

商工会会員の皆さまへ

「この島の損保。」
大同火災

商工会の

業務災害補償プランのご案内



以下のケースにおいて、対策はできていますか！？

最大割引率
約**31%**

従業員等の業務中のケガ

飲食店で調理中にガスに引火。爆発事故が発生し従業員が後遺障害を負い、企業の管理責任を問われた。



賠償金の総額
約**2,000万円**

従業員等の業務中のケガ

作業中に従業員が転落し死亡。企業に対して安全配慮義務違反に基づき賠償命令が下った。



賠償金の総額
約**5,000万円**

従業員等の業務に起因する疾病

猛暑の中の屋外作業中に従業員が熱中症にかかり死亡。遺族が企業を訴えた。



賠償金の総額
約**3,000万円**

上記以外にも拡張補償に関する特約をセットした場合、業務に起因する精神疾患や脳・心疾患についても補償します。



大同火災の**業務災害補償プラン**は
事故 や **災害** などの労災リスクから
事業活動をお守りします！

保険期間

加入始期月1日午後4時 から 翌年同月1日午後4時まで

加入は毎月受付中！お申込み月の翌月1日 ～ 1年間の保険期間でご加入いただけます。

全国商工会連合会

引受保険会社：大同火災海上保険株式会社

【お問い合わせ・ご相談】

基本の補償に加え、以下の特約を付帯することにより補償範囲をさらに拡大することができ、安心した事業活動ができます！

基本
補償



特約

労災認定身体障害追加特約



企業を取り巻く労働安全衛生の環境は日々変化し、過重労働や過労死など、労働者への負担は拡大する傾向にあり、社会問題化しています。
また、仕事に対して強い不安やストレスを感じている労働者は6割を超えており、職場でのいじめやセクハラ・パワハラ等のハラスメント、過重労働により労働者のメンタルヘルス不調者は増加してきています。そうした労働者を取り巻く環境変化から、事業者においては、労務、労災リスク、メンタルヘルスに対する関心が高まっています。

想定事件事例

沖縄県における精神疾患（メンタルヘルス疾患）の推移

区分	年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
精神障害	請求件数	17	8	19	22	25
	決定件数	13	10	17	13	18
	うち支給決定件数	4	3	5	6	7
	(認定率)	(30.8%)	(30.0%)	(29.4%)	(46.2%)	(38.9%)
うち自殺	請求件数	3	0	0	4	4
	決定件数	1	2	0	3	2
	うち支給決定件数	1	1	0	2	1
	(認定率)	(100.0%)	(50.0%)	(0.0%)	(66.7%)	(50.0%)

厚生労働省HPより作成

1	新型コロナウイルス感染症をきっかけに、会社では在宅ワークが導入されたが、上司より在席確認が頻繁に入り、トイレに行く際にも報告を求められ、常に監視されている恐怖感にとらわれ、精神的ダメージを受け、労災認定を受けた。
2	従業員が、恒常的な長時間労働による脳症で全身麻痺状態となり、重い障害が残り労災認定を受けた。
3	売上に関して上司より叱責され、達成困難なノルマを課せられた。達成できない場合は、ポケットマネーで穴埋めせざるを得ず、心理的負担により精神障害を発病し労災認定を受けた。

雇用慣行賠償責任補償特約



近年、職場でのセクハラ、パワハラについては、社会的認知度も上がってきており、様々な業界で問題が顕在化してきています。厚生労働省がまとめたパワーハラスメントの発生状況では、従業員向けの相談窓口で最も相談が多いのは「パワーハラスメント」の32.4%で、次に「メンタルヘルス」の28.1%となっています。
正社員以外のパートやアルバイト、派遣社員など、雇用形態が多様化し、企業では想定していなかった雇用トラブルが顕在化するリスクが潜んでいます。

想定事件事例

1	上司の職場での性的な言動により従業員が精神的なショックを受け退職した。会社に対し、職場環境配慮義務を怠ったとして損害賠償請求を求めた。
2	妊娠したことを会社に報告後、十分な説明がないまま解雇された。不利益な取り扱いを受けたとして損害賠償を請求を求めた。
3	上司が業務後に食事やデートに執拗に誘ってきたが、断り続けていたため無視された。精神的苦痛を受けたとして、損害賠償を求めた。

労働審判事件新受件数の推移

