (DEIA) 施策について照会を受けることや、一定の調査の対象となる可能性も否定できません。

これに対応するため、日本企業においては、自社グループの DEI (DEIA) に関するポリシーやプログラムの内容を見直して、違法な DEI (DEIA) と判断されるリスクの有無を精査することが望ましいといえます。ポリシー等の見直しに当たっては、特に、自社の Web サイト等において对外公表している DEI ポリシーや、統合報告書等における記載や表現が、単にあらゆる保護対象特性を受容して公平に取り扱うことを超えて、特定の保護対象特性に属する者を特に有利又は不利に取り扱っていることを示唆する内容になっていないかという点に留意が必要となります。また、内部的にであっても、例えば、新卒・中途採用や昇進に関して性別による数値目標を定めていたり、取締役会の構成について性別に関する KPI を設けていたりする場合も、注意が必要となります。さらに、DEI 研修が、かつてマイノリティとされていた保護対象特性に属する従業員グループの保護や活躍促進を殊更に強調することにより、それに属さない従業員（かつてマジョリティと称されていたグループ）に対する逆差別 (reverse discrimination) と受け取られ、職場環境を害するような内容となっていないか、といった観点で研修内容を見直すことも重要です。

もっとも、グローバルに事業を展開している日本企業にとっては、国内及び米国以外の外国における DEI (DEIA) に関する法令や情勢にも配慮する必要があることに留意が必要です。特に、欧州等では、引き続き DEI (DEIA) の取組を推進する動きがあることから、従業員とステークホルダーへの DEI (DEIA) に関するメッセージの発信及び各種施策の実践に当たっては、米国と欧州等の双方の動向を踏まえたに難しい対応を迫られることが想定されます。

当面の対応としては、米国政府との契約締結や、米国政府からの補助金の受給に当たって、違法な DEI (DEIA) に関する虚偽の表明をすることにならないよう、契約条項や表明の内容を慎重に検討することが肝要です。また、個別のポリシーや施策の見直しをする場合や、DEI プログラムに関して米国当局から照会を受けたり、調査開始の通知があったりした場合には、外部専門家と連携して対応に当たることが望ましいといえます。

2025 年 7 月 16 日

【NO&T Data Lab の設立】

弊所は、企業の不正行為の調査、DOJ との司法取引の経験等から、企業のガバナンスの仕組みやコンプライアンス・プログラムを適切に整備し、データ等の根拠に基づいてその実効性を説明できるようにしたり、効果の薄い施策を改善（ないし廃止）したりすることが、日本企業の重要な課題であると考えております。そのためには、法律だけでなく、経済学、経営学、心理学等の学術的知見を活用すること、そして、データに基づくリスク分析や効果検証を実施することが有益です。これを実現するため、弊所は、[NO&T Data Lab を設立し、京都大学大学院法学研究科附属法政策共同研究センターとの連携協定を締結](#)しました。

いわゆる“ものが言えない”組織風土の改善を検討されている企業のみならず、海外当局による執行リスクを抱える日本企業のみならず、自社や海外子会社等のガバナンスの実効性に課題を感じている方々、プロアクティブなコンプライアンス施策を打ち出したいと考えている方々は、是非ご相談ください。

NO&T Data Lab 代表取締役 深水大輔

連絡先：daisuke_fukamizu@noandt.com

[執筆者]



深水 大輔（弁護士・パートナー、NO&T Data Lab 代表取締役）

daisuke_fukamizu@noandt.com

主に、危機管理・企業不祥事対応、コンプライアンス、独禁法、金融レギュレーション等を取り扱っており、大型企業事件を多数手がける。

また、The Cambridge International Symposium on Economic Crime への登壇、アジャイル・ガバナンスシンポジウムや White Collar Crime Workshop の主催等を通じ、国内外で企業犯罪に関する研究活動に取り組んでいる。その経験から、経産省「Society5.0 における新たなガバナンスモデル検討会」の委員および MIT のプロジェクトである Integrity Distributed のアドバイザーボードに選出されている。

The Legal 500 において「Next Generation Partners」に選出されている（6年連続）ほか、ALB では「40 under 40（2019）」で Asia Outstanding Legal Professionals に選ばれ、ALB Japan Law Awards 2020 において「Young Lawyer of the Year」を受賞、Financial Times（FT）主催の Innovative Lawyers Asia-Pacific 2022 Awards において「Innovative Practitioner」として掲載されている。また Benchmark Litigation Asia-Pacific Awards 2024 において Japan Lawyer of the Year として選出されている。



杉江 裕太（弁護士）

yuta_sugie@noandt.com

2014 年早稲田大学法科大学院修了。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。2022 年 University of California, Los Angeles, School of Law 卒業(LL.M.)。2022 年～2023 年 Covington & Burling LLP (Washington, D.C.)勤務。危機管理・企業不祥事対応の分野、特に、アジア等の海外子会社を対象とする不正調査案件や、米国を含む海外の当局対応を要する複雑なクロスボーダーの調査・危機対応案件を多く取り扱っている。また、平時のコンプライアンス体制及びガバナンスに関するアドバイスも提供している。

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。

コンプライアンス・アセスメントのご案内

当事務所の危機管理・コンプライアンスチームでは、事業環境を踏まえ企業のコンプライアンスリスクを分析した上、社内規程その他のコンプライアンス体制の改善に向けたアドバイスを提供するコンプライアンス・アセスメントをご提供しています。対象とする分野を限定した初期的なアセスメントを実施することも可能です。

役員研修、コンプライアンス研修等のご案内

当事務所の豊富な実務経験を活かした実践的な研修プログラムを各種実施しています。最近の不祥事事件からの教訓や、コーポレートガバナンスコード対応を含む最新の法令動向を踏まえ、各社のニーズに沿った内容とさせて頂いています。

ご興味をお持ちの場合や、さらに詳しい情報を知りたい場合は、遠慮なく下記編集者までお問い合わせください。

[編集者]

埜 尚義 パートナー
takayoshi_tao@noandt.com

眞武 慶彦 パートナー
yoshihiko_matake@noandt.com

工藤 靖 パートナー
yasushi_kudo@noandt.com

福原 あゆみ パートナー
ayumi_fukuhara@noandt.com

深水 大輔 パートナー
daisuke_fukamizu@noandt.com

辺 誠祐 パートナー
tomohiro_hen@noandt.com

渡辺 翼 パートナー
tsubasa_watanabe@noandt.com

長島・大野・常松 法律事務所

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JP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 Compliance Legal Update 〜危機管理・コンプライアンスニュースレター〜の配信登録を希望される場合には、
<https://www.noandt.com/newsletters/nl_compliance/>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-compliance@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くださいませ
ようお願いいたします。