



雇用慣行拡張担保特別約款

① 社長、最近、業績が好調なようでうらやましいですね。

ハハハ！
当たり前だろ。

② ③ ④

うちは、上司が部下のノルマの管理からスケジュール管理まで徹底しているからね。

④

実は、上司の指導が行き過ぎていてという声も一部、聞こえてきて…

③

何か心配事でもあるんですか？

終わらない…

「パワハラ!!」
じゃないかと
言ってきた社員もいたんだ。

⑤

幸い彼の上司と彼で話し合っておさめたんだが。

会社の経営もなかなか難しいね。

そうですか。確かに業務上の適正な指導との線引きは難しいですからね。

⑥

実は、万一、**パワハラ等で損害賠償請求された場合に備える保険**があるんですよ。

⑦

補償内容はこうになっています。

⑧

へえ、従業員の業務中のケガの補償だけでなく、こんな補償もあるのか〜。

よし、総務部長を呼んですぐに検討しよう！

保険金をお支払いする場合

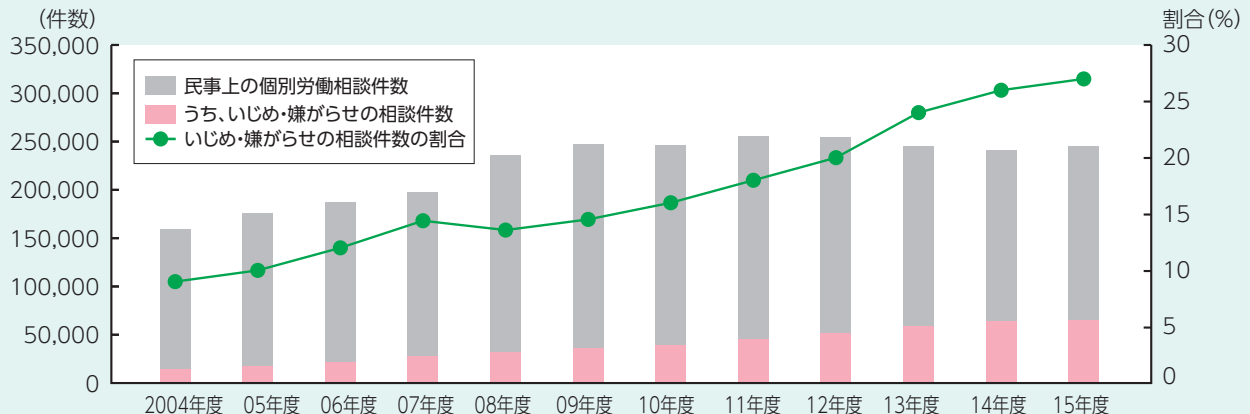
被保険者(事業者等)が、韓国内において補償対象者(従業員等)に対して行った不当行為に起因して、補償対象者より保険期間中に被保険者に対して韓国内において損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が被る損害に対して保険金をお支払いします。

補償対象者とは？	初年度契約の保険期間の始期日より後に補償対象者であった者に限り、既に退職した者を含みます。
不当行為とは？	差別的行為、ハラスメント、不当解雇等をいい、不作為を含みます。

最近、韓国では改定された勤労基準法（別名：職場内いじめ防止法）が2019年7月16日に施行され、これとともに市民の意識も向上し、ソウル市長やニュージーランドの外交官などの事例から分かるように、上司の甲質行為により従業員などから損害賠償請求が増加していることが分かります。こうした雇用問題のリスクに備えてみてはどうですか。

CHECK パワーハラスメントに関するトラブルが増加しています

日本の都道府県労働局に寄せられる相談案件のうち、いじめ・嫌がらせといったパワーハラスメントに関する相談が特に増加傾向にあります。平成25年度以降は6万件を超え、個別労働相談における相談内容の内訳においてもトップを占めています。



【出典】厚生労働省「2015年度 個別労働紛争解決制度施行状況」

さまざまな職場のハラスメント問題で、訴訟に発展し、高額な「賠償金」や「訴訟費用」を負担するケースも！

CASE 1

女性社員は、上司である男性社員から、日常的に体を触られるなどのセクハラを受けていた。職場で円滑に仕事をすることができなくなり、やむなく退職した。



退職後、女性社員は、男性社員と会社を相手取り損害賠償を求める訴訟を提起！

CASE 2

女性社員は、妊娠を理由に配置転換の申請を行った。業務量が軽減されることから、会社は降格を条件に配置転換を受け入れた。その後、女性社員は産休および育休から復職した後も長い間昇格されなかった。



女性社員は、妊娠に起因する降格や、昇格させないことはマタニティハラスメントにあたるとして、会社を相手取り、損害賠償を求める訴訟を提起！

雇用トラブルによる損害賠償に備えるために、

役員賠償責任保険 に

雇用慣行拡張担保特別約款

のセットをおすすめします！

※これらの事例は架空のものです。また、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。

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、特約セット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「役員賠償責任保険」の「雇用慣行賠償責任拡張担保の特別約款」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。

● ご相談・お申込先