

[https://www.littler.com/sites/default/files/2025-04/2025\\_littler\\_employer\\_survey\\_report.p  
df?i4lokfqwr88](https://www.littler.com/sites/default/files/2025-04/2025_littler_employer_survey_report.pdf?i4lokfqwr88)

## エグゼクティブ・サマリー

2025年は、米国の雇用主にとって激動の幕開けとなりました。新たな大統領令、連邦機関における抜本的な方針転換、そして州や地方レベルで複雑化する労働関連規制の増加により、企業は急速に適応を迫られています。

このような変化に企業がどのように対処しているのかを把握するため、Littleは米国内の企業内弁護士、経営幹部、人事専門家(36%がCスイート職)約350名を対象に調査を実施しました。回答者はテクノロジー、製造業、小売、医療、ホスピタリティなど、様々な業界・企業規模を代表しています。

調査結果は、IE&D(インクルージョン・公平性・多様性)および移民政策といった注目のトピックが、労務管理と法的な側面の両面から、雇用主に深刻な課題をもたらしていることを示しています。他方、他の分野では規制緩和により企業が一定の安堵を得る可能性も示唆されています。

---

## 主な関心分野: IE&D・移民政策

トランプ政権下での政策変更による影響が最も大きいと予測された分野は以下の通りです:

- **IE&Dに関する規制変更**: 84%(大企業では93%)
- **移民政策**: 75%(大企業では81%)

- **LGBTQ+ 職場保護**: 58% (大企業では70%)

また、訴訟リスクの面では以下が特に懸念されています:

- 差別・ハラスメント訴訟: 63%
- IE&D に関連する訴訟: 45% (前年24%)
- 職場での配慮 (合理的配慮) 関連訴訟: 50%

大企業のうち45%が「IE&Dプログラムを維持する」と回答しており、55%は何らかの変更を検討中、ただし大幅な見直しを行う企業は7%にとどまっています。

---

## 移民政策と法執行

- ICEやDHSによる**職場監査・査察**の影響を懸念する企業は70%
- トランプ政権第1期中、合法的な移民は**約40%減少**
- 新たな渡航禁止措置、ビザ審査強化、領事館業務縮小の可能性

雇用主にとっては、人材確保の困難やビザ取得遅延、渡航制限などにより**採用コストの増加**や**離職リスク**が現実的な課題となっています。

製造業では83%が**移民政策の影響**を懸念し、小売・ホスピタリティ業界では89%がICE/DHSの法執行による影響を見込んでいます。

---

## 連邦 vs 州規制: 分裂する規制環境

- NLRB (全米労働関係委員会) の監視緩和により、同機関の法執行を「自社に影響する」と考える企業は**56%** (2024年調査では73%)

- 一方で**州・地方の法規制の増加**を予測する企業は**80%以上**(大企業では93%)

主な注目点:

- 州レベルでの最低賃金引き上げ
  - 有給病気休暇の導入
  - 「説得型会議(captives audience meetings)」の禁止
  - AI活用における差別防止立法
- 

## 職場におけるAI活用の変化

- 全体の31%、テクノロジー業界の47%がAI活用を増加予定
- ただし31%の企業は「AI利用に関するポリシーが未整備」

トランプ政権はAIの安全性テスト規制を緩和し、開発・導入を推進しています。連邦レベルでは監視が緩む一方で、**31州と米領で570件のAI関連法案**が審議され、州ごとに異なるルールが形成されつつあります。

- AI活用に関する訴訟リスクを懸念しているのは16%のみ
  - しかしデータプライバシーや州法の**影響**には一定の警戒感あり
- 

## 出社義務の増加と職場配慮リスク

- 全体の41%、大企業の47%が出社日数を増加または増加を検討中
- 出社義務の増加により報告されたポジティブな効果:
  - 文化・コラボレーションの改善:51%

- 監督のしやすさ:42%
- 教育訓練の向上:38%

しかし、18%は「肯定的な影響がない」と回答。さらに以下の課題も顕在化:

- リモート勤務希望の増加(56%)
- 従業員の苦情:47%、モラルの低下:44%、離職率増加:35%

職場配慮・合理的配慮請求も急増中であり、ADA(障害者法)、PWFA(妊娠労働者公正法)、州法による法的義務への対応が必要です。

---

## IE&D の後退と今後の見通し

- トランプ政権はIE&D関連の連邦プログラム撤廃、連邦契約業者のアファーマティブ・アクションの見直しを進行中
  - 回答者の55%が「IE&Dに対する何らかの変更を検討」、45%は現状維持
  - EEOCもLGBTQ+保護関連の訴訟取下げや処理中止の指示を发出
- 

## 宗教と職場の緊張

- 全体の45%、大企業では69%が宗教的配慮の請求を受領
- 35%の企業が「IE&Dと宗教信条の衝突」を経験(大企業では50%)

2023年の最高裁判決(Groff v. DeJoy)により、雇用主は「実質的なコスト負担」を証明しない限り、宗教的配慮を拒否できなくなりました。

---

# 競争禁止義務(Non-Compete)とその復活

- 連邦取引委員会(FTC)による全廃提案は、訴訟の長期化により実施見込み低下
  - Non-Competeを継続利用している企業は74%、大企業では82%
  - 利用中止企業のうち63%が「NDAや勧誘禁止で代替可能」と回答
  - 規制の複雑化・遵守負担も復活を妨げる要因(58%)
- 

## 回答者属性(調査方法)

調査期間:2025年2月下旬~3月中旬

回答者数:349名

主な職種内訳:

- 法務(社内弁護士・法務責任者):59%
- 人事・CPO等:41%

企業規模:

- 従業員10,000人以上:36%
- 従業員1,000人以上:71%