



パワハラ防止法の改正でハラスメント対策の必要性が高まっています

## 雇用トラブルによる賠償請求リスクへの備えはできていますか？

「改正労働施策総合推進法(通称:パワハラ防止法)※」により、  
事業者の**パワハラ防止対策義務**が法制化されました。

2022年4月からは**中小企業**にも  
**パワーハラスメント防止措置**などが義務付けられています。

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)

パワハラだけでなく、不当解雇、セクハラなどの雇用トラブルにより、  
事業者が従業員等から損害賠償を請求されるおそれがあります。



**具体的な例**を見てみましょう

(ご注意) いずれも保険金のお支払いをお約束するものではありません。  
実際のお支払いの可否は普通保険約款および特約の内容に従います。

### 事例 1

#### 不当解雇

A氏は病気で2か月間入院し、退院した後も自宅療養で休職した。5か月後にA氏が復職を申請したが、会社は却下して解雇。A氏は「不当解雇」として会社に対する「労働審判」を申立。

**調停内容**：会社が解決金**700万円**支払



### 事例 2

#### セクハラ

B氏は会社の上司からセクハラ行為を受け休職することとなった。会社に責任を追及したところ拒否されたため、B氏は会社に対して慰謝料等を求め労働局へ「あっせん」を申請。

**合意内容**：会社が慰謝料**200万円**支払



### 事例 3

#### パワハラ

2002年7月東京地裁

C氏は退職に追い込むことを目的とした様々な「孤立化・いやがらせ」を受け、最終的に整理解雇された。C氏はこれらの「いじめ」に対し、会社と代表取締役2名を相手取り、損害賠償を請求。

**判決内容**：代表取締役個人及び会社双方へ慰謝料**150万円**の  
**賠償命令(整理解雇は無効)**



従業員を守る法制度は充実しているため個別労働紛争の結果、  
**会社が賠償責任**を負うケースがある点に注意が必要です



ビジネスJネクストの雇用慣行賠償責任補償で雇用トラブルによる賠償請求に備えましょう！

補償内容(概要)については裏面をご覧ください



# 不当解雇に関する訴訟は他人事ではありません！

不当解雇の訴訟では「解雇権濫用」と判断され、事業者が高額な解決金や弁護士費用等を負担するケースが少なくありません。

## ■労働契約法第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として、無効とする。

9か月間も通勤手当を不当に請求したケースで、「従業員の解雇は無効」と判断された事例があります！

## Q. 事業者が解雇は合理的と判断したにもかかわらず、解雇無効となるのはなぜ？

A. 不当解雇の訴訟では、客観的合理性だけでなく、社会的相当性も鑑みて判断されるため、労働者保護の観点から解雇権濫用と判断されるケースがあります。

### 客観的合理性

勤務態度不良、職場規律違反等の程度で判断

### 社会的相当性

本人の情状、他の労働者との均衡、使用者側の対応等で判断



## どんな対策をしたらいいの？

パワハラ防止法に基づき、相談窓口を記載したポスターを掲示するなどのパワーハラスメント防止措置を実施しましょう！

## ■労働施策総合推進法第30条の2（抜粋）

事業主は…(中略)…労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

ポスターイメージ



雇用トラブルによる損害賠償に備える

## 雇用慣行賠償責任補償特約

ハラスメント・不当解雇等の不当行為に起因して、従業員等より保険期間中に事業者等に対して損害賠償請求がなされたことにより、事業者等が負担する法律上の損害賠償責任や訴訟費用等を補償します。

### ご注意

このチラシはビジネスJネクスト（業務災害補償保険）の「雇用慣行賠償責任補償特約」の概要を説明したものです。詳細はパンフレットをご覧ください。

## 三井住友海上火災保険株式会社

MS&AD INSURANCE GROUP

本店 〒101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 三井住友海上駿河台ビル

<チャットサポートやよくあるご質問などの各種サービス> こちらから  
<https://www.ms-ins.com/contact/cc/> アクセスできます▶  
<お客さまデスク> 0120-632-277(無料)



ご相談・お申込先

労務トラブル(セクハラ、パワハラ、不当解雇など)による  
さまざまな「損害賠償リスク」!

# 備えはできていますか?

休職期間経過により  
退職した従業員から  
「不当解雇だ」と  
訴えられた。

退職した従業員から  
セクハラを理由に  
慰謝料を請求された。

女性従業員から  
「昇進で差別を受けた」  
と訴えられた。

自殺した  
従業員の遺族から  
会社でパワハラを  
受けたことが原因だと  
訴えられた。

業務中に従業員が  
起こした交通事故は  
過重労働が原因だと  
訴えられた。

業務中の事故で  
死亡した従業員の遺族から  
会社設備の管理不備  
が原因だと訴えられた。

心筋梗塞を発症して  
後遺障害になった  
従業員から  
過剰な残業が原因  
だと訴えられた。

取引先の社員から  
「発注者の立場を利用した  
パワハラを受けた」  
と訴えられた。

ビジネスJネクストは、  
労務トラブルにかかわる「損害賠償リスク」を  
まとめてカバーできます!

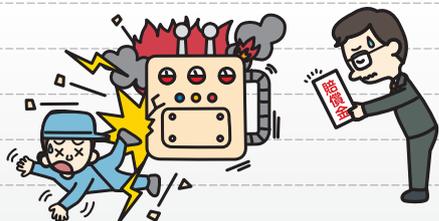
労災事故による損害賠償に備える

## 使用者賠償責任補償特約

**従業員等が保険期間中、業務に従事している間に被ったケガまたは病気**のために、事業者等が負担する法律上の損害賠償責任や訴訟費用等を補償します。

### 事故例

点検不備が原因の工場火災により、従業員が業務中に後遺障害が残るケガを負い、災害補償規定の補償額を超える損害賠償を請求された。



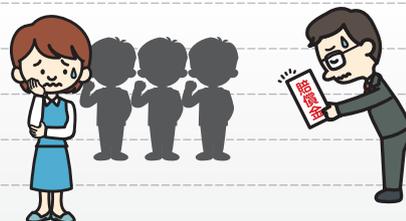
雇用トラブルによる損害賠償に備える

## 雇用慣行賠償責任補償特約

**従業員等への不当行為や第三者へのハラスメント・人格権侵害に起因して、保険期間中に事業者等に対して損害賠償請求がなされたこと**により、事業者等が負担する法律上の損害賠償責任や訴訟費用等を補償します。

### 事故例

上司である男性社員から、日常的に体を触られ、職場で円滑に仕事をするのができなくなったとして退職した女性社員から、セクハラにあたるとして損害賠償を請求された。



## 「使用者賠償責任補償特約」と「雇用慣行賠償責任補償特約」の主な特徴

	使用者賠償責任補償特約	雇用慣行賠償責任補償特約
保険金をお支払いする場合	従業員等が保険期間中、業務に従事している間に被った <b>ケガまたは病気</b> に起因して事業者等が負担する法律上の損害賠償責任	<b>従業員等に対して行った不当行為や、第三者に対して行ったハラスメント・人格権侵害</b> に起因する、保険期間中の損害賠償請求により、事業者等が負担する法律上の損害賠償責任
お支払いする保険金	損害賠償保険金、訴訟費用等	損害賠償保険金、訴訟費用等
保険金をお支払いしない主な場合	保険契約者、被保険者またはこれらの業務に従事する場所の責任者の故意 など	<b>業務に従事している間に被った身体の障害(傷害、疾病およびこれらに起因する後遺障害または死亡)に対する損害賠償請求</b> など

「雇用慣行賠償責任補償特約」では、業務に従事している間に被ったケガや病気による損害賠償請求は補償されません!



事業活動に伴い発生する損害賠償に幅広く備えるために

ビジネスJネクスト  
(業務災害補償保険)

「使用者賠償責任補償特約」  
+  
「雇用慣行賠償責任補償特約」

のセットをおすすめします!

## ご注意

- 補償内容が同様の保険契約(異なる保険種類の特約を含みます。)が他にある場合、補償の重複が生じることがあります。補償内容の差異や支払限度額、ご契約の要否をご確認いただいたうえでご契約ください。
- このチラシは「ビジネスJネクスト(業務災害補償保険)」の「使用者賠償責任補償特約」、「雇用慣行賠償責任補償特約」の概要を説明したものです。詳細はパンフレットをご覧ください。

三井住友海上火災保険株式会社

● ご相談・お申込先

MS&AD INSURANCE GROUP

本店 〒101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 三井住友海上 駿河台ビル  
(お客さまデスク)0120-632-277(無料) 東京都千代田区神田駿河台3-11-1 三井住友海上 駿河台新館  
電話受付時間 平日9:00~19:00 土日・祝日9:00~17:00(年末年始は休業させていただきます)  
<https://www.ms-ins.com>