

使用者賠償責任保険 雇用慣行賠償責任保険 のご案内

- 【労働災害総合保険】
労働災害総合保険普通保険約款
使用者賠償責任条項
職業性疾病担保特約条項
高ストレス者対応ブランドプロテクト
針刺し事故特定感染予防費用担保特約条項
費用担保特約条項等
- 【雇用慣行賠償責任保険】
雇用慣行賠償責任保険普通保険約款
日本病院会標準プラン特約条項
日本病院会ワイドプラン特約条項等

職員に加え患者等すべての
被害者からの訴えを補償！

患者さん、
取引業者さんからの
損害賠償請求も
対象になったそうだ！

そうですね！
安心して働くことが
できてうれしいです。



大幅な割引を適用！

高ストレス者対応ブランドプロテクト
費用特約セット（使用者賠償責任保険）

ご加入者専用の付帯サービス
（使用者賠償責任保険）

保険契約者

一般社団法人 日本病院会

加入対象者
（使用者賠償責任保険）

労働者災害補償保険に加入している日本病院会会員の
医療施設および同一法人傘下の他施設

加入対象者
（雇用慣行賠償責任保険）

日本病院会会員の医療施設および同一法人傘下
の他施設

保険期間

2022年7月1日（午後4時）～
2023年7月1日（午後4時）まで

申込締切日
2022年6月17日（金）

中途加入も可能です。

取扱代理店 株式会社日本病院共済会
引受保険会社 損害保険ジャパン株式会社

使用者賠償責任保険

政府労災保険の給付が決定された労働災害^(注)について、使用者（病院等の医療機関）が法律上の損害賠償責任を負担することによって支払うべき損害賠償金および解決のために支出する費用をお支払いする保険です。

（注）労働災害には、職員が新型コロナウイルス感染症を発病し、政府労災保険の給付が決定された場合も含まれます。

平成20年3月
労働契約法第5条に“安全配慮義務”が明文化されました。



*事業主の責任がますます増える傾向にあります。

過労死・精神障害への配慮も安全配慮義務の一環です。

①「脳・心臓疾患（過労死等）」の政府労災認定基準の改正（平成13年12月）

負傷に起因するものを除く脳血管疾患および虚血性心疾患等（「過労死」等）の認定基準が改正され、いわゆる過労死として労災請求された事案について、「長期間の過重業務」を認定にあたって評価するようになりました。

②「神経系統の機能・精神障害に関する障害等級」の政府労災認定基準の改正（平成15年8月）

うつ病やPTSD等の後遺障害に関わる基準が示されたほか、脳の損傷による記憶や思考、判断等の能力障害や脳・せき髄の損傷による麻痺等に関わる基準がより明確化されました。

③ストレスチェック義務化（平成27年12月）

「労働安全衛生法」の改正により、労働者が常時50人以上いる事業所では、平成27年12月から、毎年1回、ストレスチェックをすべての労働者に対して実施することが義務付けられました。

過去の訴訟・和解事例

【判決】過労死 約1億3,500万円

大阪地裁
(2002年2月25日)

卒業大学の附属病院で耳鼻咽喉科の臨床研修を受けていた当時26歳の研修医Aが、研修開始から約二か月半後に死亡したことに付き、両親が提訴。病院側に安全配慮義務違反の責任があるとして約1億3,500万円の支払いを命じた。

【判決】過労死 約7,000万円

和歌山地裁
(2015年8月10日)

介護老人福祉施設で勤務していた男性がくも膜下出血で死亡したのは過労が原因として、遺族が施設を運営する社会福祉法人や理事長らを相手取り、約8千万円の損害賠償を請求。裁判官は「業務と過労死との間には因果関係があるとして約7,000万円の支払いを命じた。

使用者賠償責任条項

事業主は政府労災保険に加入しておけば労働災害が発生した場合
全ての責任に対応できるのでしょうか？どのような責任が発生するのでしょうか？

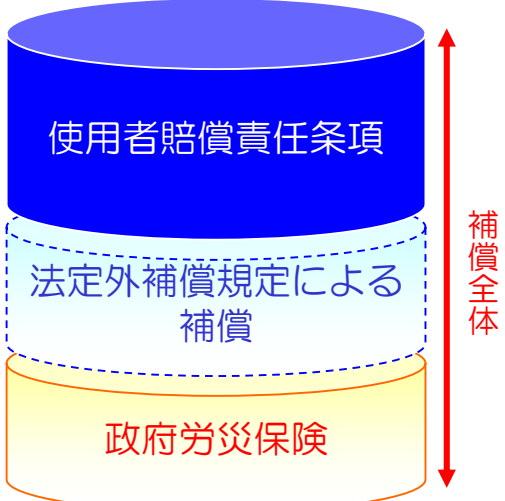
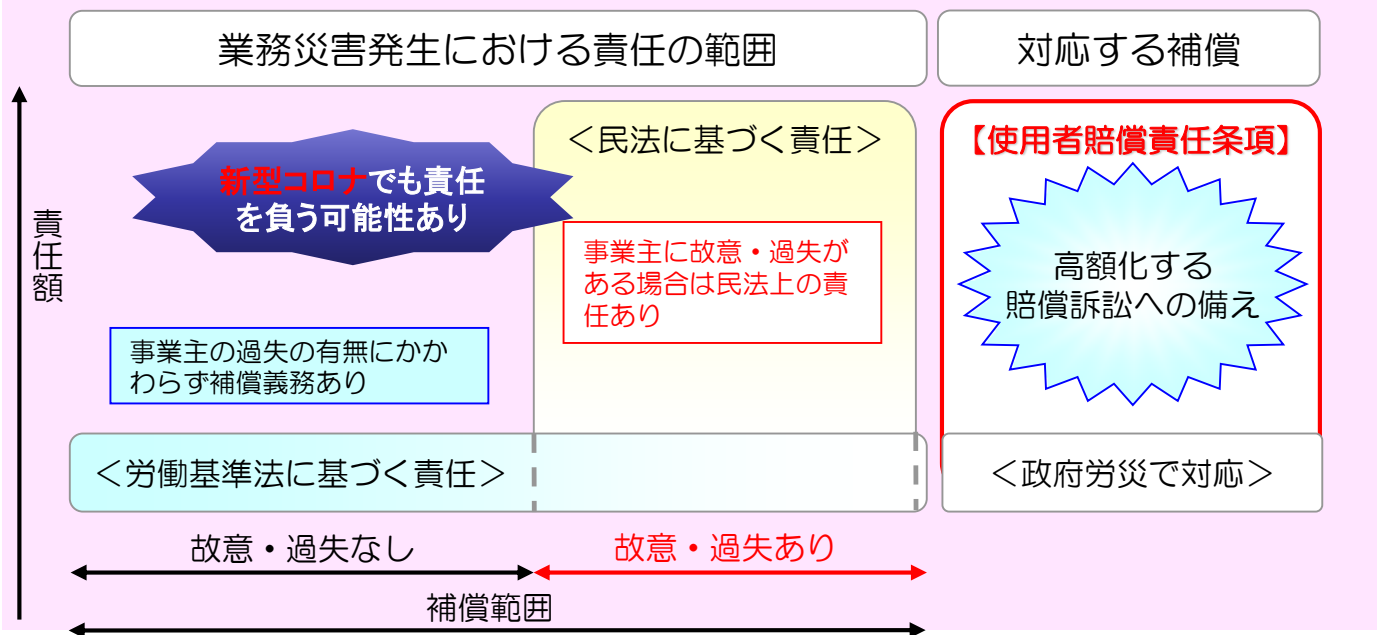
事業主には、以下の2つの責任があります。

労働基準法
に基づく責任

過失の有無にかかわらず、被災労働者へ補償しなければならない。
(政府労災保険の給付により事業主として責任を果たしている。)

民法
に基づく責任

労働災害の発生に関して事業主に故意・過失がある場合、被災労働者は民法上の損害賠償請求権を持つ。
事業主が損害賠償責任を負った場合で、事業主の損害賠償責任額が政府労災保険による給付額を超えた場合は自ら損害賠償を行う義務がある。



解決のための費用も補償

争訟費用等を費用保険金としてお支払いします。

- ① 弁護士報酬を含む争訟・和解・調停または仲裁に要した費用
- ② 示談交渉に要した費用
- ③ 解決のための保険会社への協力費用
- ④ 第三者への損害賠償請求が可能な場合の権利保全・行使に要する費用

政府労災保険の給付が決定された労働災害について、使用者（病院等の医療機関）が法律上の損害賠償責任を負担することによって支払うべき損害賠償金および解決のために支出する費用をお支払いします。（①から③）

①賠償保険金

下記①～③の合算額を超過した部分の損害賠償の金額を賠償保険金としてお支払いします。また、賠償保険金のお支払いは政府労災の認定を受けた場合にかぎります。

- ①政府労災からの給付金（特別支給金は除きます。）
- ②自動車損害賠償保障法に基づく責任保険等からの支払われるべき金額
- ③
 - (a) 事業主が法定外補償規程を定めている場合はその規定に基づき支払われるべき金額
 - (b) 法定外補償規定がない場合でも、政府労災の上乗せとなる労働災害総合保険契約の法定外補償条項を締結している場合はその法定外補償条項により支払われるべき金額※お支払いする賠償保険金の範囲は、逸失利益・休業損失・慰謝料等となります。

②費用保険金

損保ジャパンの同意を得て支出した下記の争訟費用等を費用保険金としてお支払いします。

- ①弁護士報酬を含む争訟・和解・調停または仲裁に要した費用
- ②示談交渉に要した費用
- ③解決のための損保ジャパンへの協力費用
- ④第三者への損害賠償請求が可能な場合の権利保全・行使に要する費用

③高ストレス者対応ブランドプロテクト費用（自動セット）

（高ストレス者対応ブランドプロテクト費用担保特約条項）

ストレスチェック制度において高ストレス者と判定された方が、業務上の事由により被った身体の障害について、高ストレス者またはその家族から事業主に対して保険期間中に損害賠償請求がなされた場合において、事業主が負担する以下の費用を補償します。

- ①メディア対応費用
- ②クレーム対応費用
- ③事故対応費用（職場環境改善に関する第三者によるコンサルティング費用等）
- ④損害賠償請求費用

④針刺し事故特定感染予防費用（自動セット）

（針刺し事故特定感染予防費用担保特約条項）

※お支払の際に政府労災保険の給付の有無を問いません。

業務中の針刺し事故により、HCVウイルスもしくはHIVウイルスに感染する恐れが生じた場合またはこれらのウイルスに感染し、C型肝炎もしくは後天性免疫不全症候群を発症する恐れが生じた場合に、使用者が負担する感染予防または感染症発症予防を行うために必要かつ有益な以下の費用を1事故500万円を限度に保険金としてお支払いします。

- ①ウイルス感染、感染症発症を予防するために、処置料、薬剤料等の費用として通常医療機関に支払う費用のうち、使用者が現実に要した費用
- ②感染予防を行うために、必要な交通、通信その他費用として、使用者が現実に支出した費用

加入プランと年間保険料

※法定外補償プランをご希望の場合は取扱代理店までご連絡ください。

補償プランA

1名につき 1億円

1事故につき 2億円

1名1事故期間中500万円
(針刺し事故特定感染予防費用)

補償プランB

1名につき 2億円

1事故につき 4億円

1名1事故期間中500万円
(針刺し事故特定感染予防費用)

プランA保険料

<賃金総額1,000千円あたり>
190円

プランB保険料

<賃金総額1,000千円あたり>
230円

ご加入にあたっての確認事項

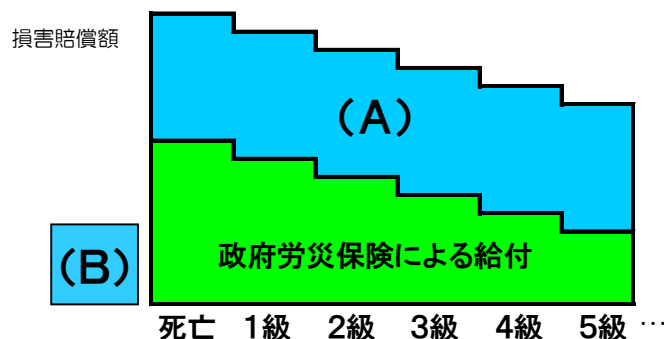
医療施設または法人で独自に職員災害補償規定（法定外補償規定※）を定められている場合には、取扱代理店または損保ジャパンまでご連絡ください。

（※）法定外補償規定とは、被用者に対し政府労災保険の給付のほかに一定の災害補償を行うことを目的とする労働協約、就業規則、災害補償規定をいいます。

法定外補償規定を備え付けられている場合と、備え付けられていない場合では、使用者賠償責任保険で補償される範囲が異なります。

<給付のイメージ図>

【事業主が法定外補償規定を定めていない場合】



(A) 賠償保険金

(B) 費用保険金（弁護士費用等につき賠償保険金とは別にお支払いします。）

本年度 保険料計算方法（7月1日よりご加入の場合、1年分）

STEP①

直近会計年度の労働局に提出する資料『労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書』に記載されている「賃金総額」をご確認ください。

STEP②

7月1日よりご加入の場合、1年（12か月分）

$$\begin{array}{ccccccc}
 \boxed{\text{賃金総額}} & \times & \boxed{12/12\text{か月}} & \div & \boxed{1,000\text{千円}} & \times & \boxed{\text{プラン別の}} \\
 & & & & & & \boxed{1,000\text{千円}} \\
 & & & & & & \boxed{\text{あたりの保険料}} \\
 \\
 = & & \boxed{\text{ご加入保険料}} & & & & \text{（※1円位を四捨五入して10円位にします。）}
 \end{array}$$

【保険料計算例】年間保険料

「賃金総額」が25億円で「プランB」にご加入される場合

$$2,500,000\text{千円} \times 12/12\text{か月} \div 1,000\text{千円} \times 230\text{円} = 575,000\text{円}$$

（※1円位を四捨五入して10円位にします。）

【ご参考：中途加入保険料計算例】9月1日よりご加入の場合

$$2,500,000\text{千円} \times 10/12\text{か月} \div 1,000\text{千円} \times 230\text{円} = 479,166\text{円} \Rightarrow 479,170\text{円}$$

（※1円位を四捨五入して10円位にします。）

損保ジャパン・こころとからだホットラインのご案内 ★全てのメニューを無料でご利用いただけます★

従業員向けサービス

※本サービスは損保ジャパンの提携業者が提供します。
※ご利用方法などはご加入者宛てに別途ご案内します。

メディカル&生活関連サポートサービス (24時間・365日)

- 健康・医療相談
- 介護相談
- 育児相談
- 健康管理相談
- 予約制専門医相談
- 医療機関情報提供
- 健康チェックサポートサービス
- 公的給付相談（予約制）
- 法律・税金相談（予約制）

メンタルヘルス相談サービス

●メンタルヘルス対面カウンセリング

全国約150カ所のカウンセリング拠点にて、対面でのカウンセリングを行います。(予約制)

対面	・1名につき年間5回まで、 1回は約50分まで ・予約受付は平日9:00～22:00 土曜10:00～20:00 ※日祝・年末年始(12/29-1/4)を除きます。
----	--

●メンタルヘルス電話カウンセリング

臨床心理士等のカウンセラーがメンタルヘルスに関わる相談に電話で対応します。

電話	・フリーダイヤル ・利用時間 平日9:00～22:00 土曜10:00～20:00 ・回数制限なし
----	--

人事労務担当者向けサービス (平日9:00～17:00)

●マネジメントサポート

産業保健の経験を有する保健師・看護師等がメンタルヘルスに関わる人事マネジメント全般に関わる質問にお答えします。

●リハビリテーションサポート

産業保健の経験を有する保健師・看護師等が職場復帰のためのリハビリ全般に関わる相談にお答えします。

●職場復帰サポート

産業保健の経験を有する保健師・看護師等が職場復帰のための職場環境等の体制整備全般に関わる質問にお答えします。

※本サービスは損保ジャパンの提携業者が提供します。

企業さま向けサービス

●ストレスチェックサポートサービス

企業のご担当者がストレスチェックシステムを操作することにより利用いただくサービスです。個人結果を部署ごとに集計し、組織全体のストレス構造を分析することができます。

大項目	小項目
サービスの対象	WEBによるストレスチェック
検査基準の設定	高ストレス者の基準の設定 ※
検査の内容	「職業性ストレス簡易調査票(57項目)」の使用
未受験者の対応	ストレスチェック未実施従業員へのマイドメール ※
検査の結果	従業員ごとのストレスプロフィールの表示
	従業員への相談窓口の表示
	事業者への集団的分析結果の提供 ※
	実施者へのストレスチェック結果の提供 ※
サービス終了後	労働基準監督署への届出に必要な情報の提供

(注)
※部分は、企業さまのご担当者(実施者を含みます。)のシステム操作が必要となります。

●本サービスは損保ジャパンのグループ会社を通じてご提供します。
●ストレスチェックはWEBによる実施となりますが、通信環境やセキュリティ等、インターネットご利用環境によってはご利用いただけない場合があります。
●この無料サービスは、ストレスチェック制度の一部を実施するものであり、義務化範囲のすべてをカバーするものではありません。
※詳しい内容につきましては、取扱代理店または損保ジャパンまでお問い合わせください。

雇用慣行賠償責任保険

雇用慣行賠償責任保険は、雇用上の差別、不当解雇、各種ハラスメントに起因して被保険者（医療法人、病院等の医療機関）が負担する損害賠償金、争訟費用、各種費用保険金をお支払いする保険です。

- 不当行為の対象者（被害者）は従来は貴院職員もしくは就労希望者に限定していましたが、今年より、**限定をなくし被害を受けた方全てが対象**となりました。これにより**患者等からの損害賠償請求にも対応することが可能**になります。
- 不当行為やハラスメント行為の行為者は従来は貴院の職員に限られましたが、今年より、貴院の管理下にあるインターン職員、ボランティア職員、フリーランス等も含まれます。

労働相談件数の内訳

- 都道府県労働局および労働基準監督署の運営する「総合労働相談コーナー」には、近年毎年100万件を超える相談が寄せられています。
- そのうち約30%が個別の労働紛争に関する相談となっております。

民事上の個別労働紛争

実際の事例

解雇に関する紛争

業績の悪化により整理解雇された従業員が、整理基準、人選が合理的でなかったとして、勤務先である企業に対して、退職復帰までの未払賃金を求める損害賠償請求を提起した。

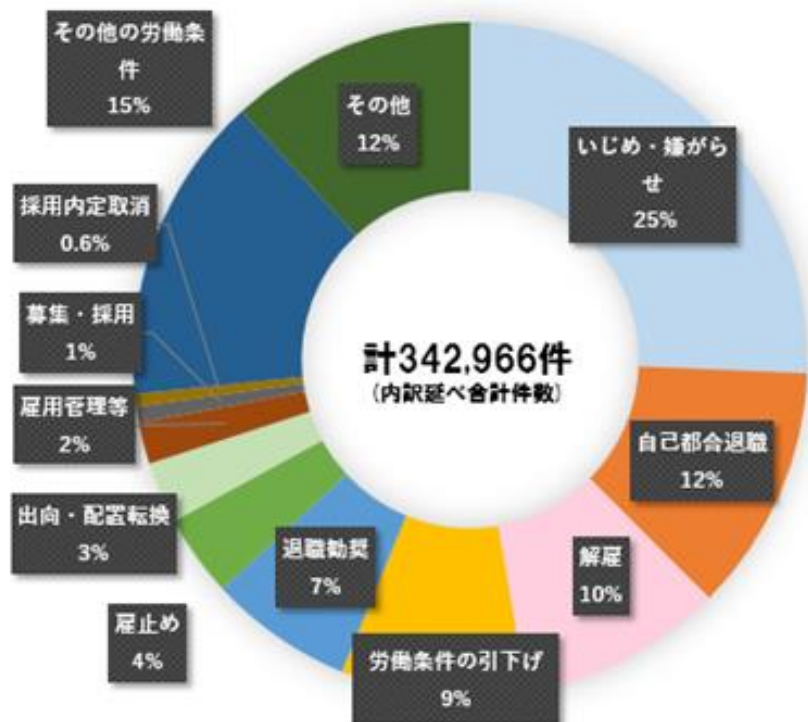
出向・配置転換に関する紛争

退職勧奨を拒否したために子会社に出向させられたことに対し、出向命令の無効と損害賠償を請求。

いじめ・嫌がらせに関する紛争

上司だった男性従業員から繰り返しセクハラを受け、心的外傷後ストレス障害（PTSD）を発症し、退職を余儀なくされたとして、会社に対して損害賠償を請求。

民事上の個別労働紛争 相談件数の内訳



出典『厚生労働省報道資料（令和2年7月）』

労働相談件数の内訳

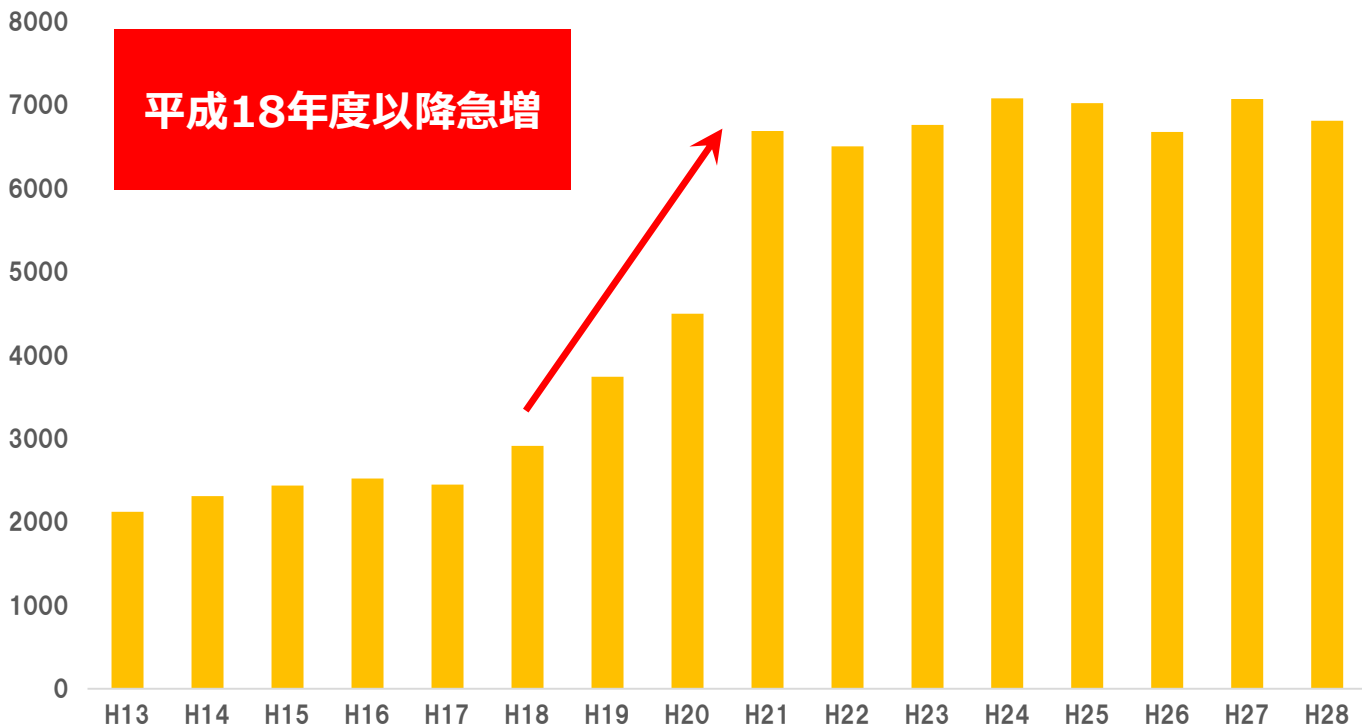
- 簡易的かつ迅速に訴訟手続きの取れる「労働審判制度」の導入以降、訴訟件数は急激に増加しています。
- これに伴って、事業主が抱える雇用慣行に関連する損害賠償リスクは高まっています。

労働関連民事訴訟新受件数の推移

(件)

出典 最高裁判所事務総局行政局『労働関係民事・行政事件の概況』

平成18年度以降急増



労働審判制度とは

労働審判制度は、個々の労働者と事業主との間に生じた労働関係に関する紛争を裁判所において原則 3 回以内の期日で迅速、適正かつ効率的に解決することを目的として設けられた制度です。

事業主に影響する主なハラスメント

パワーハラスメント

セクシャルハラスメント

マタニティハラスメント

ケアハラスメント

モラルハラスメント

施行された法改正

改正内容	大企業	中小企業
パワーハラスメント防止義務（労働施策総合推進法）	2020年6月	2022年4月
セクシャルハラスメント防止義務の強化（男女雇用機会均等法）	2020年6月	
時間外労働の上限規制（労働基準法）	2019年4月	2020年4月

賠償事故の例

- 雇用上の差別、セクシャルハラスメントまたは不当解雇等、雇用慣行に関連する賠償請求のケースは多岐に渡ります。
- 下表では、雇用慣行に関連する賠償事故の例をご紹介します。

請求区分	事故の概要	請求内容	請求額
不当解雇	有期契約で雇用した従業員を業務態度等に問題があるとして期間途中で解雇したところ、解雇は無効であり、労働契約上の権利を有することの地位確認および差額賃金の請求を受けた。	未払賃金・賞与、慰謝料	2,000万円
不当解雇	人事異動を拒否した事務職員を業務命令違反として解雇したことで、従業員から人事異動および懲戒解雇は無効であるとし、賠償請求を受けた。	未払賃金・賞与、慰謝料	1,000万円
不当解雇	経費利用が不適切とされ懲戒処分を受けた元従業員から、その処分が不当に重すぎるとして訴訟提起された。	未払賃金・賞与、慰謝料	1,500万円
いやがらせ	人事上の不当な取扱いや退職勧奨を受けたことで精神疾患を発症し、休職に追い込まれたとして、従業員から賃金差額と精神的慰謝料の請求を受けた。	賃金差額、慰謝料	3,300万円
雇用上の差別	正当な理由なく主要業務から排除されたとして、不法行為、職場環境配慮義務違反に該当するとして訴訟提起された。	慰謝料	440万円

雇用慣行賠償リスクの性質

- 院内規定等で規則や罰則を定めていたとしても、職員が他の職員に対して差別行為、ハラスメント行為を行う可能性は生じます。
- 雇用慣行賠償リスクは、マネジメントレベルでいくら気をつけていても防ぎきれない性質を持ちます。
- また、賠償請求を受けた場合、最終的に法律上の賠償責任が否定された場合でも、多額の訴訟費用が発生します。

保険金をお支払する場合

- 不当行為の対象者（被害者）は従来は貴院職員もしくは就労希望者に限定していましたが、今年より、**限定をなくし被害を受けた方全てが対象**となりました。これにより**患者等からの損害賠償請求にも対応することが可能**になります。
- 不当行為やハラスメント行為の行為者は従来は貴院の職員に限られましたが、今年より、貴院の管理下にあるインターン職員、ボランティア職員、フリーランス等も含まれます。
- 以下の**7つ**の不当行為に起因して、保険期間中に貴院に対して損害賠償請求がなされたことにより、貴院が被る損害を補償します。

雇用上の差別（Discrimination）

人種、肌の色、宗教、信条、年齢、性別、婚姻の有無、出産、妊娠、身体的特徴、身体の障害、民族、国籍、出生地、戸籍、家族構成、社会的身分、雇用形態、既往症の有無その他類似の要因による不利なまたは差別した雇用行為

不当解雇（Wrongful Termination）

妥当性に欠ける解雇行為、または不当に退職を強要すること。ただし、この保険の対象となるのは、実際に退職した場合に限ります。

パワーハラスメント（Power Harassment）

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を利用して、業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛を与えること、または職場環境を悪化させること

セクシャルハラスメント（Sexual Harassment）

一方的な性的接近、性的要求、性的行為であって、次のいずれかまたは両方に該当する状況が生じる行為

- その服従・拒絶が雇用条件や雇用上の判断となる場合（対価型セクハラ）
- 仕事を不当に妨げる目的・効果を有する場合、または不快な労働環境を創出する場合（環境型セクハラ）

ケアハラスメント（Care Harassment）

職場において行われるその雇用する労働者に対する介護休業その他の家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されること

マタニティハラスメント（Maternity Harassment）

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）第65条の規定による休業を請求または休業をしたこと、その他の妊娠または出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものの事由に関して、労働者の就業環境を害すること等

モラルハラスメント（Morale Harassment）

職場において、雇用者間で行われる以下の事由について、容認、黙認もしくは防止のための十分な措置を講じないことにより、雇用者の就業環境を害すること。上下関係の有無を問わず、業務の適正な範囲を超えて、他雇用者に対して人格権を侵害する言動を行う、もしくは集団で継続して精神的苦痛を与えるような言動をとること

お支払する保険金

標準プラン（合計補償限度額1000万円）
 ワイドプラン（合計補償限度額3000万円）

① 法律上の損害賠償金

損害賠償金

被保険者が雇用上の差別、不当解雇、各種ハラスメントに起因して、被保険者が法律上の賠償責任を負担することによって被る精神的苦痛に対する慰謝料等

② 争訟費用

被保険者に対する損害賠償責任に関する争訟（訴訟、仲裁、調停、和解等をいいます。）によって被保険者が支出した以下の費用

弁護士費用
 証拠収集のために要した費用
 文書作成費用

③ 各種費用保険金

損害防止軽減費用・緊急措置費用
 保険事故のために支出する緊急措置に要する費用、および緊急的に支出する費用で、当会社の同意を得て支出した費用

弁護士相談費用
 事故が発生するおそれがある場合に、被保険者が弁護士相談をする費用（あらかじめ当社の書面による同意が必要です。）
 限度額：合計補限度額の1%

協力費用
 当社が被保険者に代わって被害者による損害賠償請求の解決に当たった場合において、被保険者が当会社の求めに応じて協力するために支出する費用

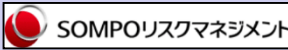
④ 緊急時サポート総合サービスに係る費用保険金

信頼回復費用
 事故が発生し、損害賠償請求がなされた場合に要したコンサルティング費用や広告費用、マスコミ対応費用 限度額：3,000万円

研修費用
 保険事故発生後の事業者の「職場環境安全配慮義務」の一環としての外部講習費用限度額：1,000万円

ワイドプラン加入のお客様限定

● 緊急時サポート総合サービス
 （ただし、保険金支払いができる場合に限りです）

 SOMPOリスクマネジメント

近年、訴訟対応については、訴訟提起後のマスコミ対応がその後の企業の業績や社会評価を大きく左右する要因となっております。本サービスでは、迅速かつ適切な危機管理広報対応を実現するサポートとして、雇用慣行賠償責任保険（ワイドプラン）へ加入のお客様のみを対象として、有事対応コンサル経験が豊富なSOMPOリスクマネジメント社が事故発生時の記者会見対策やお詫び文書の作成方法等のご支援をさせていただき、事故解決まで貴院をサポートして参ります。また解決後にはハラスメント研修等の啓発研修を実施するなど再発防止にもご協力させていただき、事後のフォローアップ体制も充実しております。詳細は緊急時サポート総合サービス案内チラシをご参照ください。

雇用慣行賠償リスクはマネジメントレベルの管理では防ぎきれない性質が強く、有事の際の費用や、対応体制の構築も同時にご検討されることをお勧めします。

雇用慣行賠償責任保険 — 保険料について —

ワイドプラン補償内容

緊急時サポート総合サービス付き

1事故/期間中

3,000万円

自己負担額

10万円 (1賠償請求あたり)

損害てん補割合100%

ワイドプラン年間保険料

従業員数 (人)	保険料 (円)
1~49	139,000
50~99	167,000
100~149	207,000
150~199	247,000
200~249	287,000
250~299	327,000
300~349	367,000
350~399	407,000
400~449	447,000
450~499	487,000

従業員数 (人)	保険料 (円)
500~549	527,000
550~599	567,000
600~649	607,000
650~699	647,000
700~749	687,000
750~799	727,000
800~849	767,000
850~899	807,000
900~949	847,000
950~999	869,000
1,000~	個別にご相談下さい

標準プラン補償内容

1事故/期間中

1,000万円

自己負担額

10万円 (1賠償請求あたり)

損害てん補割合100%

標準プラン年間保険料

保険料水準は昨年度と変更ありません。

従業員数 (人)	保険料 (円)
1~49	80,000
50~99	96,000
100~149	119,000
150~199	142,000
200~249	165,000
250~299	188,000
300~349	211,000
350~399	234,000
400~449	257,000
450~499	280,000

従業員数 (人)	保険料 (円)
500~549	303,000
550~599	326,000
600~649	349,000
650~699	372,000
700~749	395,000
750~799	418,000
800~849	441,000
850~899	464,000
900~949	487,000
950~999	500,000
1,000~	個別にご相談下さい

(注) 「従業員数」とは、正規雇用従業員数および非正規従業員数の合算の従業員をいいます。

本年度 保険料計算方法（7月1日よりご加入の場合、1年分）

STEP①

同封の「雇用慣行賠償責任保険質問書兼告知書」をご記入ください。

STEP②

「雇用慣行賠償責任保険質問書兼告知書」に記載いただいた「従業員数」の区分に該当する保険料が年間保険料となります。

（注）質問書兼告知書のご回答内容によっては、ご加入いただけない場合や、割増保険料をいただく場合がございます。

【保険料例】 年間保険料

- （例1）「従業員数」が500人の場合
⇒[ワイドプラン]527,000円、[標準プラン]303,000円 となります。
- （例2）「従業員数」が900人の場合
⇒[ワイドプラン]847,000円、[標準プラン]487,000円 となります。

【ご参考：中途加入保険料計算例】 9月1日よりご加入の場合

- （例1）「従業員数」が500人の場合
⇒[ワイドプラン] 527,000円 × 10/12か月 = 439,170円
⇒ [標準プラン] 303,000円 × 10/12か月 = 252,500円
- （例2）「従業員数」が900人の場合
⇒[ワイドプラン] 847,000円 × 10/12か月 = 705,830円
⇒ [標準プラン] 487,000円 × 10/12か月 = 405,830円
（1円位を四捨五入して10円位にします。）

ご加入方法（共通）

＜1＞保険期間 2022年7月1日午後4時から2023年7月1日午後4時まで

＜2＞加入依頼書の作成・送付

加入依頼書に必要な事項を記入し、締切日までに到着するように下記住所へ送付してください。また、加入者証が到着するまでは、お手数ですが、加入依頼書のコピーをとっていただき、お控えとしてください。なお、加入者証は8月末を目途にお送りいたします。

送付先

〒102-0075

東京都千代田区三番町9-15 ホスピタルプラザビル1階

（株）日本病院共済会

＜3＞保険料の送金

保険料は申込締切日までに着金するように下記口座にお振込みください。

振込先

みずほ銀行 麹町支店 （普）1325542 株式会社日本病院共済会

＜4＞申込締切日 6月17日（金）

＜5＞中途加入について

中途加入の場合、下記口座に保険料が着金した翌日（着金日までに加入依頼書が到着している場合にかぎります。）から翌7月1日午後4時までが保険期間となります。

中途加入保険料：振込先

みずほ銀行 麹町支店 （普）0768088

損害保険ジャパン株式会社 代理店 株式会社日本病院共済会

■中途脱退

この保険から脱退（解約）される場合は、取扱代理店までご連絡ください。

保険金をお支払いする主な場合

【使用者賠償責任条項】

被保険者（注1）の被用者（注2）が業務上災害によって被った身体障害（死亡、後遺障害、負傷、疾病）について、被災した被用者またはその遺族からの損害賠償請求により、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって生じる損害に対して、てん補限度額を限度として、被保険者に保険金（注3）をお支払いします。

（注1）被保険者とは、事業主（企業）をいいます。

（注2）被用者とは、事業場において被保険者に使用され、賃金を支払われる者（正規従業員、アルバイト、パートタイマー等）のうち、保険証券に記載された者をいいます。

海外駐在員、下請業者の従業員等の事故については、特約条項をセットすることにより保険の対象にできる場合があります。

（注3）訴訟や調停となった場合は、それに要する費用や弁護士報酬についても、賠償保険金の外枠で保険金の対象となります。（必ず事前に損保ジャパンまでご連絡ください。）ただし、損害賠償金の額がてん補限度額を超える場合は、てん補限度額の損害賠償金額に対する割合をもってお支払いします。

（注4）被保険者の事業について、政府の管掌する労働者災害補償保険等（以下「政府労災保険等」といいます。）の保険関係が成立していることが必要です。

使用者賠償責任条項自動追加特約条項

使用者賠償責任条項に自動セットする以下の補償を追加する特約条項です。

使用者賠償責任条項の被保険者への役員（注）の追加役員（注）を使用者賠償責任条項の被保険者に追加します。

（注）法人税法に規定する役員および執行役員（業務執行権限を有する者として会社の規程等で定められた地位にある者）ならびにこれらに準ずる者をいいます。

使用者賠償責任条項への通勤災害の追加

使用者賠償責任条項の補償の対象とする身体の障害に、通勤により被った身体の障害を追加します。

【法定外補償条項】（セットされた場合のみ）

被保険者（注1）の被用者（注2）が業務上災害（注3）によって身体障害（死亡、後遺障害、負傷、疾病）を被った場合に、政府労災保険等（注4）の上乗せとして、被保険者が被災した被用者またはその遺族に補償金を支払うことによって被る損害について、被保険者に保険金（死亡補償保険金、後遺障害補償保険金、休業補償保険金）をお支払いします。

（注1）被保険者とは、事業主（企業）をいいます。

（注2）被用者とは、事業場において被保険者に使用され、賃金を支払われる者（正規従業員、アルバイト、パートタイマー等）のうち保険証券に記載された者をいいます。役員、個人事業主、海外駐在員、下請業者の従業員等の事故については、特約条項をセットすることにより保険の対象にできる場合があります。

（注3）通勤途上（出勤および退勤）の災害については、「通勤災害担保特約条項」をセットすることで保険金お支払いの対象となります。

（注4）被保険者の事業について、政府の管掌する労働者災害補償保険等（以下「政府労災保険等」といいます。）の保険関係が成立していることが必要です。

【ブランドプロテクト費用担保特約条項】（自動セット）

高ストレス者が業務上の事由により被った身体の障害について、高ストレス者またはその家族から被保険者に対して保険期間中に損害賠償請求がなされた場合において、被保険者がブランドプロテクト費用を負担することによって被る損害に対して、この特約条項の規定に従い、保険金を支払います。ただし、1回の損害につき100万円、保険期間を通じて500万円を限度とします。

（自己負担額：1事故あたり10万円）

（お支払いする費用保険金）

①メディア対応費用

②クレーム対応費用

③事故対応費用（次のア～オに掲げる費用をいいます。）

ア. 損害の拡大の防止に努めるために要した費用

イ. 有益な第三者のコンサルティングまたは類似の指導等を受けるために要した費用のうち、必要と認められる費用

ウ. 高ストレス者またはその家族からの損害賠償請求が発生した原因の調査に要した費用

エ. 高ストレス者またはその家族からの損害賠償請求を被保険者が知った場合に、臨時に支出する費用

オ. 損害の再発防止を目的とした、職場環境改善に関する第三者によるコンサルティング費用

④損害賠償請求費用

高ストレス者またはその家族からの損害賠償請求に起因して被保険者が費用を負担したことで被る損害に対して、被保険者が被保険者以外の者に損害賠償請求を行うために要する争訟費用をいいます。

保険金をお支払いできない主な場合

【使用者賠償責任条項】

①契約者もしくは被保険者またはこれらの事業場の責任者の故意による被用者の身体障害

②地震、噴火またはこれらによる津波による被用者の身体障害（天災危険担保特約条項をセットしない場合）

③戦争、外国の武力行使、革命、政権奪取、内乱、武装反乱その他これらに類似の事変または暴動による被用者の身体障害

④核燃料物質の放射性、爆発性その他の有害な特性の作用による被用者の身体障害

⑤風土病による被用者の身体障害

⑥職業性疾病による被用者の身体障害

（この契約は職業性疾病担保特約をセットしておりますのでお支払いの対象となります。）

⑦石綿（アスベスト）または石綿を含む製品の発ガン性その他の有害な特性に起因する被用者の身体障害

⑧被保険者の下請負人またはその被用者が被った身体障害（下請負人担保特約条項をセットしない場合）

⑨賃金を受けない日の第3日目までの休業に対する休業補償保険金および損害賠償金

など

【法定外補償条項】

①契約者もしくは被保険者またはこれらの事業場の責任者の故意による被用者の身体障害

②地震、噴火またはこれらによる津波による被用者の身体障害（天災危険担保特約条項をセットしない場合）

③戦争、外国の武力行使、革命、政権奪取、内乱、武装反乱その他これらに類似の事変または暴動による被用者の身体障害

④核燃料物質の放射性、爆発性その他の有害な特性の作用による被用者の身体障害

⑤風土病による被用者の身体障害

⑥石綿（アスベスト）または石綿を含む製品の発ガン性その他の有害な特性に起因する被用者の身体障害

⑦被保険者の下請負人またはその被用者が被った身体障害（下請負人担保特約条項をセットしない場合）

⑧被用者の無資格運転または酒酔運転によるその被用者本人の身体障害

⑨賃金を受けない日の第3日目までの休業に対する休業補償保険金および損害賠償金

など

【ブランドプロテクト費用担保特約条項】

被保険者に対してなされた次の①～③に掲げる損害賠償請求に起因する損害については、この特約条項における保険金を支払いません。

①被用者が高ストレス者に該当した要因と直接的な関連性を有すると認められない事由に起因した損害賠償請求

②被保険者が法令に違反し、主務大臣等によりその違反を是正するために必要な措置をとるべき旨の勧告、命令等がなされた場合において、その命令、勧告等がなされてから被保険者が必要かつ適正な措置を完了するまでの間に新たに発生した当該違反に起因する損害賠償請求

③保険契約者もしくは被保険者（保険契約者または被保険者が法人である場合は、その理事、取締役または法人の業務を執行するその他の機関）またはこれらの事業場責任者の故意により高ストレス者に該当した者からの損害賠償請求

など

ご加入の際にご注意いただくこと

- ご加入の際は、加入依頼書の記載内容に間違いがないか十分にご確認ください。
- 特に、保険料算出基礎数字となる平均被用者数、賃金総額、完成工事高、請負金額等の保険料計算に関係する事項につきましては、加入依頼書の記載事項が事実と異なっていないか、十分にご確認いただき、相違がある場合は、必ず訂正や変更をお願いします。
- 法定外補償規定（被用者に対し政府労災保険等の給付のほかに一定の災害補償を行うことを目的とする労働協約、就業規則、災害補償規定等をいいます。）を定めているかどうかお申し出ください。規定を定めている場合は、法定外補償条項については、規定に定める補償額の範囲内で保険金額を設定してください。
- 保険契約者または被保険者の方には、保険契約締結の際、告知事項加入依頼書および付属書類の記載事項すべて）について、損保ジャパンに事実を正確に告げていただく義務（告知義務）があります。
- ご加入の際、告知事項のうち危険に関する重要な事（注）について、故意または重大な過失によって事実を告げなかった場合または事実と異なることを告げた場合には、ご契約が解除されたり、保険金をお支払いできないことがあります。（注）被保険者、対象とする被用者の範囲、他の保険契約等のことをいいます。

その他ご注意ください

【法定外補償条項の場合】

- 法定外補償条項について被保険者にお支払いする保険金は、その全額を被用者またはその遺族に支払わなければなりません。その際、被用者またはその遺族から補償金受領書の取り付けが必要となります。
- 同一の被用者が被った身体の障害については、死亡補償保険金と後遺障害補償保険金の重複支払いは行わず、いずれか高い金額を限度とします。

【使用者賠償責任条項の場合】

- 示談交渉は必ず損保ジャパンとご相談いただきながらおすすめください。事前に損保ジャパンの承認を得ることなく賠償金等をお支払いになった場合は、その一部または全部について保険金をお支払いできなくなる場合がありますので、ご注意ください。
- （注）この保険では、保険会社が被保険者に代わり示談交渉を行うことはできません。相手の方との示談につきましては、損保ジャパンとご相談いただきながら被保険者ご自身で交渉をすすめていただくこととなります。
- 使用者賠償責任条項の保険金請求権に質権を設定することはできません。
- 被害者が保険金を請求をする場合、被害者は保険金請求権に関して、損保ジャパンから直接、保険金を受領することが可能な場合があります。詳細につきましては取扱代理店までお問い合わせください
- 使用者賠償責任条項の賠償保険金は、損害賠償金が以下の金額の合計額を超える場合に、その超過額についてのみ（自己負担額の設定がある場合は、超過額から自己負担額を差し引いた額についてのみ）、てん補限度額を限度としてお支払いします。
- ◇政府労災保険等から支払われるべき金額 ◇自動車損害賠償責任保険等から支払われるべき金額
- ◇法定外補償規定を定めている場合は、その規定に基づき支払われるべき金額
- ◇法定外補償規定を定めていない場合は、労働災害総合保険の法定外補償条項から支払われるべき金額

【法定外補償条項・使用者賠償責任条項共通】

- この保険は、政府労災保険等の保険給付が決定されることが、保険金お支払いの要件となります。（注）また、業務上災害の認定、後遺障害の等級および休業の期間などについては、政府労災保険などの認定に従います。（注）使用者賠償責任条項の費用保険金（争訟費用や弁護士報酬など）のお支払いについては、政府労災保険等の給付を絶対要件とはしていませんが、明らかに業務上災害に該当しない場合などはお支払いの対象とはなりません。事前に損保ジャパンまでご連絡ください。
- この保険の保険料を定めるために用いる「保険料算出基礎」は、被保険者の最近の労働保険年度（建設事業以外の場合）または会計年度（建設事業の場合）における保険料算出基礎数値（平均被用者数、賃金総額、完成工事高、請負金額等）となっており、保険期間終了後の保険料の精算はありません。
- （注）ご契約時に、保険料算出基礎数字（平均被用者数、賃金総額、完成工事高、請負金額等）につきましては正確にご申告ください。

保険金をお支払いする主な場合

(補償内容)

この普通保険約款に従い、被保険者が行った雇用上の差別、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、各種ハラスメント等または不当解雇（不作為によるものを含みます。これらの事由を以下「保険対象事由」といいます。）に起因して、保険期間中に被保険者に対し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を補償します。

(損害の範囲)

雇用慣行賠償責任保険普通保険約款第1条の規定により補償する損害は、標準プランは次の①から⑥、ワイドプランは加えて⑦、⑧に掲げるものを被保険者が負担することによって生じる損害にかぎります。

- ① 法律上の損害賠償金
- ② 争訟費用
- ③ 損害防止軽減費用
- ④ 緊急措置費用
- ⑤ 協力費用
- ⑥ 弁護士相談費用
- ⑦ 研修費用
- ⑧ 信頼回復費用

(保険適用地域)

- (1) この保険契約は、保険適用地域内において発生した保険対象事由についてのみこれを適用します。ただし22ページ（補償しない損害—その1）⑦ただし書に該当する場合を除きます。
- (2) (1)の規定にかかわらず、保険適用地域内において保険対象事由が発生した場合であっても、訴訟が保険適用地域外で提起されたことによって被る損害については、補償しません。

(用語の定義)

普通保険約款において、次の①から④までに掲げる用語は、それぞれ以下の定義に従います。

① 記名被保険者

加入者証の記名被保険者欄に記載される者をいいます。

② 被保険者

この保険契約により補償を受ける者として次に掲げる者をいい、既に退任している役員および既に退職、退任、解任、解雇または定年となった使用人ならびにこの保険契約の保険期間中に新たに選任された役員および新たに記名被保険者の使用人となった個人を含みます。ただし、加入者証記載の遡及日（以下「遡及日」といいます。）より前に退任している役員および遡及日より前に退職、退任、解任、解雇または定年となった使用人を除きます。

ア. 記名被保険者

イ. 記名被保険者の役員（注1）

ウ. 記名被保険者の使用人（注1）

エ. 記名被保険者の管理下にあるボランティア職員、インターン職員、フリーランスまたはこれに準ずる地位の者（注1）（注2）

（注1）記名被保険者の業務に関するかぎり被保険者となります。

（注2）これに準ずる地位の者

子会社または下請負業者の役員、使用人等を含みません。

③ 役員

次に掲げるものをいいます。

ア. 会社法（平成17年法律第86号）上の取締役、執行役および監査役

イ. アに準ずる者として法令または定款の規定に基づいておかれた加入者証に記載された地位にある者

④ 使用人

記名被保険者に使用され、かつ、記名被保険者により直接であると間接であるとを問わず、賃金（賃金、給与、手当、賞与等の名称を問わず、労働の対価として受けるものをいいます。）を支払われる個人（パートタイム労働者、短時間労働者、アルバイト、他の企業等への出向者、他の企業等から受け入れをした労働者または派遣労働者を含み、子会社または下請業者の使用人を含みません。）をいいます。

⑤ 就労希望者

次に掲げるものをいいます。

ア. 記名被保険者と使用人としての労働契約または雇用契約を締結することを希望し、かつ、記名被保険者が採用のための行為（試験、面接、試用その他類似の行為をいいます。以下「採用行為」といいます。）を行った個人

イ. 記名被保険者の役員となることを希望し、かつ、記名被保険者が採用行為を行った個人

⑥ 雇用行為

解雇、降格、昇級、賃金査定、賃金支払、配置転換その他類似の雇用上の決定をすることをいいます。

⑦ 雇用上の差別

人種、肌の色、宗教、信条、年齢、性別、婚姻の有無、出産、妊娠、身体的特徴、身体の障害、民族、国籍、出生地、戸籍、家族構成、社会的身分、既往症の有無その他類似の要因による不利な、または差別した雇用行為をいいます。

⑧ セクシャルハラスメント

次のIからVに掲げるものをいい、類似行為を含みます。

I 雇用条件または採用条件として、次の行動または発言に服従させること。

ア. 性的欲求に基づく要求、性的な関係の強要、必要なく身体にさわること、わいせつな図画を配布することその他類似の性的欲求に基づく行動または相手が性的嫌悪感を抱くような行動（以下「性的な行動」といいます。）をとること。

イ. 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することその他類似の性的欲求に基づく発言または相手が性的嫌悪感を抱くような発言（以下「性的な内容の発言」といいます。）をすること。

II 雇用行為に影響を与えることを明示または示唆したうえで、性的な行動をとることまたは性的な内容の発言をすること。

III 職務遂行を妨害する性的な行動をとることまたは性的な内容の発言をすること。

IV 業務上の正当な理由なく、性自認について尋ねるもしくは性自認に関する言動をとることにより就業環境を害すること。

V IIIまたはIVを容認する就業環境を創出すること。

保険金をお支払いする主な場合

⑨ パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を利用して、業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛を与えることまたは職場環境を悪化させることをいいます。

⑩ 不当解雇

次に掲げるものをいいます。

ア. 妥当性に欠ける解雇行為

イ. 不当に退職を強要すること。ただし、その行為により対象となった者が実際に退職した場合にかぎります。

⑪ ケアハラスメント

職場において行われるその雇用する労働者に対する介護休業その他の家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度または措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることをいいます。

⑫ マタニティーハラスメント

次のアからウいずれかの事由に関し、職場等において行われる言動により、その労働者の就業環境を害することをいい、類似行為も含みます。

ア. 女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条の規定による休業を請求または休業をしたこと、その他の妊娠または出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの

イ. 性別を問わず、育児休業、介護休業およびその子の養育または家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度または措置の利用に関する厚生労働省令で定める制度または措置の利用

ウ. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に規定する雇用管理上必要な措置

⑬ モラルハラスメント

職場において、雇用者間で行われる、上下関係の有無を問わず、業務の適正な範囲を超えて、他雇用者に対して人格権を侵害する言動を行う、もしくは集団で継続して精神的苦痛を与えるような言動をとることについて、容認、黙認もしくは防止のための十分な措置を講じないことにより、雇用者の就業環境を害することをいいます。

⑭ 一連の損害賠償請求

損害賠償請求がなされた時、場所等にかかわらず、同一の個人に対する保険対象事由またはその保険対象事由に関連する他の行為に起因するすべての損害賠償請求をいいます。なお、損害賠償請求を行った者が複数存在した場合は、個人毎に一連の損害賠償請求がなされたものとします。また、一連の損害賠償請求は、最初の損害賠償請求がなされた時にすべてなされたものとみなします。

⑮ 法律上の損害賠償金

法律上の損害賠償責任に基づく賠償金をいいます。ただし、税金、罰金、科料、過料、課徴金、懲罰的損害賠償金、倍額賠償金（これに類似するものを含みます。）の加重された部分および被保険者と他人との間に損害賠償に関する特別の約定がある場合においてその約定によって加重された損害賠償金ならびに雇用契約上支払うことが約定されている賃金、諸手当および解雇時の退職金を含みません。

⑯ 争訟費用

被保険者に対する損害賠償請求に関する争訟（訴訟、仲裁、調停、和解等）によって被保険者が実際に支出した費用で、妥当かつ必要と認められるものをいいます。この費用には、証拠収集および文書（相手方当事者または裁判所に提供する文書にかぎります。）作成のために被保険者が実際に支出した費用を含み、損害賠償請求がなされなくても発生する費用ならびに被保険者の人件費（報酬、賞与等、名目を問いません。）および収入の減少を含みません。

⑰ 損害防止軽減費用

次のIからIIの費用をいいます。ただし、当会社の書面による同意を得て支出した必要かつ有益な費用に限り、緊急措置費用を除きます。

I 普通約款第20条（損害の防止軽減）(1)①に規定する、被保険者が損害賠償を受ける権利の保全もしくは行使について必要な手続きを行うために支出する費用。

II 既に発生した不当行為に係る損害の発生もしくは拡大の防止について必要なその他の手段を講じた場合において、保険契約者がその手続きまたは手段のために支出する費用。

⑱ 緊急措置費用

第1条（当会社のでん補責任）に規定する損害賠償請求がなされたのちに普通約款第20条（損害の防止軽減）の規定に基づき被保険者が義務を履行し、損害の発生および拡大に努めた後に賠償責任がないことが判明した場合において、損害の発生および拡大の防止に努めたことによって要した費用のうち、被害者に対する緊急またはやむをえない処置のため、被保険者が支出した費用をいいます。

⑲ 協力費用

普通約款第22条（損害賠償請求解決のための協力）(1)の規定に基づき当会社が被保険者に代わって被害者による損害賠償請求の解決に当たる場合において、被保険者が当会社の求めに応じて協力するために支出する費用をいいます。

⑳ 弁護士相談費用

被保険者が弁護士相談をする費用をいい、あらかじめ当社の書面による同意を得て支出した費用をいいます。

㉑ 信頼回復費用

被保険者の負担したコンサルティング費用、広告費用およびマスコミ対応費用をいいます。

㉒ コンサルティング費用

コンサルティング業者が行うコンサルティングに関する費用をいい、当会社が承認するものに限ります。ただし、通常支出している人件費や弁護士顧問料等は含みません。

㉓ 広告費用

被保険者に対して第1条（当会社のでん補責任）に規定する損害賠償請求が提起された場合に、その損害賠償請求に対する状況説明もしくは信頼回復を目的とする広告を新聞、インターネット等に掲載するために負担する費用をいいます。ただし、あらかじめ当社の同意を得たものにかぎります。

㉔ マスコミ対応費用

被保険者に対して第1条（当会社のでん補責任）に規定する損害賠償請求が提起された場合に、その訴訟に関する情報の開示等を目的として実施する記者会見等のマスコミに対応するために負担する費用をいい、当会社が事前に承認するものに限ります。

㉕ 研修費用

記名被保険者が、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条または雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条等に基づき職場環境安全義務を果たす場合における、外部講習費用をいいます。ただし、当会社が事前に承認したものに限ります。

保険金をお支払いする主な場合

⑳ 職務遂行の場所

記名被保険者の使用人が実際に通勤している職場（事業所、工場等、記名被保険者の事業のための施設をいいます。）の所在地をいいます。

㉑ 保険適用地域

加入者証記載の保険適用地域をいいます。

㉒ 他の保険契約等

この保険契約の全部または一部に対してん補責任が同じである他の保険契約または共済契約をいいます。

㉓ 反社会的勢力

暴力団、暴力団員（暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者を含みます。）、暴力団準構成員、暴力団関係企業その他の反社会的勢力をいいます。

㉔ 損害賠償請求権者

被保険者が法律上の賠償責任を負担することとなった相手方をいいます。

㉕ 無効

保険契約のすべての効力が、保険契約締結の時から生じなかったものとして取り扱うことをいいます。

保険金をお支払いできない主な場合

（補償しない損害—その1）

被保険者に対してなされた次の①から⑧までに掲げる損害賠償請求に起因する損害については補償しません。なお、①から⑧までの中で記載されている事由または行為が、実際に生じた、または行われたと認められる場合にこの規定が適用されるものとし、その適用の判断は、被保険者ごとに個別に行われるものとします。

① 労働争議、労働交渉、団体交渉その他争議行為により発生する事業所、工場等の閉鎖、職場放棄、抗議行動、ストライキまたはこれらに類似の行為に伴いなされた記名被保険者の雇用行為に起因する損害賠償請求

② 法令に違反することを被保険者が認識しながら（注1）行った行為に起因する損害賠償請求

③ 被保険者の犯罪行為（注2）に起因する損害賠償請求

④ 記名被保険者の事業の縮小（注3）、破産、特別清算、会社更生、民事再生、私的整理もしくはこれらに類する倒産手続きまたは他の事業者等との合併、吸収もしくは買収に伴いなされた記名被保険者の雇用行為に起因する損害賠償請求

⑤ セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント、ケアハラスメント、またはモラルハラスメントに起因して被保険者に損害賠償請求がなされた場合において、具体的な行動や発言を行った被保険者個人に対する損害賠償請求

⑥ 記名被保険者の犯罪行為または違法行為について、記名被保険者の使用人または就労希望者が記名被保険者に不利な証言、告発、発言等を行ったことによりなされた記名被保険者の雇用行為に起因する損害賠償請求

⑦ 記名被保険者の使用人の主たる職務遂行の場所が保険適用地域外であった場合において、その使用人によりなされた損害賠償請求。ただし、使用人の所属する部署が保険適用地域内に存在し、保険適用地域外において海外駐在員業務等の職務遂行を行っている場合を除きます。

⑧ 就労希望者に対する記名被保険者の採用行為が、主として保険対象地域外で行われた場合において、その就労希望者によりなされた損害賠償請求

（注1）認識しながら

認識していたと判断できる合理的な理由がある場合を含みます。

（注2）犯罪行為

刑を科せられるべき違法な行為をいい、時効の完成等によって刑を科せられなかった行為を含みます。

（注3）事業の縮小

特定事業部門からの撤退または事業所、工場等の閉鎖をいいます。

（補償しない損害—その2）

被保険者に対してなされた次の①から⑤までに掲げる損害賠償請求に起因する損害については補償しません。なお、①から⑤までの中で記載されている事由または行為については、実際に生じた、または行われたと認められる場合に、それらの事由または行為があったとの申し立てに基づいて被保険者に対して損害賠償請求がなされた場合にも、適用されます。

① 遡及日より前に行われた次のアまたはイの不当行為に起因する一連の損害賠償請求

ア、不当解雇または事実上もしくは契約上の不当な雇用関係の終了（黙示の契約に対する違反行為を含みます。）

イ、不当に雇用しない行為（アルバイトおよび派遣労働者に対する雇止めを含みます。）

② 遡及日より前に被保険者に対して提起されていた訴訟およびこれらの訴訟の中で申し立てられた事実と同一または関連する事実起因する損害賠償請求

③ この保険契約の保険期間の開始日において、被保険者に対する損害賠償請求がなされるおそれがある状況を被保険者が知っていた場合（注1）に、その状況の原因となる不当行為に起因する一連の損害賠償請求

④ この保険契約の保険期間の開始日より前に被保険者に対してなされていた損害賠償請求の中で申し立てられていた不当行為に起因する一連の損害賠償請求

⑤ 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）またはこれに類似の法律もしくは法令により記名被保険者が負担する賠償責任に起因してなされた損害賠償請求

（注）知っていた場合

知っていたと判断できる合理的な理由がある場合を含みます。

など

その他ご注意くださいこと（共通）

- 以下の場合には、あらかじめ（注）取扱代理店または損保ジャパンまでご通知ください。ご通知やご通知に基づく追加保険料のお支払いがないまま事故が発生した場合、保険金をお支払いできないことやご契約が解除されることがあります。
 - ① 加入依頼書および付属書類の記載事項に変更が発生する場合（ただし、他の保険契約等に関する事実を除きます。）
 - ② 法定外補償規定の新設または変更をする場合（労働災害総合保険の場合）
 - （注）加入依頼書等に記載された事実の内容に変更を生じさせる事実が発生した場合で、その事実の発生が被保険者に原因がある場合は、あらかじめ取扱代理店または損保ジャパンにご通知ください。その事実の発生が被保険者の原因でない場合は、その事実を知った後、遅滞なく取扱代理店または損保ジャパンにご通知が必要となります。（ただし、その事実がなくなった場合には、損保ジャパンまで通知する必要はありません。）
- ご加入者の住所などを変更される場合にも、取扱代理店までご通知ください。ご通知いただかないと、損保ジャパンからの重要なご連絡ができないことがあります。
- 重大事由による解除等
 保険契約者または被保険者が暴力団関係者、その他の反社会勢力に該当すると認められた場合などは、ご契約を解除することや、保険金をお支払いできないことがあります。
- この保険契約は複数の保険会社による共同保険契約であり、引受保険会社は各々の引受割合に応じて連帯することなく単独別個に保険契約上の責任を負います。幹事保険会社は、他の引受保険会社を代理・代行して保険料の領収、保険証券の発行、保険金支払その他の業務または事務を行っております。
 幹事：損保ジャパン（80％） あいおいニッセイ同和損保（20％）
- 引受保険会社が経営破綻した場合または引受保険会社の業務もしくは財産の状況に照らして事業の継続が困難となり、法令に定める手続きに基づき契約条件の変更が行われた場合は、ご契約時にお約束した保険金・解約返れい金等のお支払いが一定期間凍結されたり、金額が削減されることがあります。
- この保険については、ご契約者が個人、小規模法人（引受保険会社の経営破綻時に常時使用する従業員等の数が20名以下である法人をいいます。）またはマンション管理組合（以下あわせて「個人等」といいます。）である場合にかぎり、損害保険契約者保護機構の補償対象となります。
 補償対象となる保険契約については、引受保険会社が経営破綻した場合は、保険金・解約返れい金等の8割まで（ただし、破綻時から3か月までに発生した事故による保険金は全額）が補償されます。
 なお、ご契約者が個人等以外の保険契約であっても、その被保険者である個人等がその保険料を実質的に負担すべきこととされているもののうち、その被保険者にかかる部分については、上記補償の対象となります。
 損害保険契約者保護機構の詳細につきましては、取扱代理店または損保ジャパンまでお問い合わせください。
- 加入者証は大切に保管してください。また、2か月を経過しても加入者証が届かない場合は、損保ジャパンまでご連絡ください。
- この保険は営業または事業のための保険契約であり、クーリングオフ（ご契約申込みの撤回等）制度の対象ではありません

万一事故にあわれたら（共通）

- 万一事故が発生した場合は、以下を行ってください。保険契約者または被保険者が正当な理由なく以下を履行しなかった場合は、保険金の一部を差し引いてお支払いする場合があります。
 1. 以下の事項を遅滞なく書面で通知してください。
 - <1>事故発生の日時、場所および状況ならびに身体障害を被った被用者の住所・氏名・身体の障害の程度
 - <2>損害賠償の請求を受けた場合は、その内容
 2. 身体障害の発生および拡大の防止に努めてください。
 3. 第三者に損害賠償の請求をすることができる場合は、その権利の保全または行使に必要な手続きをしてください。
 4. 損害賠償の請求を受けた場合は、あらかじめ損保ジャパンの承認を得ないで、その全部または一部を承認しないようにしてください。ただし、被害者に対する応急手当または護送その他の緊急措置を行うことを除きます。
 5. 損害賠償の請求についての訴訟を提起し、または提起された場合は、遅滞なく損保ジャパンに通知してください。
 6. 他の保険契約や共済契約の有無および契約内容について、遅滞なく通知してください。
 7. 上記1から6のほか、損保ジャパンが特に必要とする書類または証拠となるものを求めた場合は、遅滞なく、これを提出し、損保ジャパンの損害の調査に協力をお願いします。
- 損保ジャパンは、被保険者が保険金請求の手続きを完了した日からその日を含めて30日以内に、保険金を支払うために必要な事項の確認を終え、保険金をお支払いします。ただし、特別な照会または調査等が必要な場合は、損保ジャパンは、確認が必要な事項およびその確認を終えるべき時期を通知し、お支払いまでの期間を延長することがあります。詳細につきましては、損保ジャパンまでお問い合わせください。
- 保険金のご請求にあたっては、次の書類のうち、損保ジャパンが求めるものを出してください。（雇用慣行賠償責任保険は、別途ご提出をお願いするものがあります。）

	必要となる書類	必要書類の例
①	保険金請求書および保険金請求権者が確認できる書類	保険金請求書、戸籍謄本、印鑑証明書、委任状、住民票 など
②	事故（災害）の日時、原因および状況等が確認できる書類	災害状況説明書、罹災証明書、交通事故証明書、政府労災、政府労災保険等の給付請求書（写）、政府労災保険等の支給決定通知書（写） など
③	身体の障害に対する補償の額、身体の障害の程度および身体の障害の範囲などが確認できる書類	診断書（死亡診断書）、死体検案書、入院通院申告書、治療費領収書、所得を証明する書類、休業損害証明書、源泉徴収票、法定外補償規定（写）、補償金受領証 など
④	公の機関や関係先などへの調査のために必要な書類	同意書 など
⑤	被保険者が損害賠償責任を負担することが確認できる書類	示談書、判決書（写）、調停調書（写）、和解調書（写）、被害者からの領収書、承諾書 など

（注）事故（災害）の内容（ケガの程度）または身体の障害に対する補償の額等に応じ、上記以外の書類もしくは証拠の提出または調査等にご協力いただくことがあります。

■個人情報の取扱いについて

- 保険契約者（団体）は、本契約に関する個人情報を、損保ジャパンに提供します。
 - 損保ジャパンは、本契約に関する個人情報を、本契約の履行、損害保険等損保ジャパンの取り扱う商品・各種サービスの案内・提供、等を行うために取得・利用し、その他業務上必要とする範囲で、業務委託先、再保険会社、等（外国にある事業者を含みます。）に提供等を行う場合があります。また、契約の安定的な運用を図るために、加入者および被保険者の保険金請求情報等を契約者に対して提供することがあります。なお、保健医療等のセンシティブ情報（要配慮個人情報を含みます。）の利用目的は、法令等に従い、業務の適切な運営の確保その他必要と認められる範囲に限定します。個人情報の取扱いに関する詳細（国外在住者の個人情報を含みます。）については損保ジャパン公式ウェブサイト（<https://www.sompo-japan.co.jp/>）をご覧ください。また、取扱いに関するお問い合わせは、損保ジャパンまでお問い合わせください。
- 申込人（加入者）および被保険者は、これらの個人情報の取扱いに同意のうえ、ご加入ください。

■指定紛争解決機関

損保ジャパンは、保険業法に基づく金融庁長官の指定を受けた指定紛争解決機関である一般社団法人日本損害保険協会と手続実施基本契約を締結しています。損保ジャパンとの間で問題を解決できない場合は、一般社団法人日本損害保険協会に解決の申し立てを行うことができます。一般社団法人日本損害保険協会 そんぽADRセンター
 【お電話】 0570-022808<通話料有料>
 受付時間：平日の午前9時15分～午後5時（土・日・祝日・年末年始は休業）
 詳しくは、一般社団法人日本損害保険協会のホームページをご覧ください。（<https://www.sonpo.or.jp/>）

- ★このパンフレットは概要を説明したものです。詳細につきましては、ご契約者である団体の代表者の方にお渡ししております約款等に記載しています。必要に応じて、団体までご請求いただくか、損保ジャパン公式ウェブサイト（<https://www.sompo-japan.co.jp/>）でご参照ください（ご契約内容が異なっていたり、公式ウェブサイトに約款・ご契約のしおりを掲載していない商品もあります。）。ご不明点等がある場合には、取扱代理店または損保ジャパンまでお問い合わせください。
- ★ご契約者（加入者）以外に補償の対象となる方（被保険者）がいいらっしゃる場合にはその方にこのパンフレットに記載した内容をお伝えください。
- ★取扱代理店は引受保険会社との委託契約に基づき、お客さまからの告知の受領、保険契約の締結・管理業務等の代理業務を行っております。したがって、取扱代理店とご締結いただいて有効に成立したご契約につきましては、引受保険会社と直接契約されたものとなります。

●取扱代理店

株式会社日本病院共済会

〒102-0075 東京都千代田区三番町9-15 ホスピタルプラザ1階
TEL：03（3264）9888 FAX：03（3222）0016
（受付時間：平日午前9時から午後5時まで）

●引受保険会社

損害保険ジャパン株式会社 医療・福祉開発部第一課

〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1
TEL：03（3349）5113
（受付時間：平日午前9時から午後5時まで）