

AIG損保の総合事業者保険

# スマート プロテクト

SMART PROTECT

業務災害



雇用リスク



- このチラシは保険商品の概要をご説明したものです。詳細につきましては、パンフレット等をご覧ください。また、ご契約に際しては、保険商品についての重要な情報を記載した重要事項説明書（「契約概要」「注意喚起情報」等）を、事前に必ずご覧ください。
- 弊社の損害保険募集人は、保険契約締結の代理権を有しています。

## AIG損害保険株式会社

〒105-8602 東京都港区虎ノ門4-3-20  
03-6848-8500  
午前9時～午後5時（土・日・祝日・年末年始を除く）  
<https://www.aig.co.jp/sonpo>



お問い合わせ・お申し込みは

# どの企業でも起こりうる身近なトラブル

## ケース1 安全配慮義務

## 業務災害

過重労働が原因でうつ病となり自殺してしまったAさん。



企業にも労働条件を改善するなどの対応義務があったとして労災認定され、安全配慮義務にもとづく使用者責任が問われた。

▶慰謝料および逸失利益など  
 <支払金額> **約1億3,300万円**



## ケース2 過重労働×うつ病×解雇トラブル

## 雇用リスク

過重労働が原因でうつ病となり休職していたBさん。



配置転換等の試みはあったものの休職期間満了を理由に解雇されたのは不当として、企業に損害賠償を訴えた。

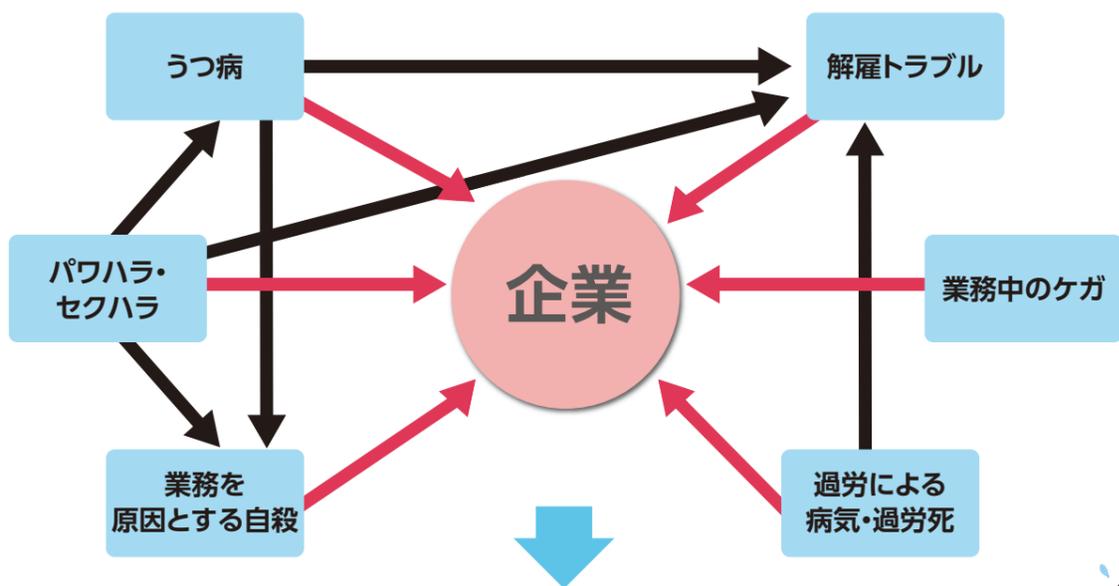
▶解雇は無効  
 ▶慰謝料:100万円  
 ▶未払賃金相当額:1,600万円  
 ▶その他弁護士費用:400万円  
 <支払金額> **約2,100万円**



※ケース1およびケース2は実際の事例を基に想定した事例です。金額等修正を加えています。

# 企業の責任が問われる時代に

要因が複雑に絡み合っ...



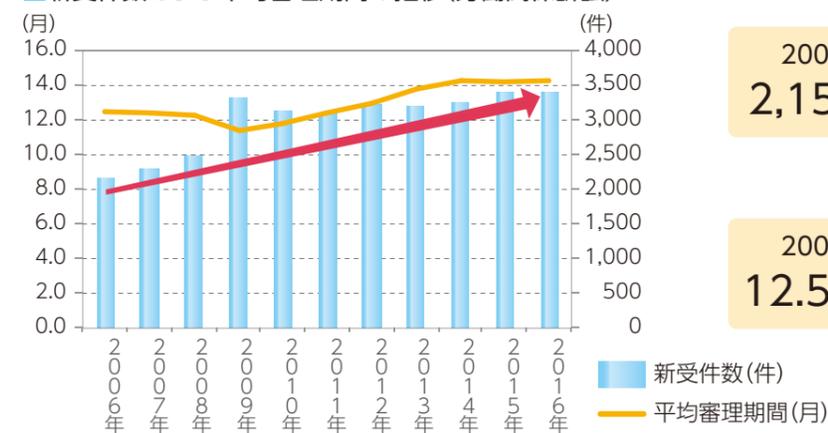
## 雇用トラブルに発展する可能性があります!

例えば、「パワハラ」→「うつ病」→「解雇トラブル」というように、雇用トラブルは個々の要因が複数に絡み合っで発生します。従って企業は、要因を個々に捉えるのではなく、全体として捉えた対応をする必要があります。



# 労働関係訴訟の増加および長期化傾向!

■新受件数および平均審理期間の推移(労働関係訴訟)



新受件数

2006年 2,153件 → 2016年 3,392件 **増加!**

平均審理期間

2006年 12.5か月 → 2016年 14.3か月 **長期化!**

出典:裁判所「地方裁判所における民事第一審訴訟事件の概況及び実情」

# 企業の責任が問われる時代の背景

## 労働者保護の法律と制度の整備

- 2001年 個別労働紛争解決制度
- 2006年 労働安全衛生法改正  
長時間労働者への医師による面接指導の義務づけなど、過重労働・メンタルヘルス対策が強化されました。
- 2006年 労働審判制度
- 2008年 労働契約法  
 (第5条) 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。  
 企業の従業員に対する「安全配慮義務」があることが明文化されました。  
 「生命、身体等の安全」には、心(メンタルヘルス)の健康も含まれます。  
 (第16条) 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。
- 2010年 労働基準法改正  
長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的に、時間外労働の割増賃金率の引き上げなどが実施されました。
- 2013年 労働契約法改正  
無期労働契約への転換など、契約期間に定めのある労働契約の適正な利用のためのルールが整備されました。
- 2014年 男女雇用機会均等法改正  
合理的な理由なく転勤要件を設けることや、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをすることが、差別にあたるなどとして定められました。
- 2016年 女性活躍推進法施行  
採用者に占める女性比率、管理職に占める女性比率など女性の活躍状況を把握し課題分析する義務が課されました。(労働者が301名以上の事業主)
- 2018年 働き方改革関連法が成立  
残業時間に上限を設けたり、正社員と非正規社員の待遇差を是正する「同一労働同一賃金」を適用することが定められました。

## 企業の責任を追及する手段の多様化と環境の変化

- ①個別労働紛争解決制度  
労働局が無料でサポートする制度で、専門家による仲裁が受けられます。
- ②労働審判制度  
平均2か月半の早期解決ができる、強制執行力のある公的制度です。2016年では年間約3,414件の利用実績があります。出典:裁判所「労働審判事件数-事件の種類及び新受、既受、未済-全地方裁判所」
- ③ユニオン/労働組合  
法的に認められた組織(労働組合法)であり、労働争議を起こす事ができます。
- ④労働者側の弁護士の増加  
労働者側に立ち、労働問題を専門的に扱う弁護士が増加しています。
- ⑤インターネットの普及  
インターネットなどで労使間トラブルの情報を簡単に集めることができるようになっていきました。



# スマートプロテクトの全体像

初期対応から損害賠償まで、状況に応じたトラブル(業務災害・雇用リスク)の解決をサポートします。

## 対象となるリスク

業務中のケガ



過労死



地震・津波



うつ病



病気入院



自殺



日射病/熱射病



…など

「身体障害あり」のトラブル

AI-G 損保のスマートプロテクトなら

## ステップ1 (初期対応)

早期解決・円満 解決のために!

### 付帯サービス

#### 社長のための相談窓口

- ・従業員に対する対応相談
- ・退職・復職に関する実務アドバイス

### 業務災害

#### 従業員のケア

- ・電話・面談によるカウンセリング

### 補償内容

#### 法的な相談

- ・弁護士への相談費用

### 業務災害

#### 示談などによる円満解決

- ・見舞金の支給  
(死亡補償、後遺障害補償、入院補償、休業補償など)

早期解決



損害賠償に発展したら



## ステップ2 (損害賠償)

最終企業防衛の備えに!

### 補償内容 業務災害

#### 訴訟対策 (最終企業防衛)

- ・損害賠償金
- ・弁護士費用



### 補償内容 雇用リスク

#### 訴訟対策 (最終企業防衛)

- ・損害賠償金
- ・弁護士費用



早期解決



損害賠償に発展したら



企業経営を守ります

「身体障害なし」のトラブル

パワハラ・セクハラ



不当解雇



誹謗・差別



…など

雇用リスクの補償

### 補償内容 雇用リスク

#### 法的な相談

- ・弁護士への相談費用  
(※) 弁護士や社外の労働組合等から申立てを受けた場合



# スマートプロテクトの特長

- 1 業務災害・雇用リスクを包括的に補償**します。  
 ケガや病気などの業務災害に対する補償・損害賠償責任に加え、解雇トラブルやパワハラ・セクハラなどに対する企業の損害賠償責任も補償します。
- 2 貴社で働く方を幅広く補償**します。  
**業務災害**の補償は、事業主、法人役員、社員、パート・アルバイトの方に加え、建設業の下請作業員や、派遣社員、製造業などの構内下請作業員も、補償の対象とすることができます。
- 3 賠償金や弁護士費用を補償**します。  
 ケガや病気などの業務災害や、解雇トラブル、パワハラ・セクハラなどにより貴社が法律上の損害賠償責任を負った場合に、損害賠償金や弁護士費用などを補償します。

- 4 貴社の事業内容および売上高により保険料を算出**します。  
**従業員の増加・入れ替り**があっても自動的に補償されます。  
 保険料は、貴社の事業内容および売上高から算出します。  
 保険期間中の人数報告や精算などの手間がかからず、従業員の方の増減や入れ替りがあっても保険料は変わりません。  
 (ご契約時には事業内容と売上高を確認させていただきます。労災保険料の申告書や損益計算書などをご準備ください。)
- 5 保険料は全額損金処理**が可能です。  
 法人が契約者として従業員全員(役員を含みます。)のために負担する保険料は、全額が損金扱いとなります。  
 (法人税基本通達 9-3-5、9-3-6の2を準用 2019年4月現在)

## 業務災害 補償対象となる方の範囲

事業主・役員・社員・パート・アルバイトの方に加え、派遣社員、建設業の下請作業員、製造業などの構内下請作業員の方も、補償の対象とすることができます。ご契約の締結時には、従業員等の代表の方からご契約に対する同意をいただきます。

<補償の範囲> ○:補償できます ×:補償できません

補償の対象となる方	ケガの補償		病気の補償
	業務中	業務外	
事業主、常勤※1の法人役員	○	○※4	○※6
社員、常勤※1のパート・アルバイト	○	○※5	○※6
非常勤の法人役員・パート・アルバイト	○	×	×
派遣社員、建設業下請作業員、構内下請作業員※2、ビルメンテナンス業下請作業員※3	○	×	×

※1 常勤とは、ケガまたは病気を被ったときの直前6か月間における、週あたりの平均労働日数が3日以上かつ週あたりの平均労働時間が15時間以上の場合をいいます。  
 ※2 ご契約者が所有・使用する事務所や工場などの施設内、またはご契約者が直接業務を行う現場内において、ご契約者と直接の契約(請負・委託など)に基づき、ご契約者の業務に従事する方をいいます。  
 ※3 ご契約者がビルメンテナンス事業者である場合、請負・委託などの契約に基づき、ご契約者の業務に従事する方をいいます。  
 ※4 事業主・役員フルタイム補償特約またはフルタイム補償特約セット時に補償できます。  
 ※5 フルタイム補償特約セット時に補償できます。  
 ※6 病気を補償する特約セット時に補償できます。

## 業務災害 補償のご説明①

### 従業員のケガなどの補償

訴訟などの大きな問題に発展させないために、従業員への補償を準備することができます。

補償対象者(従業員の方など)が保険期間中に被った次のケガなどが、補償の対象となります。  
 「業務上疾病」を除き、いずれもケガなどを被った日を含めて180日(医療費用補償保険金のみ365日)の間がお支払いの対象です。

#### 補償の対象となるケガなど

- 業務に従事中または通勤途上の急激かつ偶然な外来の事故によるケガ(骨折、やけどなど)  
 有毒ガス・有毒物質による急性中毒および業務に従事中に摂取した食品が原因の細菌性食中毒およびウイルス性食中毒も補償します。
- 業務遂行に伴い生じた日射病、熱射病などの症状
- 業務上疾病(くも膜下出血、心筋梗塞、うつ病など)  
 業務を原因とする病気を補償します。  
 ただしアスベストが原因の病気、塵肺症を除きます。  
 なお、対象となる保険金およびお支払いの条件は、次のとおりです。
  - ・死亡補償保険金・後遺障害補償保険金は、労災保険の給付が決定した場合に補償の対象となります。
  - ・入院補償保険金・入院補償一時金・手術補償保険金は、労災保険の給付の請求が受理された場合で、保険期間中に入院を開始または手術を受けたときに補償の対象となります。
- 労災保険の給付が決定した自殺行為によるケガなど





# 雇用リスク 雇用リスクについて

「ハラスメント」や「解雇は不当」とする損害賠償請求から企業経営を守ります。

## 解雇トラブルの例

勤務態度が悪く、度々問題を起こす社員を、度重なる指導をしたが改善が見られないため解雇した。これを不服とした社員は、不当に解雇されたとして企業と社長個人を訴えた。

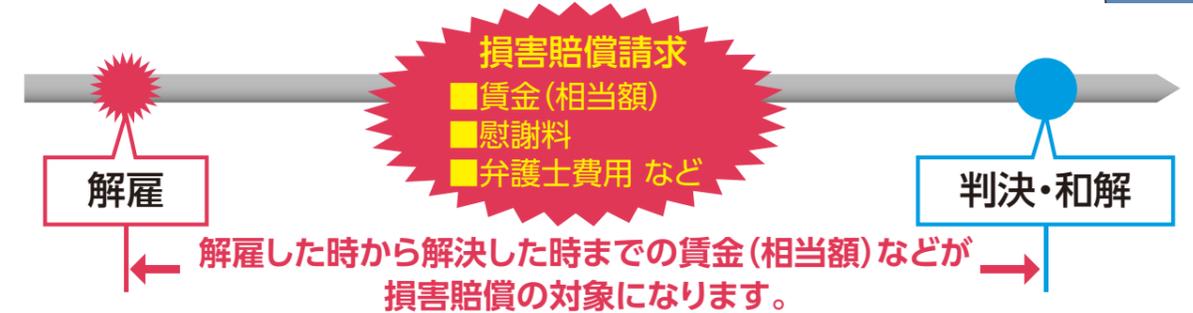


## ハラスメントトラブルの例

上司から罵声を浴びせられるなどのパワーハラスメントを受け精神的苦痛を被ったとして、その社員から慰謝料などを請求された。



解雇トラブルの場合は、時間の経過とともに**損害賠償金**は増加します。



### 注意!

- ①「残業代」や「退職金(割増退職金を含みます。)」など労働の対価として支払うべき賃金は補償対象となりません。
- ②この補償の初年度契約の保険期間開始日前の解雇や雇い止めに起因する損害賠償請求は補償の対象とはなりません。

# 雇用リスク 補償のご説明

## 雇用慣行賠償責任補償特約

### 初期対応の補償



次の不当雇用慣行があったとして、社外の労働組合、弁護士、社会保険労務士、労働局または労働基準監督署から申立てを受け、保険期間中に弁護士に相談された場合に、保険金をお支払いします。



- 【不当雇用慣行とは】**
- ・不当解雇または不当な雇用関係の終了(雇い止めなど)
  - ・パワハラ、セクハラ
  - ・雇用に関する不当な差別行為、懲戒行為
  - …など

**【補償を受けられる方】**・貴社

**【お支払いする保険金】**・事業主相談費用等  
 保険期間中に国内で弁護士に法的な相談を行った費用、交渉等に要する費用、着手金、報酬金など  
 (一連の相談につき100万円限度)

\*あらかじめ弊社の同意を得て貴社が弁護士に支払った費用に限りです。

(注)事業主相談費用等には、自己負担額は適用しません。

### 賠償の補償



不当雇用慣行を原因として、保険期間中に、従業員から損害賠償請求された場合に、保険金をお支払いします。

(注)不当雇用慣行は上記【不当雇用慣行とは】をご確認ください。

- ・不当解雇などとして、解雇無効や解雇以降の賃金(相当額)を請求された場合
- ・パワーハラスメント、セクシャルハラスメントを受け精神的苦痛を被ったとして損害賠償請求された場合
- …など

**【補償を受けられる方】**・貴社とその役員・従業員

**【お支払いする保険金】**・判決による損害賠償金、和解金・示談金、弁護士費用など  
 ご契約の保険金額を限度に、ご契約の自己負担額を差し引いてお支払いします。  
 (注)労働の対価として支払うべき賃金、退職金、残業代などは、補償の対象となりません。



### ⚠ 保険金をお支払いできない主な場合

次の事由による損害に対しては、保険金をお支払いしません。

- 雇用契約などの契約または法令に違反することを知らずに行った行為  
 知っていたと考えられる合理的な理由がある場合を含みます。
- この補償の初年度契約の保険期間開始日(以下「遡及日」といいます。)より前に行われた不当な解雇、不当な雇用関係の終了(雇い止めなど)(注1)(注2)
- 遡及日以前に損害賠償請求されるおそれがあることを知っていた場合
- 遡及日において既に提起されていた訴訟
- ケガ・病気または財物の損壊
- 貴社の倒産
- 次のいずれかの取引が有効になった日の後の行為(注3)  
 ・他の会社などと合併、統合すること。  
 ・他の会社などの子会社になること。
- …など

次の事由を原因とする弁護士への相談に対しては、保険金をお支払いしません。

- 2014年8月29日以前になされていた不当な行為の申立て
- 遡及日以前になされていた不当な行為の申立て
- …など

(注1)継続契約のお手続きが遅れた場合などの理由により、保険期間が空いてしまった場合には、その後のご契約の保険期間の開始日より前に発生した不当な解雇などは、補償の対象にはなりません。

(注2)遡及日の後に行われた不当な解雇などであっても、その行為と同一または関連する行為が遡及日より前に行われていた場合は、補償の対象となりません。

(注3)これらの取引が有効になった日の後の行為を補償するためには、所定のお手続きが必要です。

新規のお申込みで次に該当する場合「雇用リスクの補償」はご契約いただけません。

- 過去3年でこの補償で補償される事故と同種の事故がある場合

社会保険労務士や臨床心理士など専門家が初期対応に関するアドバイスをします。

事業主向け

### 社長のための労務相談ホットラインサービス

メンタル不調の社員にはどう対応したら良い？



休職中の連絡や待遇は？

職場復帰の対応は？

臨床心理士や社会保険労務士などが、休職者・復職者への対応に関するアドバイスや就業規則上の問題解決のためのアドバイスを電話で行います。

心身不調を訴える従業員への対応については、早めに専門家のアドバイスを受けることが重要です。うつ病などの疑いがある場合、正しい知識を持ち慎重に接することで、症状の改善につながるケースがあります。

**ご利用条件** 事業主相談費用等保険金をセットした場合にご利用いただけます。

事業主・役員・従業員向け

### メンタルケアカウンセリングサービス

事業主・役員・従業員の方がご利用いただけます。



人前に出るのが怖い

ゆううつで気分がすぐれない。

理由もないのに突然不安になり、胸がドキドキする。



- 電話によるカウンセリング(原則回数制限なし)  
電話によるカウンセリングを提供します。面談と異なり、カウンセリングルームの所在地域や、訪問時間を気にすることなく、初期段階から気軽にカウンセリングを受けることが可能です。
- 面談によるカウンセリング(年間3回まで利用可能)  
日本各地のカウンセリングルームにて、心理カウンセラーによる面談カウンセリングをご提供します。

**ご利用条件** 次のいずれかの場合にご利用いただけます。  
 ■死亡補償保険金を1,500万円以上セット ■疾病入院医療費用保険金をセット  
 ■疾病入院医療保険金をセット ■事業主相談費用等保険金をセット  
 ■疾病入院療養一時金をセット

企業の福利厚生制度として、日々の健康や病気予防にお役立ていただけます。

事業主・役員・従業員およびそのご家族向け

### 24時間電話健康相談

### 介護相談ホットライン

事業主・役員・従業員およびそのご家族(配偶者ならびに被扶養者)の方がご利用いただけます。



夜中に受診できる病院を知りたい。

ケガの応急手当、どうしたら良いの？

親の介護と仕事の両立についてアドバイスをもらいたい。



- 24時間電話健康相談  
24時間年中無休で、健康、医療、介護、育児、メンタルヘルスなどのご相談に、相談スタッフ(医師、保健師、看護師など)がお電話でアドバイスします。
- 介護相談ホットライン  
働きながら介護をしている従業員の方や、介護を担う従業員のご家族のための相談窓口です。ケアマネジャーなどの有資格者が、傾聴・アドバイスします。

**ご利用条件** 次のいずれかの場合にご利用いただけます。  
 ■死亡補償保険金を1,500万円以上セット ■疾病入院医療費用保険金をセット  
 ■疾病入院医療保険金をセット ■事業主相談費用等保険金をセット  
 ■疾病入院療養一時金をセット

事業主・役員・従業員向け

### 生活習慣病サポートサービス

事業主・役員・従業員の方がご利用いただけます。



健康診断で高血圧と言われたので心配。

糖尿病の専門医療機関を知りたい。

生活習慣病を悪化させない方法を聞きたい。



糖尿病をはじめとする生活習慣病の専門知識を有する保健師・看護師などの相談スタッフが生活習慣病について電話によるご相談をお受けします。また、日本の糖尿病治療を代表する優秀糖尿病臨床医\*の手配・紹介や、糖尿病の専門医療機関情報の提供を行います。

\*ティーパック株式会社の用語定義となります。

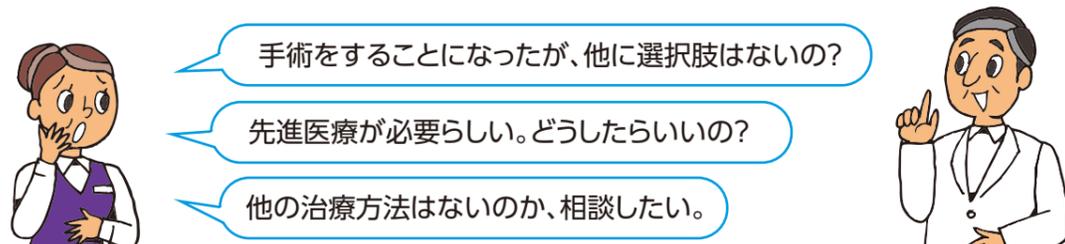
**ご利用条件** 次のいずれかの場合にご利用いただけます。  
 ■疾病入院医療費用保険金を50万円以上セット ■疾病入院医療保険金を5,000円以上セット

企業の福利厚生制度として、万一病気に罹患した場合にお役立ていただけます。

事業主・役員・従業員向け

### セカンドオピニオンアレンジサービス

事業主・役員・従業員の方がご利用いただけます。



日本の医学界の各専門分野を代表する医師\*（総合相談医\*）が現在の診断に対する見解、今後の治療方針・方法について意見（セカンドオピニオン）を提供します。総合相談医\*の判断により高度な専門性が求められる場合には、優秀専門臨床医\*の紹介（紹介状の作成）もします。状況に応じて、電話でのセカンドオピニオンや提携医療機関の受診手配・予約を行います。

\*ティーベック株式会社の用語定義となります。

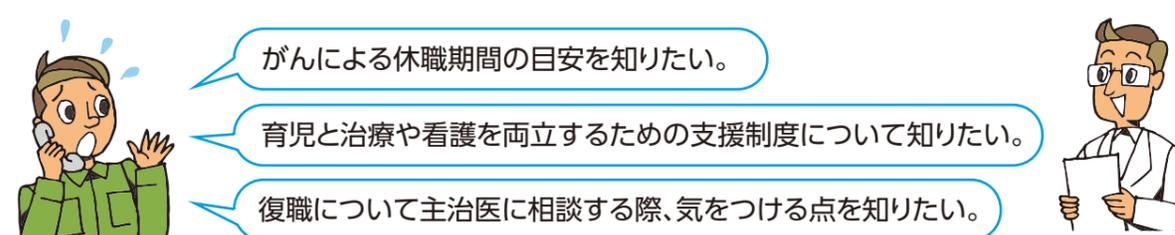
ご利用条件

- 次のいずれかの場合にご利用いただけます。
- 疾病入院医療費用保険金を50万円以上セット
- 疾病入院医療保険金を5,000円以上セット

事業主・役員・従業員およびそのご家族向け

### がん治療と仕事の両立支援サービス

事業主・役員・従業員およびそのご家族\*（配偶者ならびに被扶養者）の方がご利用いただけます。



がんに関連された事業主・役員・従業員の方とそのご家族\*へ、治療と仕事を両立するためのアドバイスや社会保障制度のご案内を行います。面談による相談も、東京3ヶ所、大阪1ヶ所で提供します。

#### ■ 人事労務ご担当者へ

がんに関連された従業員の方が働きやすい職場づくりのための人事労務のアドバイスを行います。

\*事業主・役員・従業員の方のがんに関するご相談に限ります。

ご利用条件

- 次のいずれかの場合にご利用いただけます。
- 疾病入院医療費用保険金を50万円以上セット
- 疾病入院医療保険金を5,000円以上セット



大切な従業員さまに  
付帯サービスを  
ご利用いただくためのツールを  
ご用意しました。



カード  
(従業員一人一人に配布いただけるカード(名刺サイズ))



ポスター  
(社内掲載用としてのポスター(A3サイズ))

- これらのサービスは、ティーベック株式会社に委託してご提供します。
- サービスは今後予告なく変更または中止する場合があります。
- 国外で発生した症状や受けた診療などに関する相談および国外からの相談などはお受けできません。

- ご相談者の状況または相談の内容により、相談を制限または停止させていただく場合があります。
- サービスのご利用にあたっては諸条件がありますので、ご利用の際にお電話でご確認ください。
- サービスの提供にあたり取得した情報はご契約者に開示することはできません。