

2026年4月6日 全3頁

トランプ大統領「米国政府と契約したければ DEI をやめなさい」

大統領令を発出し、米国政府の契約先企業による DEI への取り組みを精査・規制する方針を明示

政策調査部 主席研究員 鈴木 裕

[要約]

- トランプ大統領は 2026 年 3 月、米国政府と契約する企業の DEI (Diversity 多様性、Equity 公平性、Inclusion 包摂性) 施策のうち人種・民族に基づくものを「差別的取扱い」として精査・規制する大統領令を発出し、違反時には契約解除や制裁の対象とする方針を示した。
- 本大統領令の規制対象は主に人種・民族に基づく差別的な DEI 施策に限定されるが、採用、昇進、研修、取引先選定など幅広い企業活動が含まれる。
- 米国政府契約の経済性・効率性確保や逆差別防止、労働者のモチベーション低下防止が規制の理由とされている。
- 本大統領令は米国企業に限らず、日本企業を含む外国企業や下請・サプライヤーにも適用され得るため、DEI 施策の見直しが求められる。
- 反 DEI の動きは他の大統領令や法執行の強化とも連動しており、今後さらに拡大する可能性がある。

米国政府の取引先の DEI を精査すべきとする大統領令

2026年3月26日、トランプ大統領は、米国政府と契約関係にある企業（下請・孫請を含む）について、「連邦政府請負業者による DEI 差別への対処」との大統領令¹（以下、本大統領令）を発出した。本大統領令は、米国政府による各種調達を経済性・効率性を確保する観点から、企業活動における人種または民族（race or ethnicity）に関する差別の取扱いを問題視し、DEI を理由とする差別的取扱いを契約違反として制裁対象にする点に特徴がある。対象となる「差別的 DEI 施策」には、採用、昇進、研修・育成プログラム、取引先選定、社内資源配分などが幅広く含まれる。

DEI（Diversity 多様性、Equity 公平性、Inclusion 包摂性）は、様々な属性に基づく差別や不平等、格差を是正し、それらの属性を有する求職者や被雇用者らにとっての組織の公平性や包摂性を高めるための理念や実践を指す。しかし、これが組織運営の最適化の障害となりかねないことや、逆差別の恐れがあることなどを理由として、トランプ政権は DEI を規制しようとしている。

本大統領令に基づき、契約を発注する省庁に対し、本大統領令の不遵守を理由に契約の取り消し、解除または停止をする権限、および契約業者を取引または指名停止とする権限が付与される。司法省には、DEI 活動を禁止する契約条項に違反した契約業者について、不正請求防止法（False Claims Act）に基づく訴えを優先的に処理するとともに、民間人によって提起された関連の民事訴訟を迅速に審査するよう求められる。

DEI に取り組むことが契約違反となり得ることに言及している点で、本大統領令は企業へ直接的な影響を及ぼすことになるだろう。米国政府との契約を求める企業にとっては、自社の DEI 施策が、契約獲得の障害になる恐れがある。

本大統領令の規制対象となる差別的 DEI 施策を人種または民族に基づくものに限定している点には注意を要するだろう。DEI の要素には、性別、年齢、国籍・人種・民族、身体的・精神的障害の有無、性的指向・性自認（LGBTQ+）、価値観・宗教・信念・文化的背景、経験・スキルなどがあるが、これらの全てが規制対象となるわけではない。

DEI に取り組む企業を政府契約から排除しようとする理由は、DEI 施策が企業活動に不必要なコストを課し、それが究極的にはそのような企業と契約する米国政府や米国国民に転嫁される可能性があるからだ。DEI によって、企業の人材配分が最適な状態とはならず、雇用等のコストを押し上げる恐れがある。また、DEI の要素によっては、人の意思で変更できないものがあるが、このような要素を職務遂行能力よりも重視することで従業員のモチベーションを減退させる懸念もある。労働者の就労環境という労働政策的な観点からも DEI を規制する必要性が本大統領令では指摘されている。

¹ The White House “[ADDRESSING DEI DISCRIMINATION BY FEDERAL CONTRACTORS](#)”（2026年3月26日）

日本企業への影響

本大統領令は、国籍を問わず、米国政府と直接または間接に契約・取引関係を有する企業 (contractors and their subcontractors) に適用される。そのため、日本企業であっても、米国政府向けに製品・サービスを提供しているのであれば、本大統領令への対応を検討する必要がある可能性がある。また、米国企業の一次請負業者に対する下請・サプライヤーとして取引している場合でも、規制対象となり得る。

日本企業による DEI 施策は、性別に関する取り組みが主流であり、これは本大統領令では規制の対象外だ。しかし、グローバルで展開している日本企業では、現地の人種や文化に配慮した多くのダイバーシティ要素を取り込んだ人事・調達方針や特定属性を対象とした研修・育成プログラムを設けている場合もある。これらが、本大統領令では差別的 DEI 施策と評価されるリスクが生じる点には注意が必要だ。日本国内では問題とされにくい施策でも、米国政府との関連では契約違反リスクに転化し得る。

本大統領令は司法省に対し不正請求防止法を活用した積極的な法執行を求めている。米国の法令では、内部告発者に多額の報奨金を給付する制度を設けていることがあり、この不正請求防止法もそうだ。報奨金を目当てに、従業員等が DEI 施策に関する内部告発をするリスクは軽視できない。

反 DEI が広がる米国

トランプ大統領は、2025 年 1 月 20 日の就任初日に、連邦政府の「過激で無駄な DEI を終了させる」ための大統領令²に署名し、その翌日には「違法な差別の撤廃と能力に基づく機会の復活」を命じる大統領令³にも署名した。こうした米国の法的・政治的状況により、米国企業においては、DEI 施策の見直しが急速に進んだ。司法省は、企業内の差別的な DEI 施策を違法な行為⁴として取り締まってきたが、足元ではさらに法執行を厳格化しているようである⁵。

DEI に取り組む企業を米国政府との契約から排除する動きは、以前からあった⁶が、本大統領令は、これを法的規制のもとに置くことを明確にした。人種または民族に関する差別的な DEI 施策が本大統領令の規制対象であるが、これが今後拡張されないと考える理由は乏しい。反 DEI の動きが一層広がる可能性も考えておくべきかもしれない。

² The White House “[Ending Radical And Wasteful Government DEI Programs And Preferencing](#)” (2025 年 1 月 20 日)

³ The White House “[ENDING ILLEGAL DISCRIMINATION AND RESTORING MERIT-BASED OPPORTUNITY](#)” (2025 年 1 月 21 日)

⁴ U.S. Department of Justice “[Justice Department Releases Guidance for Recipients of Federal Funding Regarding Unlawful Discrimination](#)” (2025 年 7 月 30 日)

⁵ Freshfields “[DOJ and EEOC Escalate Enforcement Against Corporate DEI Programs](#)” (2026 年 3 月 3 日)

⁶ 鈴木裕「[問題化する\(反\)ESG規制の域外適用](#)」(大和総研レポート、2025 年 4 月 4 日)