



ESG/サステナビリティ関連法務ニュースレター

関連法務トピックス(2025年6月)

－米国トランプ政権の反DEI政策の米国外企業への適用－

June 2025

In brief

2023年6月、米国連邦最高裁判所が、大学入学選考において人種を考慮するアファーマティブ・アクション措置が合衆国憲法修正第14条の平等保護条項に違反するとの判決を下しました¹。これを契機に米国ではDEI (Diversity, Equity & Inclusion、多様性・公平性・包摂性)推進に対する批判が高まり、「反DEI」政策の機運が強まりました。

この流れを背景として、政権交代直後の2025年1月21日、トランプ大統領は米国連邦政府機関における「違法なDEIプログラム」の排除を目的として、「違法な差別の根絶と実力主義の機会の回復(Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity)」と題する大統領令第14173号(以下「本大統領令」といいます。)に署名・発令しました²。その後、2025年3月末には、米国連邦政府が在欧米国大使館等を通じて欧州各国の取引先企業に対しDEIに関する質問票を送付し、本大統領令の遵守を求める動きが報じられました³。本ニュースレターでは、本大統領令の内容とその域外適用の試みについて概説とともに、米国外企業がDEI関連施策を遂行する際、本大統領令との関係での留意点を考察します。

In detail

1. 本大統領令の概要

(1) DEI推進に関する大統領令・覚書の一括撤廃

本大統領令第3条において、米国連邦政府の取引先企業及びその下請企業に対し女性やマイノリティの雇用機会均等のためアファーマティブ・アクション実施を義務付けていた1965年施行の大統領令第11246号(Equal Employment Opportunity)をはじめ、複数のDEI推進関連の大統領令・覚書が一括して撤廃されています。

(2) 米国連邦政府の下請先及び取引先に対する提出の要請

本大統領令に基づき、米国連邦政府と取引するすべての契約先企業及びその下請先企業は、2025年3月21日以降、米国連邦政府との新規契約時に「連邦差別禁止法令⁴の遵守に関する証明書(Certification Regarding Compliance with Applicable Federal Anti-Discrimination

¹ Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College, 600 U.S. 181 (2023)

² "EXECUTIVE ORDER 14173 ENDING ILLEGAL DISCRIMINATION AND RESTORING MERIT-BASED OPPORTUNITY":
<https://public-inspection.federalregister.gov/2025-02097.pdf>

³ Reuters "US embassies tell suppliers to comply with Trump ban on diversity policies" (2025年4月1日):<https://jp.reuters.com/world/us/U37TIP7OYNJWLAWOVBF3JWBVRQ-2025-04-01/>

⁴ 米国の連邦における差別禁止法令には、主に雇用における差別を禁じる1964年公民権法第7編(Title VII)(1991年公民権法による改正を含む)があり、その他に障がい者に関する各種の差別禁止法、遺伝子情報に基づく差別の禁止法など種々の差別禁止法が含まれます。

Law)」(以下「**本認証書**」といいます。)を提出することが求められています⁵。本認証書には主に次の 2 点を盛り込むよう定められています。

① 虚偽請求取締法における「重要」事項であることへの同意

契約先企業及び下請先企業が連邦の差別禁止法令を遵守していることが、虚偽請求取締法(False Claims Act、以下「**FCA**」といいます。)における「政府の支払決定に重大(material)な影響を及ぼす事項」に該当することへの同意を求めるものです。これは、当該企業が連邦差別禁止法令の遵守状況に関する情報が政府支払判断の重要事項であると自ら認めることを意味します。

② 違法な DEI プログラム未実施の認証

取引先企業及び下請先企業が適用される差別禁止法令に違反するような DEI 推進プログラムを一切実施していないことを公式に認証することも求められます。すなわち、自社のあらゆる人事・雇用慣行や社内プログラムにおいて、人種、肌の色、性別、性的指向、宗教又は国籍といった属性に基づく差別的取扱い(違法な差別)を行っていないことを誓約する内容です。

2. 本認証書の米国企業に対する効力

本認証書には、国務省と契約するすべての業者は、適用される差別禁止法令に違反する DEI 推進プログラムを運営していないことを証明しなければならず、さらに、その証明は政府の支払決定にとって重要(material)であるため、FCA の適用対象となることが明記されています。

FCA は、連邦政府に対する詐欺行為を防止するための連邦法であり、連邦政府の支払判断に影響を及ぼすほど重要とみなされる事項について虚偽の記録を故意に提出したと判断されると違反者には連邦政府の被った損害額の 3 倍までの賠償金及び高額の民事制裁金(金額はインフレ調整前で 1 件あたり 5,000~10,000 ドル)が科される可能性があります(31 U.S.C. §3729)。

前記 1.①に記載の通り、本大統領令により提出が要求される本認証書には自社が提供する情報が政府の支払判断にとって「重要」であることを認める同意文言が含まれますので、自社の DEI プログラムや方針・取組が差別禁止法令に抵触していないかを十分に精査せずに本認証書を提出すると、意図せぬ差別禁止法令違反が生じ、上記のような FCA 違反の責任追及を受けるおそれがあります。

3. 日本企業を含む米国外企業に対する影響

冒頭で述べた通り、トランプ政権は、2025 年 3 月末に欧州の米国大使館等の取引先企業(現地の納入業者や米国政府助成金の受領者など)に対し、本大統領令の遵守を求める質問票を送付し、DEI 禁止方針への同意と本認証書と同様の内容の証明を行うよう指示しました。

米国の差別禁止法令は、米国外において米国市民を雇用する米国企業及びその支配下にある外国企業に対してのみ域外適用されます(1964 年公民権法第 7 編 Title VII, §702(a) and §702(c)参照)。このため、米国企業による支配下にない純粋な外国企業について、その企業内で現地採用された米国市民ではない従業員に対する差別的取扱いまで米国の差別禁止法令が適用されることはありません。

もっとも、どの程度の関係性があれば米国外企業が「米国企業の支配下にある外国企業」とみなされて差別禁止法令の適用対象になるかについては、個別の判断が必要となります。このため、仮に日本企業が米国政府から本認証書の提出や DEI 是正に関する要求を受けた場合には、自社が米国の差別禁止法令の適用を受け得る立場かどうかを十分に検討した上で、自社の DEI 方針・取組みに関する対応方針を慎重に検討する必要があります。

米国内では本大統領令の適法性・合憲性を巡る訴訟が継続中であり、今後の司法判断によって企業への要求内容に変更が生じる可能性もあります。グローバルに事業を展開する企業としてはこのような海外における規制動向にも注視し、適切に備えておくことが重要です。

⁵ Certification Regarding Compliance with Applicable Federal Anti-Discrimination:

<https://ua.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/151/CERTIFICATION-REGARDING-COMPLIANCE-WITH-APPLICABLE-FEDERAL-ANTI-DISCRIMINATION-LAW-.pdf>

Let's talk

SDGs や ESG に関する取り組みが世界的に広がっています。PwC 弁護士法人は、企業及び社会が抱える ESG に関する重要な課題を解決し、持続的な成長・発展につなげるサステナビリティ経営の実現を目指すためのさまざまなアジェンダについて、PwC Japan グループやグローバルネットワークと密接に連携しながら、特に法的な観点から戦略的な助言を提供するとともに、その実行や事後対応をサポートします。

PwC 弁護士法人の主な支援業務は、①ビジネスと人権への取り組みに関する法的支援、②サステナビリティ経営を実現するためのビジネスモデルの再構築、③サステナビリティ経営のためのコンプライアンス体制の設計・運用、④サステナブルファイナンスに関する法的支援、⑤その他 ESG 関連の法的助言/争訟の支援ですが、これらに限らず、企業や社会のニーズに応じた効果的・効率的な法務サービスを提供します。

PwC Japan グループは、サステナビリティに関連した戦略から新規ビジネス創出、オペレーション、トランスマネジメント、リスク対応、開示・エンゲージメントといった幅広い経営アジェンダを包括的に支援しています (<https://www.pwc.com/jp/ja/services/sustainability-coe.html>)。

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

**PwC 弁護士法人
第一東京弁護士会所属**

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-1-1 大手町パークビルディング

電話 : 03-6212-8001

Email: jp_tax_legal-mbx@pwc.com

www.pwc.com/jp/legal

- PwC ネットワークは、世界 100 カ国以上の拠点に約 4,000 名以上の弁護士を擁しており、幅広いリーガルサービスを提供しています。PwC 弁護士法人も、グローバルネットワークを有効に活用した法務サービスを提供し、PwC Japan グループ全体のクライアントのニーズに応えていきます。
- PwC Japan グループは、PwC ネットワークの各法人が提供するコンサルティング、会計監査、及び税務などの業務とともに、PwC 弁護士法人から法務サービスを企業のみなさまに提供します。

ESG/サステナビリティ関連法務チーム

パートナー	パートナー	パートナー
弁護士・公認会計士 北村 導人 michito.kitamura@pwc.com	弁護士・ニューヨーク州弁護士 山田 裕貴 hiroki.yamada@pwc.com	弁護士 小林 裕輔 yusuke.y.kobayashi@pwc.com
弁護士 日比 慎 makoto.hibi@pwc.com	弁護士 蓮輪 真紀子 makiko.hasuwa@pwc.com	弁護士 阪本 凌 ryo.r.sakamoto@pwc.com
弁護士 久保田 有紀 yuki.y.kubota@pwc.com	弁護士 湯澤 夏海 natsumi.n.yuzawa@pwc.com	弁護士 山下 胡己 koko.yamashita@pwc.com

本書は法的助言を目的とするものではなく、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。個別の案件については各案件の状況に応じて弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本書における意見にわたる部分は筆者らの個人的見解であり、当弁護士法人の見解ではありません。

© 2025 PwC Legal Japan. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.