

外国語でのビジネス会議は違法な差別ではないと裁判所が判断

ニューヨーク連邦裁判所は最近の判決で、仕事の会議に日本語が分からない人が同席し、通訳もいない場合、従業員が日本語のみを話すことを許可することは、人種や民族に基づく違法な差別に当たるという元従業員の主張を退けた。

Kurtanidze v. Mizuho Bank, Ltd., 2024 WL 117180 (S.D.N.Y. Mar. 13, 2024)では、原告はヨーロッパ系の白人男性で、被告銀行のニューヨーク支店に3ヶ月間雇用されていた。雇用を打ち切られた後、彼は、銀行が人種と国籍に基づいて非日本人従業員を差別しているなどとして訴えた。その証拠として、彼は「日本語を話さない行員が同席していても、会社の重要な問題はすべて日本語だけで話し合われていた」と主張した。また、会議も「日本語だけで行われる」ことが多く、会議に参加することも、会議を聞いて銀行の「優先事項」を知ることができなかったと主張した。

裁判所は、仮にその主張が事実であったとしても、人種や民族に基づく違法な差別には当たらないとした。そうではなく差別は特定の言語を話す能力に基づくものであった。裁判所が判示したように、従業員は「日本語を学ぶことを選択することができた」ので、この慣行は人種や国籍に基づく差別ではなかった。さらに裁判所は、雇用主は「従業員が母国語で話すことを許可する必要はないが、特定の言語を使用することを従業員に強制する必要もない」とした。

米国では、駐在員が職場で外国語を使用することは現地従業員に対する暗黙の差別であると主張することが多いため、この判決は興味深く、重要である。本判決は、外国人雇用主は駐在員が母国語で話し続けることを合理的に許可することができ、それ自体は差別には当たらないことを確認したものである。

この判決は、米国で事業を営む外国人雇用主にとって安心材料となるはずである。これらの雇用主は、すべての業務を英語で行うことを当たり前期待することはできないし、それを義務付ける法律もない。とはいえ、実際問題として、米国を拠点とする雇用者の間で駐在員が母国語を話し続けると、現地従業員は、重要な意思決定から排除され、駐在員に与えられる機会を与えられないという潜在的な感情から、不満を募らせる可能性がある。このようなおそらく自然な反応を避けるために、外国人雇用主はこの問題に敏感になり、母国語を話さない現地採用者が同席し、議論に貢献することが期待される場合は、重要な会議を英語で行うようにすべきである。

さらに、特に従業員の安全が問題になっている場合や、従業員が仕事を効果的に行うためにある概念を理解することが重要である場合、雇用主は、英語か他の言語かはともかく、音声または同時通訳によるか、または従業員の母国語に翻訳した書面によって、すべての従業員にそれが伝えられるようにしなければならない状況も十分にあり得る。

Original [analysis](#) from Phillip M. Berkowitz at Littler

Foreign Language Business Meetings Not Unlawful Discrimination, Court Finds

In a recent decision, a New York federal court rejected a former employee's claims that permitting employees to speak only Japanese in business meetings, where individuals who do not speak Japanese are present and are without an interpreter, constitutes unlawful discrimination based on race or ethnicity.

In *Kurtanidze v. Mizuho Bank, Ltd.*, 2024 WL 117180 (S.D.N.Y. Mar. 13, 2024), the plaintiff was a Caucasian male of European descent who was employed for three months in the defendant bank's New York branch. After his employment was terminated, he sued, claiming, among other things, that the bank discriminated against non-Japanese employees based on race and national origin. As evidence, he claimed that "all important corporate issues were discussed exclusively in Japanese, even when non-Japanese speaking employees were present." He also claimed that meetings were often "held exclusively in Japanese," and so he could not participate in them or learn about the bank's "priorities" from listening to the meetings.

The court held that even if the allegations were true, this did not constitute unlawful discrimination based on race or ethnicity. Instead, the discrimination was based on the ability to speak a particular language. The practice did not discriminate based on race or national origin because, as the court held, the employee "could have chosen to learn Japanese." The court further held that while the employer was not "required to allow its employees to speak in their native tongue, it was not required to force employees to use a particular language."

The decision is interesting and important because employees in the United States often claim that the use of a foreign language in the workplace by expatriate employees constitutes implicit discrimination against local employees. This decision confirms that foreign employers reasonably may permit their expatriate employees to continue to speak in their native language, and that this does not constitute discrimination per se.

The decision should be of comfort to foreign employers operating in the United States. Those employers cannot reasonably be expected to conduct all their business in English, and no law requires this. Nevertheless, as a practical matter, local employees can become frustrated when expatriates continue to speak their native language when among U.S.-based hires, because of the potential feelings of exclusion from important decisions and not being given the opportunities afforded to expatriates. To help avoid this perhaps natural reaction, foreign employers should be sensitive to this issue and try to conduct important meetings in English if local hires who do not speak the native language are present and are expected to contribute to the discussion.

Further, there may well be circumstances, particularly where matters of employee safety are at issue or where it is critical that employees understand a concept to do their jobs effectively, where employers should be sure that all employees receive the communication—whether by voice or with a simultaneous translation, or a written translation to the employees' language, whether English or otherwise.