

<ベトナム 職場におけるセクハラに対する行動規範を改正へ>

2022年6月13日

One Asia Lawyers ベトナム事務所

1 概要

地元紙によると、ベトナム労働傷病兵社会省（以下「労働省」といいます）、ベトナム労働総同盟（VGCL）、ベトナム商工会議所（VCCI）は、職場におけるセクシャルハラスメント（以下「職場でのセクハラ」といいます）に対する行動規範の改正草案を作成しました。

本改正草案は、2015年に労働省法務局が公表した職場でのセクハラに対する行動規範を一部改正するものとなります。

[前回のニュースレター](#)では、新たに職場でのセクハラに罰金規定が設けられたことをご紹介しましたが、今回は、こういった行為が職場でのセクハラになるのか、という点をご紹介させていただきます。今後、実際に行動規範が改正されるに先立って、職場でのセクハラに関する社内規定の整備などをご検討の際にご参照ください。

2 「職場でのセクハラ」を定義

改正草案では、「職場でのセクハラ」を、「他人に対する性的な性質を有する行為であって、相手が望まない、又は承認しないもの」と定義したうえで、「身体的セクハラ」「言語的セクハラ」「非言語的セクハラ」の3種類に分類しています。

「身体的セクハラ」には、行動や性的な身体接触などを含み、「言語的セクハラ」には、性的な内容を含む直接の発言や電話、電子的手段を通じた発言、本人がいる前またはその人に向けた衣服や身体についての言動、しつこく外出に誘うことなどを含み、「非言語的セクハラ」には、ジェスチャーや連続的なウインク、わいせつな資料の陳列などが含まれます。

3 課題

労働省は、職場でのセクハラは様々な形式で起こりうるものであり、具体的な規則をもって防止していくべきだとしています。しかし、本行動規範は法令ではないため強制的に適用されるものではなく、また、例えば、具体的にどのようなジェスチャーであればセクハラに該当するのか、ウインクはどれくらい連続的であればセクハラに該当するのかなど、規定の内容が曖昧模糊としているため、今後議論の余地はまだあります。

日本においてもセクハラの判断基準はよく議論の対象となりますが、ベトナムにおいてはセクハラに対する社会的な認識がまだまだ低いと、こういった行動規範に基づいて、社内でセ



ONE ASIA LAWYERS

ミナー等を開いて定期的にセクシャルハラスメントに対する意識を啓蒙していくことが推奨されます。

なお、職場でのセクハラに対しては、Decree No. 12/2022/ND-CP 号により、1500 万から 3000 万 VND の罰金が科される可能性があるのは前回のニュースレターでご紹介したとおりです。

本改正草案の内容がそのまま実際に職場でのセクハラに対する行動規範として設定されるかは今後注視が必要ですが、行動規範が制定された際には、社内規定の整備などで適切に行動規範を遵守する体制を構築できるようにすることが推奨されます。

以上

〈注記〉

本資料に関し、以下の点ご了解ください。

- ・ 今後の政府発表や解釈の明確化にともない、本資料は変更となる可能性がございます。
- ・ 本資料の使用によって生じたいかなる損害についても当社は責任を負いません。

<著者紹介>



松谷 亮

One Asia Lawyers ベトナム事務所代表

日系大手の IT 企業及び化学・電子部品メーカーにて社内弁護士として合計 6 年間勤務後、2019 年より One Asia Lawyers ベトナムオフィスへ入所、ホーチミン市在住。進出、現地子会社管理（コンプライアンス・人事労務）、新規事業開発案件、M&A、取引先との契約交渉、知的財産に関する契約交渉及び紛争処理案件を数多く経験しており、特に職務経験のある IT・製造業の法務案件を専門とする。



ONE ASIA LAWYERS



山本 史

One Asia Lawyers ベトナムオフィス 専門家

投資コンサルティング会社を経て、One Asia Lawyers ベトナムオフィスに参画。ベトナム国内で15年以上の実務経験を有する。ネイティブレベルのベトナム語を駆使し、現地弁護士と協働して各種法令調査や進出日系企業に対する各種法的なサポートを行う。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

ryo.matsutani@oneasia.legal

fubito.yamamoto@oneasia.legal