

女性労働者を雇用する際の留意点について

2021年12月16日

I-GLOCAL CO., LTD

はじめに

ベトナムでは女性労働者は、企業において常に大きな割合を占めている。労働法の理念に従って女性労働者保護および労働者間の利益調和を目指して、雇用者は女性労働者に関連する法令規定を理解し、厳格に順守する必要がある。

本稿では、女性労働者の雇用に対する現行法の規定および留意すべき点を解説する。

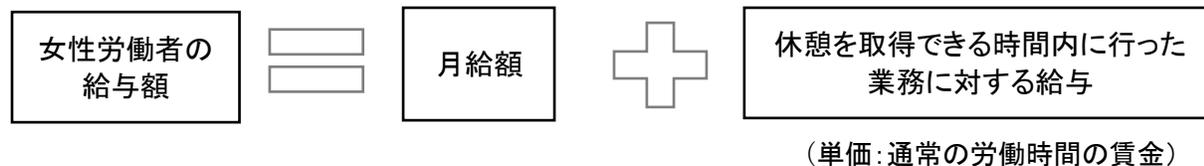
1. 女性労働者に対する特別優遇制度

1.1 休憩／休暇時間

(i) 生理中の休憩

女性労働者は少なくとも月に3営業日間、1日あたり30分の休憩を取得でき、休憩時間中も労働契約に従った賃金全額が支払われる。生理期間中の休暇を取得できる日数は、就業規則あるいはその他の社内規則に明確に定める必要がある。

女性労働者に休憩取得のニーズがなく、かつ雇用者が就労させることに同意した場合は、以下の通り計算した賃金が支払われる。



(ii) 妊娠中の休暇

・雇用者は、妊娠中の女性労働者に妊婦健診のために最大5回1の休暇を取得させることを保証する必要がある。休暇の回数等は、以下の通り妊娠の状況によって細かく規定されている。

状況	休暇日数 (祝日、年末年始、週休を除く)
通常の場合	1営業日/回
医療施設が遠方にある、 または病状・以上妊娠をしている場合	2営業日/回

・女性労働者は出産の前後6カ月間の産休を取得できるが、出産前の休暇は2カ月を超えない。双子以上の多胎児を出産した場合、2人目以上の子供1人につき1カ月の追加休暇を取得できる。

上記の休暇時間において、女性労働者は保険機関から妊娠手当を得ることができ、雇用者は支給が不要である。

なお、雇用者は、以下の条件2を満たした女性労働者を産休期間満了の前に職場復帰させるように合意できる。



I-GLOCAL
incubate the next

(1)産休開始から少なくとも4カ月が経過したこと

(2)権限を有する医療機関により、早く勤務を再開することが健康に有害でないとの確認が得られたこと

(iii) 育児中の休憩

12カ月未満の子供を養育する期間中、女性労働者は1日あたり60分の休憩を取得でき、休憩時間中も労働契約に従った賃金全額が支払われる。

なお、社会保険法では、子供が病気にかかった場合、以下の通り3休暇を取得できる。この休暇期間において保険機関から子供の看病手当を支給され、雇用者は支給不要である。

項目	最大休暇日数 (祝日、年末年始、週休を除く)
3歳未満	子供1人に就き20営業日間/年
3歳以上7歳未満	子供1人に就き15営業日間/年

1.2 勤務制度

(i) 時間外労働、深夜労働、長距離出張

項目	時間外労働等の勤務可否
妊娠して7カ月目以降の女性労働者	不可
12カ月未満の子供を養育している女性労働者	可能 (女性労働者の同意がある前提)

(ii) 業務内容

雇用者は、「特定の業務」4に就く女性労働者(妊娠から出産、さらに生後12カ月未満の子供を養育中の女性労働者)から申し出を受けた場合、以下のいずれかの対策を実施しなければならない。

(1)賃金・権利・利益を維持したまま、より軽度で安全な業務に当該女性労働者を異動する

(2)毎日の勤務時間を1時間短縮する

1.3 その他の特別優遇制度

女性労働者の権利保障のため、雇用者は以下の規定も確実に実現する必要がある。

- －職場で適切かつ十分な浴室やトイレを確保する。
- －定期健康診断にあたっては、保健省発行の婦人科検診リストに従い女性労働者の婦人科検診を実施する。
- －特定の条件に基づき、保育園・幼児教室における育児費用の一部を現金か現物で補助・援助する。支援補助金は法律で明確に定められていないので、労働者代表組織との意見交換の上、雇用者により決定されると理解できる。
- －1,000人以上の女性労働者を雇用している会社は、職場に授乳のための部屋を設置する。
- －母乳で12カ月以上の子供を養育している女性労働者が、職場で授乳できる環境を整える。授乳のための休憩時間は、労使間の合意による。



I-GLOCAL
incubate the next

2. 妊娠・産休・12カ月未満の子供を養育する期間中の女性労働者に対する労働規律処分、労働契約の解約

2.1 労働規律処分、労働契約の途中解約

上記期間中の女性労働者に対して、雇用者は譴責(けんせき)から解雇までのどの形式の労働規律処分も実施してはいけない。当該期間が終了した後は、労働規律処分を実施できる。

なお、労働規律処分の時効は違反行為発生日より6カ月以内とされている。処分実施時点で6カ月の時効期間が経過している、あるいは経過していないが残存時効期間が60日間に満たない場合、時効期間は上記期間終了日から最大60日まで延長されるものとする。

また、どのような理由であっても、雇用者は上記期間中に女性労働者との労働契約を一方向的に解約することはできない。

2.2 労働契約期間の満了、合意による労働契約の解約

上記期間中に労働契約が満了した場合、雇用者は労働契約期間を延長せず解約可能である。しかし労働法の理念によれば、当該契約は優先的に更新されるべきものと解される。

なお、上記期間内であっても、労使間の同意があれば、労働契約を途中解約できる。

3. 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

これは2019年労働法において拡充された内容の一つである。雇用者は職場におけるセクハラ防止に関する規定を就業規則に記載し、労働者へ通知し、労働者の規則順守状況をモニタリングする義務がある。

職場におけるセクハラ防止に関する規定は、性別を問わず全労働者に適用される。

おわりに

女性の生物学的・身体的特徴に合わせ、労働法では女性労働者の不利益解消および母性保護のための特別優遇制度を規定している。

雇用者は、女性労働者に対して健康で安全に働ける快適な職場環境を形成するよう、関連規定にご留意いただきたい。

<https://www.i-glocal.com/>

本レポートに関するお問い合わせはこちらまで: info@i-glocal.com