AIG

ACTIVE CARE
事故事例集 | Edition 4

～事例から学ぶ効果的な事故対応と未然防止策～

AIG損保



＜事故事例集に関して＞

- この事故事例集は、保険事故のイメージを持っていただくために実際の保険金請求事例を加工し作成しております。個別の保険金支払い可否につきましては取扱代理店・扱者または弊社までご相談ください。
- この事故事例集は、各事例における事故対応のポイントや事故未然防止策をご説明したものです。保険商品に関する詳細につきましては、パンフレット等をご覧いただくか、取扱代理店・扱者または弊社にお問い合わせください。

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

取扱代理店 ワオント株式会社

☎ 03-6825-0388

※FAX・メールでのお問合せは、下記のFAX・メールアドレスまでご連絡ください。

〒160-0023 東京都新宿区西新宿3-7-1　新宿パークタワーN30階

FAX : 03-6685-0988　　E-Mail : info@waont.com

9D1-141 (22-031008)22-09 0K(AC)



訴訟の長期化や、
損害賠償金額の高額化に直結する事故対応。

効果的な事故対応について、
事例を基に解説するとともに、

事故やトラブルが起こらないための仕組み作りについて、
アドバイスします。

CONTENTS

はじめに …… 2
労働災害事例 …… 3
国内賠償事例 …… 17
海外賠償事例 …… 21
サイバー攻撃事例 …… 23
雇用トラブル事例 …… 25
がん治療事例 …… 31
就業不能事例 …… 33
企業火災事例 …… 35

1 労働災害事例

事例① P3
業種 建設工事業
事故形態・病名
はさまれ・巻き込まれによる重度後遺障害

事例② P5
業種 仮設足場工事業
事故形態・病名
墜落による重度後遺障害

事例③ P7
業種 総合建設業
事故形態・病名
墜落による重度後遺障害

事例④ P9
業種 建設工事業
事故形態・病名
墜落による死亡

事例⑤ P11
業種 電気通信工事業
事故形態・病名
転落による死亡

事例⑥ P13
業種 サービス業
事故形態・病名
長時間労働による脳内出血

事例⑦ P15
業種 金属製品製造業
事故形態・病名
転落による後遺障害

2 国内賠償事例

事例① P17
業種 建設業
事故形態・病名
業務遂行水漏れ損害

事例② P19
業種 建設業
事故形態・病名
溶接で火災発生による損害

3 海外賠償事例

事例① P21
業種 製造業
事故形態・病名
海外転売で製品出火

4 サイバー攻撃事例

事例① P23
業種 電子部品製造業
事故形態・病名
外部からの不正アクセス

5 雇用トラブル事例

事例① P25
業種 製造業
事故形態・病名
不当解雇・パワハラに関する訴訟

事例② P27
業種 運輸業
事故形態・病名
不当な退職強要に対する労働審判

事例③ P29
業種 サービス業
事故形態・病名
ハラスメントに対する訴訟

6 がん治療事例

事例① P31
業種 土木・建築業
事故形態・病名
肺がんによる治療と仕事の両立

7 就業不能事例

事例① P33
業種 建設業
事故形態・病名
うつ病による長期休職

8 企業火災事例

事例① P35
業種 食品製造業
事故形態・病名
分電盤からの漏電

事例② P37
業種 塗装業
事故形態・病名
電気配線からの出火

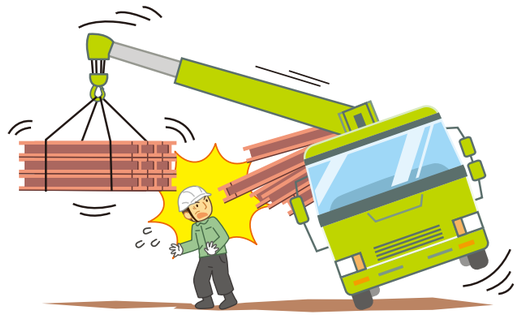
労働災害–事例①

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
建設工事業	荷重オーバー	2億5,000万円	1億8,000万円

事故概要

工事現場でクレーン付トラック（4t）に仮設ユニットハウスを解体して積み込む際、その積荷がずり落ちて、従業員A（45歳）が下敷きになってしまいました。
脊髄損傷と診断され、約1年の治療・リハビリの結果、神経系統の機能に著しい障害が残りました。

イメージ図



事故内容

■ 工事現場にてクレーン付トラック（4t）に仮設ユニットハウスを解体して積み込む際、荷重でクレーン付トラックがバランスを崩し、積荷がずり落ちて従業員Aが下敷きになってしまいました。

■ 従業員Aの受傷内容は、胸椎及び腰椎の破裂骨折、脊髄損傷、膀胱直腸障害でした。胸椎・腰椎に対しては、複数の椎体を固定する手術をしました。

■ 従業員Aは約1年の治療・リハビリを行いましたが、両下肢の知覚鈍麻、弛緩性麻痺により、物を持たなければ起立できず、歩行不能となり、また、自立して行うことができない排尿排便障害も併合し、後遺障害1級に認定されました。

解決までの経緯

① 会社に対し、保険会社の提携弁護士から早めの被害者対応をとるようアドバイス
↓
② 会社は自社顧問弁護士の助言を優先し、従業員Aへの対応をせず静観
↓
③ 事故の約5ヵ月後、従業員Aが弁護士に一任していることが判明
↓
④ 1年後に、従業員A側から2億5,000万円の損害賠償請求
↓
⑤ 事故から2年後、会社に損害賠償責任ありとして訴訟に
↓
⑥ 訴訟は約10回の弁論を経て、1年後に解決金1億8,000万円で和解

ポイント① 消極的な被害者対応

ポイント② 意識の低い弁護士

ポイント③ 多額の自己負担

解決までの対応ポイント

ポイント① 消極的な被害者対応

- 事故後まもなくして、会社は事業主相談費用を使って保険会社の提携弁護士に今後の対応を相談しました。その提携弁護士は、この事故状況では会社に賠償責任があると判断される可能性があるため、早め早めに従業員Aに対応をすべき、とアドバイスしました。
- しかし会社は、業務上過失傷害の疑いで警察の事情聴取を受けていたにも関わらず、その提携弁護士ではなく同社顧問弁護士の助言を優先し、従業員Aに対して積極的に補償の話をせず、静観の姿勢をとりました。この消極的な対応により、従業員は会社への不信感を募らせました。

ポイント② 意識の低い弁護士

- 事故原因はトラックの荷重オーバーもあり、初歩的な荷崩れ事故でした。この作業の素人であった従業員Aが事故を予見することは難しく、この従業員には過失がないと考えられる事故でした。
- しかし、会社の顧問弁護士は十分な調査を行うことなく従業員Aの過失を相殺して、加入する保険で支払われる範囲内（1億2000万円=後遺障害補償保険金2,000万円+使用者賠償補償保険金1億円）で収めたいと考えていました。この主張により交渉は紛糾しました。会社の顧問弁護士の交渉戦術は、従業員A側から訴訟されるのを待つというものでした。
- 弁護士の選任においては、労災トラブルを最小化する術を知っている使用者側の対応経験が豊富な弁護士に任せたいところです。

ポイント③ 多額の自己負担

- 和解金（損害賠償金）は1億8000万円となりました。このうち加入していた保険で支払われた1億2,000万円（後遺障害補償保険金と使用者賠償補償保険金）を除く6000万円と、弁護士費用3,000万円の合計9,000万円は会社の自己負担となりました。
- この事故状況の場合、自動車保険の対人賠償保険は同僚災害免責となりますが、自賠責保険は他人性が認められ有責となる可能性がありました。このことを保険会社からアドバイスされていましたが、加害者請求は行わなかったようです。当初から積極的に会社が従業員Aと話し合いをもち、自賠責保険への被害者請求を先行させていれば、自己負担額を圧縮できた可能性があります。
- なお、この事故が改正民法が施行された2020年4月1日以降に発生していた場合は、逸失利益で約1,700万円、将来介護費で約2,000万円と合計で約3,700万円も損害額が高くなる可能性があります。
- 保険金額の増額が重要であることがわかります。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① トラックの荷重オーバー	● 作業半径とつり上げ荷重の関係、アウトリガーの張り出し幅とつり上げ能力の関係、地盤が緩い場合には、覆工板等を使用し、転倒防止対策を取る必要があります
② 作業の経験・知識不足、不慣れ	● 不慣れの者が作業をする場合は、作業手順書の確認及び、作業指揮者を必ず選任するなど、事故防止に努める必要があります。 ● 作業開始前には各種特別講習を修了、または免許を保有しているかを確認する必要があります。（※）小型移動式クレーン運転技能講習、玉掛け技能講習

労働災害–事例②

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
仮設足場工事業	墜落防止措置不足	2億8,000万円	1億3,000万円

事故概要

作業現場の足場解体中に、従業員A（20歳）が高さ5mから墜落しました。
その結果、頚椎骨折、頸髄損傷、両大腿骨骨折、右膝蓋骨骨折等を受傷しました。
頸髄損傷により四肢麻痺が残り、後遺障害1級に認定されました。

イメージ図



事故内容

- 早朝の事故で、現場にいたのは足場作業主任者と従業員Aの2名だけでした。
- 足場を上から解体していく作業で、一番上の横の鉄棒（養生シートをかける最上段の部分で作業員がのって作業する部分ではない）部分を解体するよう、足場作業主任者が指示し、従業員Aが上りました。
- 下からハンマーでたたけばすぐに解体できるもので、特殊な作業ではありませんでした。
- 従業員Aは足場の5段目に上って手すりを解体した際、片方の手で支えていなかったため、勢いあまってバランスを崩し、アスファルト舗装の地上に墜落してしまいました。

解決までの経緯

① 治療期間は4年以上の長期に

② 従業員Aは頸髄損傷により四肢麻痺が残り、後遺障害1級に認定

③ 従業員Aは弁護士に委任し、会社に対して書面で1億8,000万円超を請求

④ 損害賠償請求金額2億5,000万円で訴訟に

⑤ 和解案提示の直前に訴えの変更申立てがあり、請求額が2億8,000万円に

⑥ 訴訟開始から約4年後、1億5,000万円で和解が成立

ポイント① 後遺障害1級

ポイント② 賠償請求後の対応

ポイント③ 保険金額1億では

解決までの対応ポイント

ポイント① 後遺障害1級

- 後遺障害とは「治療の効果が医学上期待できない状態であって、補償対象者の身体に残された症状が将来においても回復できない機能の重大な障害に至ったものまたは身体の一部の欠損をいいます」と業務災害総合保険の約款で定めています。これは政府労災も同じ考え方です。
- 従業員Aは、頸髄損傷により四肢麻痺が残存し「神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、常に介護を要するもの」として後遺障害1級に認定されました。
- 損害賠償においては、後遺障害1級は労働能力喪失率が100%であり、医師の指示または症状の程度により必要があれば将来介護費も認定されるため、賠償額が高額になります。

ポイント② 賠償請求後の対応

- 会社が早期解決を目指すうえで先ずは、事故の原因を早期に正確に把握し、被災者に対する会社の責任を明確にすることで、誠実な被災者対応をすることが重要です。
- また保険加入の有無によって、保険金額の支払いが変動するようなことは避ける必要があります。（会社が使用者賠償責任保険に加入していることを被災者側に開示すると賠償金額が高くなった事例があります。）

ポイント③ 保険金額1億では

- 使用者賠償など人身損害に対する損害賠償において認められる損害額は、近年高額化しています。
- 本件の場合、従業員側からの請求額で高額だった項目は、逸失利益9,100万円、将来介護費6,800万円、後遺障害慰謝料2,800万円、家屋・自動車等改造費2,400万円、休業損害1,300万円などです。
- 逸失利益は、基礎収入×労働能力喪失率（死亡・後遺障害1～3級は100%）×労働能力喪失期間に対応するライプニッツ係数（例:症状固定時25歳の場合42年間で17.423）で計算されます。
- 将来介護費は、日額×365日×症状固定時の平均余命に対応するライプニッツ係数（例:症状固定時25歳の場合52年間*で18.418）で計算されます。（*本事故発生当時の生命表による平均余命の場合）
- 本件が改正民法が施行された2020年4月1日以降に発生した事故の場合、このライプニッツ係数が高くなります。上記例の42年間は23.701（1.36倍）に、52年間は26.166（1.42倍）になるため、逸失利益は9,100万円→1億2,376万円に、将来介護費は6,800万円→9,656万円に上がり、本件の場合、合計で6,132万円も高くなります。
- 使用者賠償補償の保険金額は3億円にしておくべきでしょう。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 安全帯のフックを固定していなかった（墜落・転落防止措置不足）	● 高所からの万一の墜落・転落や、落下物に備えて、安全ネット（落下防止ネット）や、防護柵（防網）を設置し、墜落・落下防止措置を講じる必要があります。 ● 労働安全衛生規則第564条には、足場の組立て、解体又は変更の作業時における墜落制止用器具（安全帯）取付設備（手すり、手すりわく、親綱等）の設置が義務付けられています。
② 従業員Aは高所作業をしないという条件で会社に雇用されており、高所作業のための十分な指導も受けていなかった（雇用条件無視）	● 労働安全衛生規則第36条には、足場の組立て、解体又は変更の作業のための業務に労働者を就かせるときは、特別教育を実施しなければならないと義務付けられています。 ● 労働基準法第62条には、年少者（満18歳に満たない者）の危険有害業務の就業制限が規定されており、高さ5メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務は禁止されています。

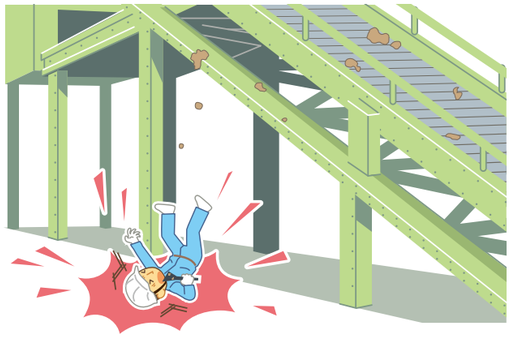
労働災害–事例③

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
総合建設業	安全教育の指導不足	2億2,000万円	9,500万円

事故概要

**プラント施設（受入先企業）でベルトコンベアの清掃作業をしていた、別会社から派遣されていた作業員A（25歳）が、約3mの高さから地上に墜落しました。
頸髄損傷による四肢麻痺と膀胱直腸障害により、後遺障害1級に認定されました。**

イメージ図



事故内容

- **作業員Aは、プラント施設のベルトコンベア作業を発注した企業（派遣元企業）から派遣されていました。**
- **作業員Aは、同プラント施設において、停止したベルトコンベア下部に付着した汚れを落とす作業を行っていました。**
- **作業員Aは、同ベルトコンベアに沿って斜めに設置された板の上で横向けに寝そべり、ヘラで汚れを取り除く清掃作業をしていたところ、バランスを崩して約3mの高さから地上に墜落しました。**

解決までの経緯

① 当会社（受入先企業）は作業員Aに対して積極的に補償する姿勢を見せていなかった

② 仕事ができなくなった作業員Aは、収入が途絶えて苦しい生活に

③ 事故から1年後、作業員Aが500万円の仮払処分を求める訴訟を提起

④ 当会社（受入先企業）と派遣元企業で500万円を支払うことで一旦和解

⑤ 後遺障害決定後、本請求として損害賠償を求める労働審判を申し立て

⑥ 当会社（受入先企業）と派遣元企業が連帯して9,500万円を支払うことで調停が成立

ポイント① 消極的な被災者対応

ポイント② 生計を維持するための選択肢

ポイント③ 不十分な保険金額

解決までの対応ポイント

ポイント① 消極的な被災者対応

- 当会社（受入先企業）と派遣元企業は、作業員Aに対して積極的に補償する姿勢を見せませんでした。作業員Aは、頸髄損傷により手が不自由になり、スプーン・フォークが使えず、ボタンかけもできない状態で、足も起立・歩行ともできない状態になっていました。
- 労働契約法で「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」と規定され、労働安全衛生規則で「墜落等による危険の防止」について定められています。
- よって、当会社（受入先企業）には相当の使用者賠償責任が生じますが、労災申請した派遣元企業に任せがちになり、あまり対処できないまま時を経てしまったようです。
- 労災事故発生後、受入先企業には労災に詳しい弁護士に相談するなどして自社の立場を理解し、被災者に適切に対応することが求められます。また、このように補償責任は派遣元企業が負い、一方で受入先企業としても、一般的に民事上の損害賠償責任を免れるものではないと考えられます。

ポイント② 生計を維持するための選択肢

- 事故の1年後、リハビリ中の作業員Aは、収入が途絶えて生活が苦しくなったため、弁護士に委任して500万円の仮払処分を求める訴訟を起こしました。
- 作業員Aが働けなくなったことに加え、作業員Aの介護のために母親も仕事を辞めて収入が激減、また介護用ベッドや車椅子の購入、自宅を改築する必要が生じる等、様々な費用負担が嵩んだためです。
- この訴訟は、当会社と派遣元企業で500万円を支払うことで一旦和解しました。

ポイント③ 不十分な保険金額

- 使用者賠償責任負う企業が2社あったため、結果的に使用者賠償補償の保険金額（5,000万円）以内に収まりましたが、調停で合意した損害賠償額は9,500万円とこの保険金額を超えています。
- 本件が改正民法が施行された2020年4月1日以降に発生していた場合、逸失利益は約3,500万円、将来介護費は約3,000万円、合計6,500万円程度高くなり、請求金額は2億8,500万円に上ります。
- 本件は、当会社（受入先企業）が作業員Aに対して積極的に補償する姿勢を見せず、訴訟を待つ態度をとったため、賠償請求額が高額化したと考えられます。
- 積極姿勢を取れなかった原因の一つとして、死亡後遺障害保険金額が500万円と低かったことが挙げられます。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 定期的に行われる安全衛生教育はなかった（安全教育の指導不足）（墜落・転落防止措置不足）	● 労働者の作業範囲と、その作業手順を十分に周知するとともに、安全衛生教育も計画的に行う必要があります。 ● 労働安全衛生規則第518条には、高さ2メートル以上の箇所で作業を行う場合、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けなければならず、また作業床を設けることが困難なときは、防網を張り、労働者に墜落制止用器具を使用される等の墜落防止措置を講じなければならないと定められています。
② 被害者はこれまでコンベアの清掃作業に従事したことはなく、具体的な作業方法は同僚からの簡単な説明のみだった（雇入時教育不足）（危険予知トレーニング（KYT）不足）	● 労働安全衛生法第59条では、労働者を雇い入れた際の、業務に関する安全又は衛生のための教育が義務付けられています。違反した場合は、50万円以下の罰金に処される場合があります。 ● 同種作業で事故が多い墜落、巻き込まれ、等の事例を用いた危険予知訓練を行い、当該施設のベルトコンベア作業の急所と対策を周知することが大切です。

労働災害–事例④

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
建設工事業	危険表示不備	7,500万円	3,000万円

事故概要

2次下請企業の作業員A（40歳）がビル新築工事現場において、機械室で作業中、ブルーシートが被せてあった開口部に気付かず踏み入ってしまい、約50m下の床面へ墜落し、死亡しました。

イメージ図



事故内容

- 事故発生時刻は、午前10時頃でした。
- 機械室内で耐火被覆吹付に伴うラス下地施工中、作業床の開口部から約50m下へ墜落してしまいました。
- 開口部は止水のためにブルーシートを被せただけの状態であったため、作業員Aは開口部に気づくことが出来ない状態でした。
- 作業員Aはすぐに病院に運ばれましたが、10時間後に死亡が確認されました。死因は、外傷性くも膜下出血による脳腫脹でした。

解決までの経緯

① 1次下請企業（当会社）からの一報は損害保険代理店へ、当会社との連絡は全て損害保険代理店が窓口に

② 現場の管理責任を自覚し元請企業が遺族と一括折衝、遺族は弁護士に委任

③ 当会社は死亡補償保険金を受領後、元請企業経由で遺族に支払う方針に

④ 労災支給額と別に損害賠償金として7,500万円で示談できる見込みに

⑤ 負担割合の原案は、元請企業50%、当会社とその他下請企業が各25%、2次下請企業(作業員A所属)0%

⑥ 元請企業が遺族と示談、別途元請～2次下請企業間で覚書、当会社は3,000万円を負担

ポイント① 原因把握と責任自覚

ポイント② 損害額・過失割合未定でも

ポイント③ 解決のための負担割合

解決までの対応ポイント

ポイント①　原因把握と責任自覚

- 事故の原因を早期に正確に把握し、被災者に対する現場管理者の責任を明確にすることで、誠実な被災者対応をすることができます。
- 本件の場合、元請企業がそれを実践し、本件現場の安全確保に落ち度があったことを初期段階で認めて遺族に謝罪したため、感情的な衝突を回避できました。
- 遺族は損害賠償請求を弁護士に委任していますが、常識的な損害賠償請求額で話し合いが進みました。

ポイント②　損害額・過失割合未定でも

- 使用者賠償責任補償保険金のお支払いのためには、労災の給付請求書・支給決定通知書や死亡診断書提出のほか、①事故状況・原因、現場責任者及び指示命令系統を確認して被保険者（当会社）の責任の有無・他社との過失割合を検討し、②損害賠償請求権者側から請求されている損害額（逸失利益等）の立証資料を検証して被保険者（当会社）が負担する法律上の損害賠償責任額を確定、③損害賠償請求権者との示談書と、④損害賠償金を支払ったことを示す書類をご提出頂く必要があります。
- 一方、死亡補償保険金のお支払いには、前記①～③は必要ありません。
- 所定の各種書類を提出することでお支払いできますので、早期示談のためには、本件のような高額の死亡補償保険金または後遺障害補償保険金の設定が極めて有効です。

ポイント③　解決のための負担割合

- 元請企業の真摯な対応により、遺族への損害賠償額は労災支給額と別に7,500万円で示談できることとなりました。
- 各社の過失割合は現場の管理状況から検討し、元請企業50%・当会社25%・下請企業25%・2次下請企業（被災者所属）0%という案が示されました。（2次下請企業以外は任意労災加入あり）
- この場合、当会社の負担額は約1,900万円でしたが、当会社は死亡補償保険金の全額を遺族補償に充てることとしました。
- 示談書上は、遺族が元請企業に対し、7,500万円の受領をもって下請企業・2次下請企業に対しても請求を放棄すると明記しました。
- 別途、元請企業・当会社・下請・2次下請企業間で覚書を交わし、過失割合ではなく早期救済と解決のために各社負担額を決めたことを記し、当会社の負担額は死亡補償保険金の額と同額の3,000万円となりました。
- 同覚書と当会社の指示に従い、保険会社は当保険金を元請に振込みました。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 機械室の開口部は、本来は板で塞いでいるが、部材が足りなかった為に板を引かずにブルーシートを被せていただけであった（危険表示不備）	● 労働安全衛生規則第519条には、開口部等で墜落により危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等を設けなければならないことが義務付けられています。 ● 措置を講じるまでは、元請企業は下請企業に作業床を使用させない等の対策を行うことが重要です。
② ブルーシートをかぶせた後、現場管理者は現場の作業員Aに対して注意喚起を行っていなかった（コミュニケーション不足）	● 労働安全衛生法第15条、16条では、統括安全衛生責任者や安全衛生責任者が作業場所を巡視すること、現場における不安全行動や不安全状態については、連絡及び調整を行うことと定められています。 ● 混在作業を伴う建設現場では特に、作業員間の密な連絡調整が不可欠です。

労働災害−事例⑤

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
電気通信工事業	安全帯不使用	5,000万円	5,000万円

事故概要

下請業者の従業員A（50歳）が施主の工場内で照明器具を交換する作業中、高さ約3mの脚立から降りる際に足を踏み外して転落しました。
頭部を強打して急性硬膜下血腫、多発性脳挫傷を負い、事故から12日後に死亡しました。

イメージ図



事故内容

- 当会社は元請企業の1次下請で、従業員Aは2次下請企業の従業員でした。
- 施主である機械部品製造会社の工場内において、作業員数名で高さ約3mの脚立を使用し、照明器具の取り換え作業を行っていました。
- 従業員Aはヘルメット・安全靴を着用していましたが、安全帯は着用のみでフックは掛けていませんでした。
- 従業員Aが脚立の下から8段目（高さ約2.5m）から降りようとした時に足を踏み外して落下し、頭部を負傷、2週間後に死亡しました。

解決までの経緯

① 元請企業が政府労災を申請

② 従業員Aの所属企業（2次下請）は任意労災未加入で、本事故により解散

③ 政府労災以外に、元請企業と当会社で合計5,000万円を支払うことで示談

④ 従業員Aが外国籍の方であったため、約款で定める「遺族」の確認が難航

⑤ 当会社は自社負担分示談金2,500万円を支払った後、死亡補償保険金を請求

⑥ 基本証明書と婚姻関係証明書を提出いただき、母親を遺族と確認しお支払い

ポイント① 任意労災の重要性

ポイント② 誠意ある遺族対応

ポイント③ 約款に定める遺族の確認

解決までの対応ポイント

ポイント①　任意労災の重要性

- 政府労災からの給付以外に、当会社と元請企業で合計5,000万円を従業員Aの遺族に支払うことで、示談ができました。
- 元請企業は任意労災保険に加入していませんでしたので、自己資金で2,500万円を用意しました
- 被害者の所属企業（2次下請）に求められた負担額は不明ですが、同社も任意労災保険に加入しておらず、本件が原因で解散しました。
- 当会社は、加入していた業務災害総合保険の死亡補償保険金2,500万円を示談金に充てました。
- 死亡補償保険金額を2,500万円で付保していたことで、当会社は自己負担が生じませんでした。
- また、この保険には災害付帯費用補償を付帯していましたので、従業員Aへの補償以外に、事故後当会社が出費していた諸々の費用を補うことができました。

ポイント②　誠意ある遺族対応

- 従業員Aの遺族への対応において、当会社は元受企業と協力して積極的に補償する姿勢を示したため、訴訟に至らず早期に示談解決することができました。
- 当会社は死亡補償保険金額を2,500万円で付保していたため、誠意ある態度をとれたものと考えられます。

ポイント③　約款に定める遺族の確認

- 約款上「遺族」とは「労働基準法施行規則第42条から第45条までにいう遺族補償を受けるべき者」と定めています。
- 同施行規則は「遺族補償を受けるべき者は、労働者の配偶者」とし、配偶者がいない場合には「子、父母、孫及び祖父母で、労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していた者又は労働者の死亡当時これと生計を一にしていた者」としています。
- またこれに該当する人がいない場合は「子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順序」とされています。
- 従業員Aには配偶者も子もおらず、生計が別の母親がいましたが、外国籍であったため戸籍謄本で確認することができず、領事館が発行する「基本証明書」と「婚姻関係証明書」を提出していただき、母親が遺族にあたることを確認しました。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① ヘルメット・安全靴を着用していたが、安全帯は着用のみでフックを掛けていなかった（墜落・転落防止措置不足）	● 労働安全衛生規則第518条には、高さ2メートル以上の箇所で作業を行う場合、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けなければならず、また作業床を設けることが困難なときは、防網を張り、労働者に墜落制止用器具を使用される等の墜落防止措置を講じなければならないと定められています。
② 作業内容や作業場所の状態などに配慮した適切な作業手順に関する安全教育が十分に行われていなかった（安全教育の指導不足）	● 労働安全衛生法第59条では、事業者は、労働者を雇い入れた時や作業内容を変更したときには、安全または衛生のための教育を行わなければならないと定められています。作業者に対して安全衛生教育を徹底し、事前に作業内容や作業場所の状態などに配慮した適切な作業手順を定め、不安全な状態で作業をすることのないようにする必要があります。

労働災害–事例⑥

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
サービス業	過重労働	2億円	1億5,000万円

事故概要

従業員A（40歳）が、勤務先オフィス内において脳内出血で倒れました。約2年間治療しましたが、高次脳機能障害と右半身の機能障害が残りました。長時間労働による業務上疾病として、労働災害上の後遺障害2級に認定されました。

イメージ図



事故内容

■ 従業員Aは、入院7ヶ月、通院1年半にわたって治療を受けましたが、脳損傷による高次脳機能障害と右半身の機能障害が後遺障害として残りました。

■ 従業員Aは、早朝出勤・無休憩・深夜残業・休日出勤等による長時間労働や、過大なノルマにより過重労働に陥っていたとして、発病から3年後、ユニオンを通じて会社に対して2億円の損害賠償を請求しました。

■ 従業員Aの法定外労働時間は、事故前半年の月平均は80時間、事故前1ヵ月は110時間という状態でした。

解決までの経緯

① 従業員Aは発病から3年後、過重労働が原因としてユニオンに協力を要請

② 会社は従業員Aと労働基準監督署への対応に備え、自社の顧問弁護士に相談

③ 会社は風評を気にするあまり、積極的な従業員Aへの対応を回避

④ 会社はユニオン同席の従業員Aと交渉し、労災申請に応じることに

⑤ 労働基準監督署は、業務災害であったとして後遺障害2級を認定

⑥ 訴訟にならないように交渉した結果、解決金1億5,000万円で示談

ポイント① ユニオンへの協力要請

ポイント② 風評被害の懸念

ポイント③ 保険金額の不足

解決までの対応ポイント

ポイント①　ユニオンへの協力要請

- 従業員Aが脳内出血の治療から復帰した後、会社は従業員Aを週2回程度の出社へシフト変更し、給料の減少分を補填していました。
- しかし、限度があるとして会社は2年後にその補填を終了させました。
- そのことを契機に従業員Aは、早朝出勤、無休憩、深夜残業、休日出勤等の長時間労働や、過大なノルマにより過重労働に陥っていたとして、ユニオンに協力を求め、この疾病は業務災害であったと会社に損害賠償を請求しました。
- 会社は、従業員Aの疾病が業務に起因するとは認めたくなかったようです。
- 過労による業務上疾病が疑われる従業員がいる場合は、賠償請求されるリスクを想定した対応が必要といえるでしょう。

ポイント②　風評被害の懸念

- ユニオンより団体交渉申入書が送付された後、会社は従業員Aと労働基準監督署への対応に備えて、同社の顧問弁護士に相談していました。しかし、風評を気にするあまり、従業員Aに対して積極的な行動をとらず、また保険会社に対する報告も慎重になっていました。
- 従業員Aからは発病時に労災申請しなかったこと等について指摘があり、後日、労働基準監督署の調査が入りました。
- 訴訟に至らずに決着できたことで風評被害を免れましたが、交渉においては非常に苦しい立場に立たされました。

ポイント③　保険金額の不足

- 訴訟にならないように交渉した結果、解決金は1億5,000万円と高額になってしまいました。
- この会社の使用者賠償補償保険金額は1億円でした。
- 後遺障害補償保険金が1,000万円支払われていましたので、使用者は解決金（損害賠償金）のうち4,000万円を自社で負担、また争訟費用も約4,000万円かかったため、合計約8,000万円が自己負担となりました。
- 本件が改正民法が施行された2020年4月1日以降に発生していた場合は、逸失利益がさらに約2,700万円増額されます。
- 昨今の実情に照らすと、使用者賠償補償の保険金額は1億円では不足と言わざるを得ません。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 早朝出勤・休憩未取得・深夜残業・休日出勤等の長時間労働	● 過重労働対策のためには、労働時間の把握が重要です。勤務の不規則性、出張の有無、交代勤務や深夜勤務の状況について把握するとともに、労働時間そのものを縮減するための対応が求められています。 ● 労働時間、休日、時間外及び休日の労働に関わる労働基準法第32条、35条、36条、37条に違反した場合は、6ヶ月以下の懲役、または30万円以下の罰金に処される場合があります。
② 過大なノルマによる過重労働	● 事業者が「過労死や過重労働による健康障害を生じさせない」という方針を決定し、これを表明することが重要です。

労働災害–事例⑦

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
金属製品製造業	安全教育の指導不足	5,500万円	1,000万円

事故概要

従業員A（50歳）が、会社の工場内にて溶接作業中に、溶接作業位置（高さ約2m）よりバランスを崩して転落し、床面で右足踵部を強打しました。
右踵骨骨折と打撲で1年間通院治療、右足関節可動域制限と右踵部疼痛が残存し、後遺障害11級に認定されました。

イメージ図



事故内容

■ 従業員Aは、3ヵ月の試用期間後に正社員雇用されて、約1ヶ月が経過したところでした。

■ 従業員Aによると、外径約2mの円筒ダクトの丸い面に左足、脚立の天板に右足を置いて前屈みで溶接作業を行っていた時に、右足の脚立がぐらつき床に落下した、ということでした。

■ 近くで一緒に作業していた従業員Bの目撃証言によると、従業員Aは両足ともダクトの上に乗った状態で前屈み姿勢で作業を行っていたところ、姿勢を動かした際にバランスを崩し、ダクトの丸い面から滑り落ちたということでした。
（※本件では特に問題になっていませんが、当事者と目撃者の説明内容が異なることはよくあります。）

解決までの経緯

① 受傷3ヵ月後に政府労災の休業補償給付を申請、症状固定まで約1年間支給

② 受傷1年後に症状固定し政府労災に後遺障害を申請、11級に認定

③ 従業員Aは障害補償の支給月に退職、当会社は500万円で示談申し入れ

④ 従業員Aは弁護士に委任、3,000万円を賠償請求する書面が当会社に届いた

⑤ 当会社も弁護士を介し大半否認、従業員Aは8級を主張し5,500万円の訴訟

⑥ 訴訟開始から1年半、事故から3年半後、当会社側主張に近い内容で和解

ポイント① 11級で弁護士委任

ポイント② 訴額の高額化

ポイント③ 丁寧な根拠の主張

解決までの対応ポイント

ポイント① 11級で弁護士委任

- 労災事故から使用者責任に対する損害賠償請求に発展するのは、死亡事案や重い後遺障害の事案に限りません。
- この従業員Aにおいては、右足関節の可動域が怪我をしていない左足の3/4以下に制限された機能障害（12級）と、右踵骨部に頑固な神経症状を残すもの（12級）で併合11級と政府労災で認定されました。
- 事故の1年半後、就労不能を理由に退職しましたが、その後に当会社が提示した示談案には応じず、弁護士に委任して損害賠償を請求してきました。
- 入社間もない従業員は会社へのロイヤルティが低い上に、一旦退職が決まると会社はその被災した従業員への対応が疎くなりがちであり、トラブルが重大化・長期化する傾向が見られます。

ポイント② 訴額の高額化

- 当初の損害賠償請求額は労災認定された後遺障害11級を根拠としたものでしたが、訴訟提起された内容は、右足底部の激しい疼痛で常に補装具を必要とするため、当初の11級ではなく8級に該当すると主張が変遷しました。
- 請求内容も、後遺障害逸失利益約3,000万円、同慰謝料約1,000万円、器具装具購入費約500万円、休業損害約350万円、入通院慰謝料約200万円、弁護士費用約450万円等、合計約5,500万円の損害賠償と、受傷日から支払日までの年5分の割合による遅延損害金の支払を求める、といった更に高額な内容に変わりました。
- このように一旦訴訟になるとその請求額は高額化する傾向にあります。

ポイント③ 丁寧な根拠の主張

- 当会社は代理店の薦めもあって、保険会社の提携弁護士に委任しました。
- 訴訟において被告（当会社）の代理人となった弁護士は、訴状の項目一つ一つに丁寧に根拠のある反証をしました。
- また、原告（従業員A）が歩行には常に補装具を必要としていると主張していたことに対して、原告（従業員A）が装具なしで歩行する映像を当会社の他の従業員が撮影しており、これを証拠として提出して裁判を有利に進めました。
- その結果、裁判所和解案では後遺障害11級として、逸失利益は約700万円が、後遺障害慰謝料は約420万円が、器具装具購入費は約320万円が妥当とされ、過失相殺30%、政府労災支給額相殺により、和解額1,000万円が提示されました。
- 原告は一旦和解案を拒否しましたが、その後追加の証拠書類を提出せず、和解案を受け入れました
- 保険会社からは後遺障害補償保険金300万円と、使用者賠償補償保険金700万円の合計1,000万円が支払われました。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 危険防止、事故防止のための安全教育は実施していなかった（安全教育の指導不足）（墜落・転落防止措置不足）	● 労働安全衛生規則第518条には、高さ2メートル以上の箇所で作業を行う場合、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けなければならず、また作業床を設けることが困難なときは、防網を張り、労働者に墜落制止用器具を使用される等の墜落防止措置を講じなければならないと定められています。 ● 作業を行うときは、予め作業方法等を定め、それに基づく作業を徹底する必要があります。
② 作業の経験・知識不足、不慣れ	● 作業者が実施できる作業の範囲とその作業基準を十分に周知するとともに、禁止されている作業について、行わないよう徹底する必要があります。

国内賠償–事例①

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
建設業	配管位置の確認不足	2億3,000万円	1億800万円

事故概要

テナントビルの改装工事中に、小型重機がスプリンクラーの配管に接触してしまい、漏水事故が発生しました。

止水できるまでの約10分間放水が続き、地下1階のパチンコ店全体に水濡れ損害が発生しました。

イメージ図



事故内容

- ■ 当会社はテナントビル（地上2階、地下1階建て）の1階部分を改修する工事を請け負っていました。
- ■ 残っていた内部造作の天井・壁・床や設備一式を撤去する作業にとりかかり、最初に天井・壁等の軽内装を撤去した後の、間仕切りCB壁等の撤去中に事故が発生しました。
- ■ 間仕切りCB壁は頑丈であるため、コンクリート破砕機（小型重機）で作業していましたが、下請のオペレーターが操作を誤って、天井に敷設されたままであったスプリンクラーの配管を破損させてしまいました。
- ■ 事故発生からビルの消火設備の止水バルブ閉鎖まで、約10分かかりました。
- ■ その間に噴出した水は1階の土間に溜まりつつ、階下である地下1階のパチンコ店に流れ落ち、内部造作や備品、機器類などに水漏れ損害を負わせてしまいました。
- ■ パチンコ店は営業時間中に大量漏水を被ったことで臨時休業となり、各種設備の復旧が完全に済むまで営業を再開できない状態となりました。

解決までの経緯

① 2ヵ月以上休業中の被害者から1億2千万円の請求を仄めかされ、弁護士委任。

② 弁護士が被害者に設備の損害査定案を提示したが再調達価額を請求され決裂。

③ 1年5ヵ月後、被害者が2億3千万円を請求する損害賠償請求訴訟を提起。

④ 2年3ヵ月後、裁判所の和解案（8,500万円）を、被害者が不受諾。

⑤ 3年後、1億円の判決が下る。別途、当会社の弁護士費用は800万円に。

ポイント① 損害賠償は時価額限度

ポイント② 企業の休業損害は高額に

ポイント③ 損害賠償金と弁護士費用

解決までの対応ポイント

ポイント① 損害賠償は時価額限度

- 被害者店舗の損害は、内装・レーン・台・什器（景品・カウンターPOS・サーバー機器・球）・商品など多岐に渡り、修理費用として提出された見積金額の合計は5,700万円でした。
- しかし、この見積金額には、実際には濡損がないレーン・予備機のほか、二重計上された修理費用、リニューアルOpenのための新規改装分も含んだ広範囲の見積であったため、実際に濡損があった部分を原状回復（現状復帰）するための修理費用として2,600万円を提示しました。
- 原状回復は損害賠償の基本的な考え方で、事故が発生する前の状態に回復する修理費用が賠償額となります。修理費用が時価額（事故時点でのその物の金銭的価値）を超える時は、時価額を賠償することで賠償責任が果たされると法的に考えられています。

ポイント② 企業の休業損害は高額に

- 被害者からの訴額23,000万円のうち、15,000万円が休業損害でした。（その理由として、①予定していた改装オープンができなかった、②年末年始のかき入れ時に営業できなかった、③損害調査や警察によるパチンコ台検査などにより4ヵ月後の再開となった、④再開後も本件によるマイナスイメージで客足が鈍った。）
- 被害者店舗の年間売上高は70,000万円、利益率は約30%でした。
- 裁判所は、被害者が完全休業した4ヵ月間の粗利益と、営業再開後8ヵ月間の粗利益減少額の50%について本件事故との因果関係を認め、7,000万円を認定しました。
- 被害者が事業者の場合、その規模によっては休業損害が数千万円から億円単位になることがあります。工場などの場合も同様に高額化する可能性があります。

ポイント③ 損害賠償金と弁護士費用

- 当会社が契約していた賠償責任保険では、当会社側の弁護士費用は「争訟費用」で支払われます。「争訟費用」は、訴訟に限らず、仲裁、調停または和解等に要する費用のことで、被害者と示談交渉する場合の弁護士費用も該当します。
- 「争訟費用」と認められるのは、被保険者が保険会社の書面による同意を得て支出した費用となっています。被保険者が委任した弁護士の費用が全て無審査で支払われるわけではありません。
- この保険は、損害賠償金と争訟費用等の費用保険金を合算して保険金額が限度となります。当会社の契約では、保険金額が1億円でしたので、弁護士費用の800万円は自己負担となりました。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 改修工事を行う工程を重機オペレーター任せにし、配管等の防護や養生もせず作業を行ったこと	● 水等が流れる給排水設備や消火設備等の管の位置を事前に施工図・竣工図等により確認し、改修工事中に破損させる可能性がないかを検討する必要があります。 ● 配管等が破損する可能性がある場合は、対象への養生を行い破損防止に努めるか、重機を使用しない作業内容へ変更するなどの必要があります。
② 工事計画や安全計画書等の届出を行う際、既存消火設備（スプリンクラー、屋内消火栓等）の機能停止措置を行わず、作業効率を優先したこと	● 工事中における安全上の措置等に関する計画の届出（建築基準法第90条の3）において、該当エリアのスプリンクラー配管を止水し、消火器等の増設で火災危険を減らす対応を行います。管に水が入っていないため漏水事故防止になります。 ● 仮に止水できない場合は、漏水が発生した場合の対策や止水バルブの所在確認などを対応しておきます。

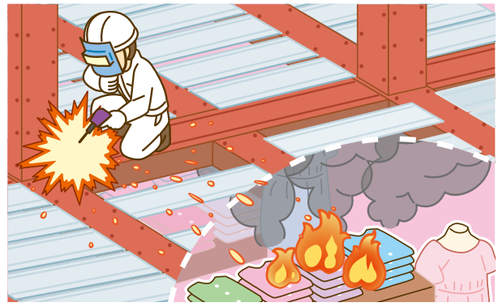
国内賠償–事例②

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
建設業	養生不足	3億9,700万円	3億円

事故概要

建物の改修工事において、溶接を担っていた下請業者が作業をしていたが、溶接の際に発生した火花が階下店舗に落下、商品に引火し火災が発生しました。
隣接する建物にも延焼し、合計2棟が全焼してしまいました。

イメージ図



事故内容

- 施主の店舗は衣類や日用生活道具などを取り扱っていて、2階の空きスペースに新たに事務所を増設する工事をおこなっていました。
- 下請業者が溶接作業を担っていましたが、作業時に火花が階下に落ち、その付近に置いてあった商品の衣類などに引火し、火災が発生しました。
- 建物には、スプリンクラー、防火カーテン、火災報知器はありませんでした。
- 火元の店舗と隣接する建物とは通路で繋がっていましたが、そこには可燃性の高い商品が陳列されていたために、これが導火線となって延焼しました。
- 通路の両側には防火シャッターが設置されていましたが、商品などが障害となって下がらない状態でした。
- その建物に消防が進入できる箇所は限られていたため、消火に手間取り、2棟とも全焼してしまいました。
- 作業前、防炎シートをかける見積を施主に提示しましたが、予算の都合で断られていました。
- 被害は、建物2棟の全焼のほか、さらに別のもう1棟に延焼し一部焼損しました。

解決までの経緯

① 事故を起こした下請業者が賠償保険に加入していないことが判明。

② 商品や建物の損害については、各被害者加入の火災保険に請求。

③ 各被害者からの損害賠償請求と保険代位求償の合計が総額4億円の見込みに。

④ 火災保険の対象にならない損害について、被害者が元請業者に賠償請求（合計3,000万円）

⑤ 火災保険の引受保険会社が元請業者に代位求償（合計3億7,000万円）。

⑥ 事故から6年後、各被害者との和解が成立。損害賠償額は総額3億円に。

ポイント① 下請け業者の保険加入

ポイント② 失火責任法の重過失

ポイント③ 保険金額の不足

解決までの対応ポイント

ポイント① 下請業者の保険加入

- 事故状況・発生原因、現場責任者・指示命令系統などによって、元請業者・下請業者等現場に関連する各事業者の法律上の賠償責任の有無や、過失の割合が決まります。
- 本件では、下請業者が第三者賠償保険に加入していないことがわかり、元請業者が1社で各被害者からの損害賠償請求に対応しました。
- 元請業者が下請業者を被保険者に含む賠償保険に加入していれば、下請業者の賠償責任分についても支払われますが、下請業者も個別に賠償保険に加入しておくことで、建設現場における第三者賠償事故時の費用の責任に応じた分担が可能となり、賠償リスクへの補償が手厚くなります。

ポイント② 失火責任法の重過失

- 失火責任法では、失火の場合には重過失がなければ不法行為責任を負担しないとされていますが、この事故の場合は養生不足が明らかでしたので、溶接を行った請負事業者に重過失があったと言わざるを得ず、不法行為による損害賠償責任ありという判断になりました。
- 最近の判例では、建設業者などが業務として行なった作業中に、養生不足等により溶接火花が作業範囲外に飛散した場合は、重過失と評価されやすい傾向があります。
- また、施主が被害者となった本件の場合、請負事業者側には債務不履行責任もあります。債務不履行責任については失火法は適用されません。なお、類焼先に対しては不法行為責任のみを負います。

ポイント③ 保険金額の不足

- 各被害者は、自身で加入していた火災保険の対象となっていた損害については保険金の支払を受けましたが、保険の対象となっていない損害（設備什器・家賃損害など）については元請業者に直接請求しました。
- 火災保険で保険金を支払った損害に対しては、その損害賠償請求権は保険会社に移転し、元請業者は各保険会社から代位求償を受けました。
- 全被害者（保険会社からの求償を含む）から合計4億円の損害賠償請求を受けた元請業者が加入していた賠償保険の保険金額は1億円でした。各々と示談・調停・裁判の結果、損害賠償の総額は3億円となりましたが、そのため2億円は自己負担する結果となりました。
- 裁判で判決となった場合に生じる遅延損害金は、不法行為を理由とする損害賠償の場合は不法行為日から起算されますが、裁判が長期化すると遅延損害金が高額になります。訴訟の場合はこの点も考慮して対処する必要があります。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 防炎・防火のための基本的な養生が不十分だったので、溶接時の火花が作業スペースの隙間に入り込み、階下の可燃物に引火したこと	● 溶接・溶断時は「撤去」「覆う」「監視」が重要です。 ● 作業スペースの周辺や階下からは可燃物を完全に「撤去」します。そしてできるだけ広範囲を防炎シートで「覆う」必要があります。特に構築物や養生シートの隙間に火花が入り込んでしまうと、気がつかないうちに火災が進行してしまうので、防炎テープでしっかり目止めします。さらに作業終了後2時間は現場を「監視」し、火花がくすぶっていないか注意を払います。
② 作業現場の安全確保の確認不十分 誤った作業手順と施主への説明不足	● 溶接・溶断など火を使用する作業の場合は、火災発生の危険性を施主に十分説明し理解を得たうえで、必ず防炎・防火の処置を行います。また、万が一火災が発生した場合を想定し、被害が最小限で済むよう各種対策への協力を求め、安全の確保が確認できるまで作業を行わないようにすることが大切です。

海外賠償–事例①

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
製造業	電源コードの短絡	1億円	6,440万円

事故概要

日本国内で製造・販売したマッサージチェアが、知らないうちに海外に転売されていました。
台湾の住宅で発生した火災の原因が、このマッサージチェアにあったとして、焼損した住宅と家財の損害について、メーカーは1億円の賠償請求を受けました。

イメージ図



事故内容

- ■ 火災発生時、住人は在宅でしたが、出火時点の様子を目撃した人はいませんでした。
- ■ マッサージチェアと少し離れた柱周辺が激しく燃えており、特に柱は低い部分から燃えているため、柱付近に置かれていた他の電気製品が火元である可能性もありました。
- ■ 他にも電気製品があったため、事故後に現場で発見された溶融痕のある電線がマッサージチェアの電源コードかどうかは判定できませんでした。
- ■ しかし現地の消防局は、現場で発見された溶融痕のある電線はマッサージチェアの電源コードであり、溶融痕はそこが出火原因であることを示しているとして、出火原因はマッサージチェアの短絡（ショート）であると判定しました。
- ■ 被害者は日本のマッサージチェアメーカー、その台湾現地子会社、および製品を台湾に転売した販売会社を訴えました。

解決までの経緯

① 被害者はマッサージチェアメーカー等に対し台湾で損害賠償請求訴訟を提起。

② メーカーは、自社の顧問弁護士が紹介した台湾の弁護士を通じて消防局の判定には十分な根拠がないと反論。

③ 一審は、メーカーに約760万円と遅延損害金（年5%）の支払いを命じた。

④ 現地でニュースになり、自社ブランドの信用が傷つけられたメーカーは、マッサージチェアの潔白をアピールしたいと考えて、逆転勝訴を望み控訴。

⑤ その後早期和解に方針転換し、一審判決額と同額で和解した。

ポイント① 海外における製造物責任

ポイント② 裁判所の責任論と損害論

ポイント③ 莫大な弁護士費用

解決までの対応ポイント

ポイント① 海外における製造物責任

- EC（電子商取引）市場の拡大により、製造・販売者が認識していないところで、第三者によって国外に転売されるケースが増加しています。
- 国内販売のみの企業でも、国外に転売された製品が原因で海外にて訴訟等の問題になった場合は、現地の法規制等に精通した専門家を通じ速やかに解決を図ることが求められます。
- 海外のPL（製造物責任）制度は、国・地域によって適用される法律や裁判制度がさまざまです。
- 台湾の法律では、商品を通常使用あるいは消費した者が損害を受けた場合は、その商品に欠陥があったと推認し、商品の製造業者が賠償責任を負うとされています。

ポイント② 裁判所の責任論と損害論

- 裁判所は火災原因について、全面的に現地消防局の判定結果を採用しました。
- その理由は「消防局は事故後すぐに現場に臨場して実際に現物を確認した」「消防局は中立機関であり、故意に一方の肩を持つ必要はないから信憑性がある」というものでした。台湾の弁護士によると、台湾では公的機関の検証結果が裁判では重視される傾向にあるとのことでした。
- 一方、使用しない時は電源スイッチをOFFにしてプラグをコンセントから抜くように、という正しい使用方法を被害者が守っていなかったため、使用方法不適切で10%の過失相殺が認められました。
- 損害認定については、請求内容には高価な骨董品など多数の動産損害がありましたが、その価値や存在自体が立証されていないものが多数あり、請求額が減価償却を考慮していない新品価格でしたので、裁判所は立証資料のある損害品の時価額を積算して認定しました。
- 高級ホテル仮住まい費用の請求も、単価と期間の妥当性や支出事実が立証されず、否認されました。

ポイント③ 莫大な弁護士費用

- メーカーの訴訟代理人弁護士は、メーカーの日本の顧問弁護士が紹介した台湾の弁護士でした。
- 訴訟資料は全て台湾の公用語の中国語ですので、全ての書類を弁護士事務所が翻訳しました。
- 和解額は、建物と家財に対する損害賠償金（一審判決額）と遅延損害金で合計860万円でしたが、台湾の弁護士の費用は火災鑑定人や翻訳の費用も含めて5,200万円で、セカンドオピニオンとしての日本の弁護士と火災鑑定人の費用380万円と合わせると、合計6,440万円となりました。
- 最終的に実質勝訴と言える結果となった場合でも、海外での賠償事案の場合は弁護士費用等の高額な争訟費用の負担が発生します。総じて海外の弁護士費用は日本と比較して高額です。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① EC市場の拡大に伴い、製造業者・販売業者によって適切に販売された製品・商品が、流通過程で転売されるなど、企業が当初意図しなかった第三者に渡ってしまう取引が拡大しています。どの企業にも、自社が取扱う製品・商品が意図せずに国外に流出する可能性があります。	● 製品・商品が企業の意図しないところで国外に流出する経路はさまざまであることを認識してください。 ・日本国内のオンラインサイトで販売されている商品が、転送サービスや転売サイトを通じて国外へ流出 ・インターネット取引による中古品の転送・転売 ・日本国内で販売していた部品が、完成品に組み込まれて国外に流出 ・外国人観光客が日本で購入したお土産を自国に持ち帰る
② 企業が意図しないところで国外に流出した製品でも、企業が意図して海外に輸出した製品であっても、海外で賠償事故が発生すれば、どちらもその国や地域に応じた迅速な対応が求められます。	● 海外で賠償事故が発生した場合は、現地の法律に精通した弁護士に相談することが大切です。海外から訴訟を受けた時の対応方法等を日頃から整備しておく必要があります。
③ 世界各国・地域によって適用される法律や裁判制度はさまざまです。また、日本では費用等の面から実際に訴訟を起こす人は少ないですが、諸外国の訴訟件数は日本と比較すると非常に多くなっています。	● 特に米国は訴訟リスクの高い国であり、莫大な損害賠償および訴訟費用が発生する可能性があります。州によっては、製造業者・販売業者が裁判に巻き込まれると、不利な判決（評決）が出る傾向があります。これらの地域に製品・商品が輸出・流出する可能性がある場合は注意が必要です。 （リスクの高い州） カリフォルニア州、ニューヨーク州、ジョージア州、ペンシルバニア州、イリノイ州 など

サイバー攻撃–事例①

業種	トラブルの原因	対応費用
電子部品製造業	外部からの不正アクセス	1,150万円

事故概要

ある日、会社のサーバーから大量のファイルがコピーされている事実が判明しました。
社内調査の結果、従業員が標的型メールを受信し添付物を開いたことによりマルウェア感染し、それにより外部から不正アクセスされた恐れがあることがわかりました。

イメージ図



事故内容

■ 同社の委託先セキュリティ会社が、同社のサーバーからある従業員のPCにファイルが大量にコピーされている異常を検知しました。

■ しかし、その従業員にはまったく心当たりがありませんでした。

■ 社内調査を進めると、その従業員が標的型メールを受信し添付物を開いたことによりマルウェア感染し、外部から同社ネットワークへ不正に侵入されていることが分かりました。
また、異常検知が報告された当日について、複数の従業員がアイコンのズレや画面のゆがみなど「デスクトップ画面が一時おかしくなった」と証言していることも分かりました。

■ 通常業務では行わない顧客情報のファイルが大量にコピーされていたことから、外部からのサイバー攻撃により、個人情報が漏洩した恐れがあることが判明しました。また、個人情報が記載されているファイルにはアクセス制御の設定がされていなかったことも調査過程で判明しました。

解決までの経緯

① 異常検知から5日後、会社は個人情報漏洩の恐れありとAIG損保に報告した。

② 翌日、AIG損保からフォレンジック会社の候補を紹介され、会社は採用を決定。

③ また、危機管理コンサルティング機関も紹介され、情報漏洩発覚時にとるべき行政対応、被害者対応、公表対応等の危機管理コンサルティングを受けた。

④ 2日後、ネットワークから遮断したPCの保全、社内のネットワークの全体像、調査範囲などについて、フォレンジック会社と打合せを開始。

⑤ 打合せの12日後、フォレンジックを開始。
データ保全からスタート。

⑥ 開始から49日後、フォレンジックが終了。会社への報告会で、外部からの不正アクセスが伝えられた。幸い、個人情報の漏洩は確認されなかった。

ポイント① 中小企業へのサイバー攻撃

ポイント② フォレンジックとは

ポイント③ フォレンジックの費用

解決までの対応ポイント

ポイント① 中小企業へのサイバー攻撃

- 大企業だけでなく中小企業もサイバー攻撃の脅威にさらされています。
- 一般社団法人日本損害保険協会の「中小企業の経営者サイバーリスク意識調査2019」によると、日本国内の中小企業の経営者・役員に「サイバー攻撃の被害を受けたことがありますか?」と聞いたところ、およそ5社に1社（825人中155人）が被害を経験していると回答しています。もはや中小企業にとってもサイバーリスクは身近なリスクといえます。
- ハッカーは比較的防御の弱い中小企業に不正侵入し、これを「踏み台」にして大手企業のネットワークに安易に侵入し、情報漏洩など大きな被害をもたらすことがあります。この場合、被害者である中小企業もいつの間にか攻撃者に操られて攻撃に加担してしまうことになります。

ポイント② フォレンジックとは

- 不正アクセスなどのサイバー攻撃を受けた際に、攻撃を受けたPCやサーバ等に残る電子的記録を保全・復元・解析し、原因や情報漏洩の影響範囲を調査することなどをいいます。
- PC、サーバ等のハードディスクの複製を作成し、ログを解析して不正アクセスの記録を特定し、情報漏洩の影響範囲を解析してサイバー攻撃の実態を解明します。いわば、不正活動の痕跡を探り出すデジタルの鑑識です。
- サイバー攻撃を受けた場合、情報漏洩、信用失墜、システム停止などの被害を最小限に食い止める必要がありますが、これにはセキュリティに関する高度な知識と技術を持った専門家による迅速な対応が求められます。これらを自社で対応するには限界があります。そこでサイバーリスクを補償する保険には、事故時の対策に関する専門事業者を紹介するサービスがあります。

ポイント③ フォレンジックの費用

- この会社は、加入していたサイバー攻撃対応費用を対象とする保険により、専門のフォレンジック会社と危機管理コンサルティング機関の紹介を受け、スムーズに対応することができ、対応に要した右の各種費用も全額保険でカバーされました。
- AIG損保では、対象の保険に加入する企業が不正アクセス等で機密情報漏洩のおそれが発生した場合、ITの専門家とコンサルティング機関を紹介し、フォレンジックを含めた初期対応を支援しています。

フォレンジック	PCのデータ保全	200,000円
	PCのログ調査等	1,500,000円
	サーバの調査	3,600,000円
	ネットワーク調査	5,200,000円
コンサルティング費用		1,000,000円
合計		11,500,000円

発生原因と未然防止・被害軽減策

〈発生原因〉	〈未然防止・被害軽減策〉
① フォレンジック調査の結果、従業員が取引先を騙った不正メールの添付物を開いたことによりマルウェアに感染し、ネットワークに侵入されたことが判明	● 受信者の関心を引く、重要と思わせる内容のメールを用いて添付ファイルを開かせる、又はリンク先のWebサイトにアクセスさせるように仕向け、マルウェアに感染させる手口が確認されています。 ● 取引先等からのメールと思えるものであっても、不審な点がある場合は送信元へ確認を行う等、その真偽を確かめ、安易に電子メールの添付ファイルを開いたり、リンク先にアクセスしたりしないようにしましょう。
② 複数の従業員による異変の感知（「デスクトップ画面が一時おかしくなった」）が活かされていない	● サイバー攻撃の被害を軽減するためには、早期に発見し初期対応が実施することが不可欠です。発見が遅れるほど悪意ある行為が長期間行われる可能性があり、情報漏洩やマルウェアの拡散等、被害が拡大します。端末の動きに違和感を覚えた際の報告ルートの設定と運用方法を全従業員で共有し、事案の早期発見に努めることが大切です。
③ 個人情報が記載されているファイルにはアクセス制御の設定がされていなかった	● 個人情報は安全な管理のために必要かつ適切な措置を講じなければなりません。例えば、安全管理の一つとしてアクセスできるファイルを限定したり、ユーザーIDに付与するアクセス権、パスワードによりファイルを取り扱う社員を限定する等の対策があります。

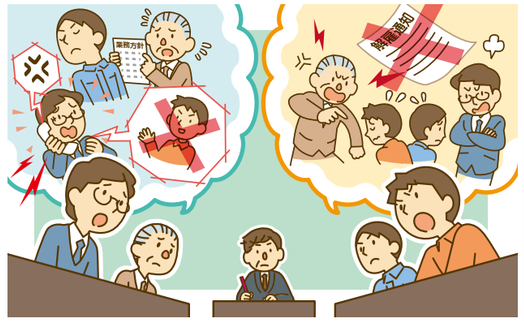
雇用トラブル–事例①

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
製造業	懲戒解雇・パワハラ	3,300万円	3,000万円

事故概要

営業職の社員2名が新規取引先開拓という業務命令に応じないうえに、社有車等の業務外使用や顧客とのトラブルが続いたため、会社は就業規則の懲戒解雇事由に基づき両名を解雇しました。しかし、両名はパワハラや配置転換など嫌がらせを受けたと主張し、解雇は無効として裁判所に提訴しました。

イメージ図



事故内容

- ■ この両名は、合併前の会社で新規取引先の開拓や、既存顧客のメンテナンス業務に従事していた営業職の正社員でした。
- ■ 契約者の会社と合併後、両名は新社長が示した方針に異議ばかり唱えて従わず、新組織において担当となった新規取引先の開拓業務についても、その営業活動をしていない様子でした。
- ■ さらに、社有車やプリンターなどの会社資産を業務外に使用していたことが発覚、顧客とのトラブルも立て続けに発生したため、就業規則の懲戒解雇事由に基づき両名を解雇しました。
- ■ その翌月、両名は弁護士を立てて、会社に解雇の撤回を求める内容証明郵便を送付してきましたので、会社も弁護士を通じて撤回の意思がないことを文書で回答しました。
- ■ するとその翌月、両名は弁護士を通じて、解雇の無効と判決が確定するまでの賃金・慰謝料を請求するとして、会社を裁判所に提訴しました。
- ■ 訴訟でこの両名は、「合併後に変更された労務管理が強権的だったので異議を述べたところ、上司からパワハラを受け、その挙句に解雇された」と、解雇権の濫用を主張してきました。

解決までの経緯

① 会社は就業規則の懲戒解雇事由の正当性を主張し、訴訟は一進一退であった。

② 訴訟開始から1年半後にこの会社の親会社が本件を把握、保険会社に報告。

③ 半年後、解雇理由の証拠が不足の1名はバックペイ・慰謝料1,500万円で和解。

④ 就業規則違反の悪質性が高いとするもう1名とは、証人尋問を重ねて争った。

⑤ 3年後、裁判所が解雇は不当との見解を示したため、会社は和解に応じた。

ポイント① 速やかな報告

ポイント② 不当解雇の損害とは

ポイント③ 労働者保護の傾向

解決までの対応ポイント

ポイント①　速やかな報告

- 本件は保険契約者である親会社が損害賠償請求の事実を把握したのが遅かったためにやむを得ませんでしたが、保険約款には、損害賠償請求がなされた場合は遅滞なく保険会社に通知すること、損害の拡大の防止に努めること、損害賠償責任の承認・支払等には事前の保険会社の同意が必要であること、などが一般的に定められています。
- 不当な雇用慣行を理由とする損害賠償請求の書面を受け取った際は、速やかに保険会社へ事故報告すべきでしょう。訴訟の場合は期日指定があり、それまでに保険会社と相談して、代理人弁護士の選定やその弁護士との打合せ、答弁書作成の準備等、速やかに対応すべき事柄があるためです。

ポイント②　不当解雇の損害とは

- 裁判所に不当解雇と認定された場合は、解雇が無効とみなされ、解雇日以降も従業員としての地位が認められることとなります。その場合に会社が負担すべき賠償や補償の内容は次のとおりです。
  ①会社には解雇日から解決日までの給与（バックペイといいます）の支払義務
  ②従業員には復職する権利
- 一般に雇用リスクを担保する保険は、労働の対価ではないバックペイは補償の対象となりますが、未払い残業代は、法律上会社が負担すべき給与の一部であるため、補償の対象とはなりません。
- 従業員は復職をする権利が認められたとしても、会社との遺恨を残したこともあり、多くの場合はそのまま退職することを選択します。また会社としても復職を望まないケースが多いのも事実です。

ポイント③　労働者保護の傾向

- 最近の判決内容は労働者保護の傾向が強く、会社側の解雇の正当性が極めて認められづらいといえます。概ね95%以上の事例で不当な解雇とされ、会社側が損害賠償責任の負担を強いられています。
- 労働契約法第16条には「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」とあります。
- 従業員の個々の行為が明らかに「悪い」ことだったとしても、解雇という制裁と比較したときに、その処分を受けるほどの合理的な理由はない、と判断されるケースが多いということです。
- 会社としての問題意識やメンツのために訴訟が長期化して、結果的にバックペイが高額化した場合は保険会社も容認できません。訴訟の行方をきちんと見極めて着地点を考える必要があります。

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 懲戒解雇の事由に関して、就業規則に記載の具体的事由との合理性が無かったこと。（解雇通知書には従業員の具体的な非行行為の記載は無かった。）	● 懲戒解雇とは、社内の秩序を著しく乱した従業員に対するペナルティとして行う解雇であり、会社が行う最も重い処分となります。 ● 過去の裁判の傾向から、会社は就業規則に記載のない事由での懲戒解雇はできないため、具体的な事由を明記しておくことが必要です。
② パワハラと思われるような言動や行動を、両人の上司が行っていたこと。（①会議の場で大声で叱責 ②1時間以内のメール返信を求め、できなければ叱責 ③周囲から見て合理性にかける配置転換などの嫌がらせ等）	● 2020年に労働施策総合推進法が改正（いわゆるパワハラ防止法が成立）され、大企業は2020年6月から、中小企業は2022年4月から適用となります。 ● 会社は職場におけるハラスメントに対する方針を明確化したうえで、従業員に周知・啓発することが義務化されています。 ● 会社は相談窓口をあらかじめ設置、あるいは、外部機関へ相談窓口を委託したうえで、そのことを従業員に周知することが義務化されています。

雇用トラブル–事例②

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
運輸業	懲戒処分・退職勧告	1,130万円	350万円

事故概要

重要な大口取引先の貨物を度々損傷し、担当変更を求められた従業員に対して、これまでの勤務態度なども考慮して、非現業部門へ異動を命じましたが、この従業員はこれを拒否しました。

現場にポジションがないため、会社は退職を勧告、合意の上で退職しました。

イメージ図



事故内容

- ■ この従業員は、フォークリフトの主任オペレーターで、最重要の大口取引先を担当していましたが、ある時その取引先の貨物を損傷してしまいました。
- ■ 会社はこの取引先に謝罪しましたが、「以前から度々同じようなミスがあった」と指摘され、担当変更を要求されました。
- ■ 重要取引先との関係悪化を重く見た会社は、従業員に対して2週間の謹慎処分を命じましたが、この従業員は猛反発し、上司ともみ合いになりました。
- ■ これまでも現場における勤務態度に問題があり、数々の懲戒処分歴があることも考慮し、会社は非現業部門へ異動を命じましたが、従業員はこれに応じませんでした。
- ■ 現場にポジションがなく、異動にも応じない従業員に対して、会社はやむなく退職を勧告し、話し合いの結果、合意の上で退職しました。

解決までの経緯

① 3か月後、元従業員の弁護士から会社に対して1,130万円の損害賠償請求。

② 請求項目は、謹慎処分と退職強要に対する慰謝料、退職無効と現場への復帰、退職から解決までのバックペイ、過去1年分の未払い残業代。

③ 弁護士同士の話し合いは不調に終わり、元従業員側が労働審判を申立て。

④ 裁判官から和解勧告。解雇そのものに違法性がないとは言えず、会社が300～400万円を支払い、会社には復帰しないという条件。

⑤ 未払残業代・退職から和解までのバックペイ・慰謝料、計350万円で和解成立。

ポイント① バックペイとは

ポイント② 労働審判

ポイント③ 雇用慣行賠償責任保険の補償対象

解決までの対応ポイント

ポイント① バックペイとは

- 解雇が不当と判断された場合、解雇時から解決時（和解・判決など）までに労働者に支払われるべきであった賃金を「さかのぼって支払う」という意味です。
- 本件のように、会社の退職勧告に合意して退職したと認識していた場合であっても、元従業員側が不当な退職強要だったと主張して争った結果、不当解雇と判断された場合、従業員としての復帰が認められ、会社には解雇から示談・和解に至るまでの間の給与相当額の支払い義務が生じます。
- 本人と合意して円満退職したのに、後日、収入を失った事に対する配偶者からの問合せが発端で不当解雇として訴えを起こされるケースも多数見られます。
- バックペイは解決が長引くほど高額化します。賃金請求権の時効は3年（2020年4月1日～労基法改正後）ですが、訴訟などで時効の中断をした場合はそれ以上になることもあります。会社にとって不当解雇の争いは大きなリスクです。
- 元従業員が再就職済みの場合でも、そこで得られた所得が全額損益相殺できるわけではありません。つまり退職前と再就職後の給与差額だけを支払えば良いという判断にはなりません。法律上、控除できるのはバックペイの基礎金額の40%までで、60%は賠償する義務があります。

ポイント② 労働審判

- 労働紛争を原則3回以内の期日で迅速・適正・実効的な解決を目的とした裁判所の制度で、審理期間は平均約2か月半とされています。
- 第1回期日が申立てから40日以内の日に指定されることが原則とされており、会社にとっては、呼出状が突然届いた3週間後（概ね期日の10日前）までに答弁書を提出しなければならない等、非常に短期間での準備が求められます。雇用トラブルを専門とする弁護士にすぐに相談する必要があります。

ポイント③ 雇用慣行賠償責任保険の補償対象

- 本件の和解金額350万円の内訳は、未払残業代120万円（保険対象外）、退職から和解までのバックペイ（月給30万円×6ケ月）180万円（対象）、慰謝料50万円（対象）でした。
- 保険は、この対象項目と弁護士費用45万円から免責金額10万円を引いた265万円が支払われました。
- 未払い残業代や解雇前の未払い給与は、法律上会社が負担すべき給与の一部であるため補償対象となりません。また本来従業員として復帰が認められるものの復帰をせず、その代わりに上乗せされた解決金や、割増（追加）退職金、転職準備資金等も一般的に保険の対象外です。

発生原因と未然防止策

	〈問題点〉	〈未然防止策〉
①	懲戒処分について ・今回の貨物損傷や取引先から指摘された以前の同様なミスについて、従業員に確認せず（弁明の機会を与えず）2週間の謹慎処分を命じたこと	● 就業規則に規定されていない懲戒処分を科すことはできません。 ● 従業員に事実経過や顛末を報告させ、当該行為の性質・態様等が就業規則上の懲戒事由に該当することおよび懲戒処分の程度が、その他の懲戒事由や過去の処分と比較して、均衡がとれており合理性があることを慎重に判断することが必要です。
②	配置転換について ・配置転換の必要性と正当性を従業員に理解させる十分な説明が行われなかったこと	● 職種などの限定がなく、業務上の必要性があり、不当な目的・動機および従業員に与える著しい不利益（賃金、勤務場所、私生活への影響等）がない場合は、就業規則にもとづき配置転換命令を出すことは可能です。ただし、業務命令違反ともなり得る人事異動命令を拒否する正当で配慮すべき理由の有無を確認し、従業員の理解を得る対応も、トラブル防止の観点からは重要です。
③	退職勧奨（退職勧告）について ・退職勧奨による合意退職（従業員が自由な意志で退職届を提出して退職すること）の手続きが不十分で、退職強要または普通解雇と捉えられたこと 不適切な労務管理 ・未払い残業代があったこと	● 退職勧奨を行うこと自体は問題ありません。ただし、その方法が多数回にわたり必要以上に長期間行われ、不当な心理的圧力をかけるなどの対応は、退職強要、解雇とみなされる可能性があります。 ● 勤務態度の問題や事故発生については、その都度、改善および再発防止のための再教育・指導を行い、その記録を残し、退職勧奨の根拠として提示することも納得させる材料になります。 ● 残業代の未払いなどの労務管理上の問題があると、労働審判や訴訟の動機付けになる可能性があります。

雇用トラブル–事例③

業種	事故原因	損害賠償請求額	解決金額
サービス業	ハラスメント	2,800万円	1,190万円

事故概要

従業員が職場でハラスメントを受け、精神的苦痛から自殺未遂をしてしまいました。

幸い一命を取り留めましたが、足の複雑骨折等の重傷を負いました。

イメージ図



事故内容

- **入社2年目の社員が、職場で他人に知られたくない重大な秘密を暴露されてしまい、その結果、差別・偏見にさらされて居場所をなくし、精神的に追い詰められてしまいました。**
- **この社員は、身体的な特徴において大きなストレスと苦痛を感じていました。そのため本人の苦痛を取り除き、その改善を目指した手術を受けていましたが、このことを本人の了解なく勝手に職場内で広められてしまったものです。**
- **社員はその後、不眠症やうつ病を罹患し、ハラスメントによる精神的苦痛を理由に投身自殺を図りました。**
- **一命は取り留めましたが、足の複雑骨折等の重傷を負いました。**
- **勤務先の法人はこの事件を労災事故と認めず、社員は自費で治療しました。**

解決までの経緯

① 社員が労災申請。事件前の治療記録や事実関係から、うつ病や自殺未遂の業務起因性が認定され、療養補償給付と休業補償給付を受けた。

② 労災に後遺障害12級13号（局部に頑固な神経症状を残すもの）が認定された。

③ 事件から1年4ヵ月後、代理人弁護士からうつ病・自殺未遂に対する身体障害とハラスメントへの補償として、2,800万円を求める損害賠償請求訴訟を提起。

④ 裁判所が、ハラスメント行為は会社ぐるみで行われており、上層部は事態を把握していながら防止策や是正策を講じなかったと事実関係を認定。

⑤ 法人の監督責任を前提に、うつ病・自殺未遂に対する身体障害への補償とハラスメント行為に対する慰謝料等1,190万円を法人が支払うことで和解へ。

ポイント① 業務起因性と業務遂行性

ポイント② 身体障害に対する補償とハラスメントに対する補償

ポイント③ 使用者賠償責任と雇用慣行賠償責任

解決までの対応ポイント

ポイント① 業務起因性と業務遂行性

- 労災の認定要件のひとつである業務起因性とは、業務が原因となったということであり、業務と傷病等の間に一定の因果関係があることをいいます。
- 一方、もうひとつの認定要件である業務遂行性は、被災労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態のことをいいます。
- 厚生労働省は、心理的負荷による精神障害の業務起因性を判断する要件として、対象疾病の発病の有無、発病の時期及び疾患名について明確な医学的判断があることに加え、当該対象疾病の発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められること、業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないことを掲げています。
- 本件においては、職場での秘密の暴露による強い心理的負荷が認められ、法人は把握していながら適切な対応をしなかったことから、うつ病や自殺未遂の業務起因性が認定されました。

ポイント② 身体障害に対する補償とハラスメントに対する補償

- 労災に認定されたうつ病及び自殺未遂による身体障害に対する補償と、ハラスメントに対する補償は法律的に（保険上も）分けて評価されます。
- 身体障害に対する補償は、本件について言えばうつ病と自殺未遂による損害であり、主に治療費、治療期間中の休業損害・慰謝料、後遺障害による逸失利益・慰謝料などです。
- ハラスメントに対する補償は、ハラスメントに対する純粋な慰謝料です。慰謝料の基準は判例でも曖昧な側面はありますが、直接的な身体接触の有無、ハラスメント行為の継続性と関与する行為者数、PTSD・うつ病など身体障害等の結果発生、休職や退職等を伴う就労不能状況、暴行行為等の悪質性などを複合的に勘案して算定されます。
- 身体接触の事実、就労不能の発生、精神疾患の発症等があり、重度と認められる場合は、100～300万円に至ることがあります。（法令違反の場合は一般的に保険金は支払われません）

ポイント③ 使用者賠償責任と雇用慣行賠償責任

- この法人は、業務に起因する傷病を対象とする業務災害総合保険の使用者賠償責任補償特約と、ハラスメント等の雇用トラブルに関わる賠償責任を対象にする雇用慣行賠償責任保険に加入しており、損害賠償金を支払った後に、それぞれから次の保険金を受け取ることができました。
  - ・使用者賠償責任補償特約：うつ病と足の治療による治療期間中の休業損害（労災の休業補償給付との差額）50万円、入通院慰謝料100万円、後遺障害による逸失利益500万円、後遺障害慰謝料290万円、弁護士費用96万円
  - ・雇用慣行賠償責任保険：ハラスメントに対する慰謝料100万円、弁護士費用54万円

発生原因と未然防止策

〈発生原因〉	〈未然防止策〉
① 職場で他人に知られたくない重大な秘密を暴露された	● 2022年4月以降、全ての事業者は、職場におけるパワーハラスメントの防止措置が義務化されます。（労働施策総合推進法の改正） ● 本人の了解なく勝手に秘密を暴露することは、「個の侵害」にあたるとされています。 ● 事業主は以下の対応が求められています。①方針等の明確化及びその周知・啓発②相談窓口の設置・周知③調査体制の整備④被害者、行為者のプライバシーの保護
② 職場環境に起因した傷害（自殺未遂）でありながら、事業者はそれを認めず、自費治療を行っている	● 業務や職場の環境に起因する傷病は、速やかに労働災害として対応する必要があります。 ● 労働災害か否かの判断に迷った場合は、労働基準監督署に相談し、対応記録を残しておきます。 ● 労働災害の自費治療や健康保険治療は、「労働災害隠し」として、事業者は厳重に処罰されます。（労働安全衛生法第100条1項に違反、他同法第120条5項に該当）

がん治療–事例①

業種	事故原因	治療期間	保険金支払額
土木・建築業	右肺がん	2年間	250万円

事故概要

従業員（57歳・男性）が人間ドックを受けた際、胸部レントゲンとCTで右肺に腫瘤が見つかりました。

翌月、精密検査のために入院し、生検を実施したところ、右肺がんと診断されました。

イメージ図



事故内容

■ その従業員は、予約していた人間ドックの1ヶ月くらい前から、咳がよく出るようになっていたことが少し気になっていました。

■ 日帰りの人間ドックを受けた総合病院での胸部レントゲンとCT検査で、右肺に腫瘤があると診断され、要精密検査と判定されました。

■ 2日後に同じ病院で外来検査し、2週間後に1泊2日で入院して生検を実施した結果、「右肺がん」との診断が確定しました。

解決までの経緯

① 診断確定の翌週と翌々週、経過観察と治療方針検討のために総合病院に通院。

② その翌週、総合病院からの紹介で大学病院で診察。2度の外来で化学療法で治療していく方針を決定。

③ その1週間後から大学病院に22日間入院、化学療法（抗がん剤治療）実施。

④ 退院後、市民病院に転院。1度外来の後、17日間入院して再び抗がん剤治療。

⑤ 退院後、月1～4回の外来通院で抗がん剤治療を継続。体調によって時折会社に業務を調整してもらいながら、2年間にわたり治療と仕事を両立した。

ポイント① 人間ドックと早期発見

ポイント② 化学療法と仕事の両立

ポイント③ がんの通院治療費

解決までの対応ポイント

ポイント① 人間ドックと早期発見

- 労働安全衛生法第66条は、事業者は労働者に対して医師による健康診断を実施しなければならないと定めています。同法に基づく定期健康診断の検査項目を満たした人間ドックを実施する必要があります。人間ドックは、各種検査によってがん等の早期発見につながるというメリットがあります。
- 今や3人に1人が就労可能年齢（20歳～64歳）でがんに罹患すると言われており、2018年に日本全国で肺がんと診断されたのは122,825人でした。（出典:国立研究開発法人国立がん研究センター）

ポイント② 化学療法と仕事の両立

- 抗がん剤治療・放射線治療など、医療技術の進歩によって手術より体への負担が小さい治療法が確立され、仕事を続けながら通院で治療ができるようになりました。しかし、一般的に手術に比べて長期間の治療が必要となります。
- 患者にとっては、治療経過をフォローする採血や画像検査の結果に心を乱されたり、治療が一通り完結したあともしばらくは再発がないことの確認が数年間続きます。その間、自分の気分の変動に向き合いながら数年間を過ごすことになります。
- 抗がん剤治療などの化学療法においては、一時的に記憶力・集中力・作業能力の低下を引き起こしてしまったり、眠気に襲われたり、という症状が出ることがあります。
- 厚生労働省の「治療と職業生活の両立支援等の支援事業アンケート調査」（2013年9～10月）によると、92.5%の方が「病気になっても仕事を続けたい」と回答しています。
- 同省の「平成22年国民生活基礎調査」に基づく推計によると、仕事を持ちながらがんで通院している人は、32.5万人にものぼります。
- 企業が、罹患した従業員の治療と仕事の両立を支援することは、貴重な人財の確保、定着など企業にとっても価値ある取組と考えられます。

ポイント③ がんの通院治療費

- この従業員の治療費は、高額療養費制度の適用を受けても、2度の入院で50万円（室料差額を含む）、概ね月8.3万円ずつの通院治療費は2年に及び200万円にも上りました。
- この治療費は、会社が従業員の福利厚生のために加入していた業務災害総合保険の疾病入院医療費用補償特約とがん通院治療費用支援特約から、全額支払いを受けることができました。

がん患者の実情と企業として求められる対応

〈がん患者の実情〉	〈企業として求められる対応〉
① ・がん対策基本法の改正事業主の責任 「事業主はがん患者の雇用の継続等に配慮するよう努めるとともに、国及び地方公共団体が講じるがん対策に協力するよう努めるものとする。」	● 2016年12月に改正されたがん対策基本法では、努力義務とはいえ、「がん」だけを理由に就業上の不利益な取扱いはできないことが裏付けられました。 ● 実際に、胃がんによる休職から復職が認められず、退職させられたとして、元トレーラーの運転手が、復職と未払い賃金の支払いなどを求めた訴訟の判決で、名古屋地方裁判所は、休職事由が消滅しているとして同労働者の訴えを認めた判例もあります。 ● 企業は、従業員が万一がん等の病気に罹患してしまった場合にも、安心して働き続けることのできる環境を備えておくことが求められています。
② がん診断後の離職者は、約3人に1人	● がん患者・経験者の就労状況に関する実態調査によると、がんと診断後に退職または解雇になった人の割合は34%になるといわれています。 ● 従業員が安心して働き続けることができる職場環境の整備は急務です。

就労不能–事例①

業種	事故原因	治療期間	保険金支払額
建設業	うつ病	7ヶ月	45万円

事故概要

入社8年目の社員（31歳・男性）が、ある時から仕事での集中力が保てなくなってしまいました。

判断力や決断力が低下していて、不眠の症状が続いていたため、病院で診察を受けたところ、うつ病と診断されました。

イメージ図



事故内容

- ■ その中堅社員は、普段は意欲的で、業務経験豊富な社員でした。
- ■ 最近はマンションやビルのリニューアル工事の施工管理を担っていました。
- ■ 入社8年目の夏、梅雨明け頃から疲れやすく、仕事への集中力がなくなってきました。
- ■ 周囲から見ても、判断力・決断力が著しく低下していました。
- ■ 1ヶ月以上倦怠感や不眠の症状が継続したため、精神科で診察を受けることにしました。
- ■ その医院でうつ病と診断されました。

解決までの経緯

① うつ病と診断されたその日に、医師から休職するよう指示があった。

② 治療は、抗うつ剤の薬物療法と精神療法による外来治療であった。

③ 意欲低下、注意集中困難、易疲労が続いた半年間は、全く就労できず。

④ 7ヶ月目、意欲が見られ始めたことから医師に就労可能の見込みを告げられ、徐々に慣らしながら職場に復帰することができた。

⑤ 休職中の補償として、会社が加入する上乗せ労災保険の特約で所得補償保険金45万円が支払われた。

ポイント① うつ病

ポイント② うつ病の治療法

ポイント③ 長期間の就労不能

解決までの対応ポイント

ポイント①　うつ病

- うつ病は、精神的ストレスや身体的ストレスなどを背景に、脳がうまく働かなくなっている状態です。
- 一日中気分が落ち込んでいるといった精神症状とともに、眠れない、食欲がない、疲れやすいといった身体症状が現れ、日常生活に支障が生じます。この社員は、倦怠感、不眠、疲れやすいといった身体の不調を訴えていました。
- また、本人が感じる変化だけでなく、周囲から見てわかる変化もあり、この社員の場合、反応が遅く、判断力・決断力の低下が指摘されていました。

ポイント②　うつ病の治療法

- うつ病は、まず心身の休養がしっかりとれるように環境を整えることが重要で、職場の精神的ストレスや身体的ストレスから離れた自宅（または入院）の環境で過ごすことにより、大きく症状が軽減することがあると言われています。この社員も医師からすぐに休職を指示されました。
- うつ病の治療には、医薬品による治療（薬物療法）と、専門家との対話を通して進める治療（精神療法）があります。
- 薬物療法で主に使われる抗うつ薬は長期間継続して服用する必要があり、服用を開始してもすぐに効果が現れず、副作用を最小限にするためにも、主治医とのコミュニケーションが大事です。また、うつ病では様々な身体の症状も現れますので、その症状に応じた治療薬を併用することもあります。

ポイント③　長期間の就労不能

- 日本におけるうつ病の患者数は300万人以上であり、100人に約6人が生涯のうちにうつ病を経験しているという調査結果もあります。（出典:厚生労働省みんなのメンタルヘルス）
- 原因の如何を問わず、精神疾患の診断書が会社に提出されて休職扱いとなるケースは増えています。
- 本件のように、貴重な人材が一度うつ病に罹患すると、半年以上休職する場合も多く見られます。
- 一般的に、個人向けの所得補償保険では精神疾患を対象外にしていることが多いですが、AIG損保の業務災害総合保険所得補償保険金支払特約は、うつ病も対象としています。

うつ病についてと企業として求められる対応

〈うつ病について〉	〈企業として求められる対応〉
① 職場でのうつ病の要因となる心理的負担となった出来事は、セクハラやパワハラ、対人トラブルが4割を占めています。（令和2年度「精神障害の労災補償状況/厚生労働省」より）	● ハラスメントが起きない職場づくりのため、管理者だけでなく現場の全員が当事者意識を持ち、一丸となって取り組むことが重要です。 ● 2022年4月以降すべての事業者にハラスメントを防止するため必要な措置を講じる法的義務があります。（2020年:労働施策総合推進法の改正）
② うつ病は早期発見と早期治療が鉄則です。しかし、初期段階ではこころの症状よりも身体の症状として現れることが多いとされており、自分で気づかないうちに症状が進行してしまうケースが多くあります。そのためには周りの“サポート”が重要です。	● いつもと違うサインを見逃さないために、日常の様子をよく観察する必要がありますので「気にかける」意識が重要です。 ● 声をかけ、話を聞くことで、話の内容だけでなく、姿勢や態度、表情、服装、話し方などから変化に気づくことができます。 ● 気づいたときに速やかに専門家につなぎ連携できる体制を構築しましょう。かかえ込むことで管理者のストレスとなり、新たなうつを発症するリスクがあります。
③ 病気にかかった場合でも、社員が安心して治療に専念できる体制づくりが有効です。	● 私傷病で治療が必要になった場合であっても、治療に専念できる環境を社員に提示することで、回復後の復帰が期待できます。そのためにも私傷病にかかわるルールと補償を定めた就業規則の導入が効果的です。

企業火災–事例①

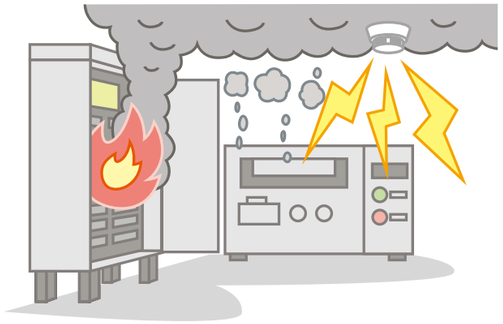
業種	事故原因	実質休業期間	保険金支払額
食品製造業	分電盤からの漏電	2日間	2,700万円

事故概要

工場の営業時間外に、分電盤で漏電が発生し、それによる火災が発生しました。

建物と製造ラインの一部が焼損、さらに煙によるすす損害が広範囲に生じたため、工場は製造ラインが稼働できなくなってしまいました。

イメージ図



事故内容

■ 夕暮れ時、工場の屋根から煙が立ち上っているのを近隣の住民が発見して通報、駆け付けた消防隊員により消火活動が行われ、火は消し止められました。

■ 工場は定時に操業を終了して従業員は全員退社しており、出火時は無人の状態でした。警察が防犯ビデオ等を確認し、人の出入りはないため事件性は無しと判断しました。

■ 製造ラインの間仕切壁面に取り付けられていた分電盤付近が特に焼損が激しく、監視カメラの録画映像でも分電盤付近から発煙しており、その後アーク放電によるものとみられる激しい発光が見られたため、これが火災の原因であると確認されました。

■ 大火災には至らなかったものの、煙による建物と機械設備などの著しいすす損害で製造ラインがストップし、1ヶ月以上休業が必要と見込まれたため、取引先との関係悪化が懸念されました。

営業再開までの経緯

① 火災の翌朝、代理店を通じて保険会社に事故報告。同日昼頃、保険会社の事案担当者と鑑定人が現場を立会調査。

▼

② 現場調査後、保険会社は被災設備の交換修理より早期復旧できる可能性が高いと、リカバリープロ社を紹介。現地合流し復旧計画を協議して方針を決定。

▼

③ 2日目、リカバリープロ社が第一次復旧作業を実施し、営業可能な状態まで回復。工場の責任者が設備什器を点検し、稼働に問題がないことを確認。

▼

④ 3日目から仮養生の状態で工場を通常稼動した。

▼

⑤ 1ヶ月後、夏季休暇期間を利用してリカバリープロ社が第二次復旧作業を実施。加えてアーキテクトサービスにて修復工事を行い、その後は通常営業へ。

ポイント① リカバリープロ社による災害早期復旧

ポイント② 早期事業再開による取引先の信頼失墜回避

ポイント③ アーキテクトサービス

解決までの対応ポイント

ポイント① リカバリープロ社による災害早期復旧

- リカバリープロ社は災害復旧支援を行う世界的な災害復旧専門会社BELFORの日本法人です。BELFORグループは世界25か国以上で世界中の災害復旧に貢献しています。
- 同社のサービスのメリットは、被災時に交換以外の選択肢を検討できることです。
- 火災、水災等で被災した建物、機械・電気設備等に対して、精密洗浄等により汚染除去を行います。
- これにより、従来は(復旧に日数を要する)新品交換しか手段がないと思われていたものを、短期間で被災前の機能・状態に復旧し、お客さまの事業の早期再開に貢献します。

ポイント② 早期事業再開による取引先の信頼失墜回避

- 被災企業の多くは「1日でも早く事業を再開したい」または「完全復旧できずとも一部でも稼動したい」という要望をお持ちです。
- 当該企業も、取引先と約束した年間製造計画が決まっていたため、自社で納品できなければ(高いコストを払ってでも)外注するつもりでした。
- 被災企業は休業期間中、取引先への納品調整や修理業者の手配等に追われるため、利益損失額以上の大きな負担がかかります。
- 今回は『リカバリープロ社による災害早期復旧』によって、取引先に迷惑をかけず、早急に生産を再開できました。
- 自社で修理を手配していたら1か月以上の休業が必要であったため、「2日で再開できるまでの復旧が終わり助かった。修理のことを任せられたので取引先の対応に専念できた。製造再開のための最低限の作業範囲以外も臨機応変に後日対応してくれてありがたかった」とコメントを頂きました。

ポイント③ アーキテクトサービス

- 火災、風水災、漏水被害などによる被害建物の修復工事や、損害調査を行います。
- お客さまからご要望があった場合は、卓越した技術を持つ専門家を紹介し、その専門家が修復工事を行います。
- 修復工事においては、施工時期・方法について、お客さまのご要望への柔軟な対応を当社主導で行うことが可能です。本件では工事を休暇期間中に調整したほか、今後のリスクを考慮した分電盤の仕様変更にも対応しました。

発生原因/注意点と未然防止策、事業継続対策

〈発生原因/注意点〉	〈未然防止策〉
① 分電盤からの漏電 アーク放電による激しい発光	● 令和2年度、東京消防庁管内で発生した全火災3,694件のうち、1,163件(31.5%)が電気火災による火災事故※1で、この電気火災事故件数は、年々増加傾向にあります。 ● これを出火原因別にみると、40%が電気設備、配線ケーブル等の維持管理不適が要因となっており、普段からの点検・清掃を適切に実施していれば防ぐことができた事故であることが分かっています。 ● また電気火災は、一度発生すると損害が甚大に及ぶ※2ことも分かっており、企業の事業継続の観点からも、分電盤・配電盤および機械等の電気設備点検を実施することをお勧めします。 ※1 東京消防庁「令和3年度版 火災の実態」 ※2 AIG損害保険ロスデータ分析結果
② すす損害への備え	● 火災時の燃焼によって生じる煙の中にはすすの粒子が含まれており、他物に付着することによって汚損、腐食、電気的障害を発生させると言われます。 ● 特に精密機器や衛生面に配慮が必要な機械類はすすが付着するだけで生産活動ができなくなるので、事業中断のリスクが非常に高くなります。 ● 一定基準の建物では500㎡ごとの防炎区画の設置などが求められますが、重要度の高い機器類があるスペースは、できるだけ間仕切り壁や煙感知連動型不燃扉などを設け、すすが付着するリスク自体を低減させることが有効です。 ● さらに万が一の場合に、速やかに損害の診断の上、洗浄やメンテナンスを行える事業者との契約を行い、早期復旧の体制を整えることをお勧めします。

企業火災–事例②

業種	事故原因	保険金支払額
塗装業	電気配線からの出火	4,600万円

事故概要

事務用品やその部品等の焼付塗装作業を行う工場で火災が発生しました。

深夜に1階から出火しましたが、燃え広がった炎は配線ケーブル等を伝って2階に延焼、建物内の多くの設備・機械が焼損しました。

イメージ図



事故内容

- ■ 出火前夜、社長はいつもどおり1階の複数のドアを施錠して帰宅していました。
- ■ 出火後、社長は消防署からの連絡を受け、未明に現地へと駆け付けました。到着時には、ほぼ鎮火状態で、すす煙が燻っている箇所に消防隊が放水を続けている状況でした。
- ■ 建物内の大半の塗装用設備が、放射熱により焼け焦げたり溶けたりしていました。
- ■ 焼け残った設備も消防隊の放水により、全て水を被ってしまいました。
- ■ 建物1階中央部の電気配線が集中していた箇所が強く焼損していることから、そこを火元とする電気火災であると判断されました。

保険金支払いまでの経緯

① 火災翌日の昼前、代理店を通じて保険会社に報告。
すぐに立会いの打合せ。午後、鑑定人が現場を立会調査。損害状態・発生経緯・原因等を確認。

▼

② 翌日、保険会社は出火原因を特定し、物件の所在地・構造・面積・職作業・被保険利益・保険価額などと、概算の損害見込額を確認し、有責と判断。

▼

③ 早期の建物再築、設備再購入が必要な同社に対し、AIG損保は被災4日目に保険金高額内払サービスを実施。

▼

④ 出荷商品に火災臭が付着していると、依頼元から損害賠償請求あり。

▼

⑤ 1ヶ月後、全ての書類を提出し残額を受領。工場再開時には、無人時は通電させないよう回路を分ける等、同様の事故を防止するためのアドバイスも。

ポイント① 物件と保険契約の同一性

ポイント② 保険金高額内払サービス Claims Promise

ポイント③ 預り商品の損害

解決までの対応ポイント

ポイント① 物件と保険契約の同一性

- 建物などの財物の保険においては、保険の対象とする実際の物件と保険契約内容が一致していない場合、罹災時に速やかに保険金が受け取れないことがありますので、注意が必要です。
- 例えば、今加入している火災保険の物件所在地は正しく記載されているか、構造や面積は現状を反映しているか、独立看板、キュービクル等の屋外設備にも付保されているかなどです。
- 建物の場合、被保険者は物件所有者になっているか、相続後の変更を忘れていないか等についても確認が必要です。
- また、評価額（保険金額）が実態と著しく乖離していると、保険金のお支払いに影響することがあります。

ポイント② 保険金高額内払サービス Claims Promise

- AIG損保の火災保険は、迅速な事故対応によりお支払い対象の事故と確認した後7日以内に、見積書未取得の状態でも、損失見込額の最大50%までを被保険者へ内払いします。
- 財物の損害や修理に要する費用、営業を継続するための費用などの必要資金としていただくことを目的としています。
- 対象事案は、有責であることを確認できた事案（支払事由に該当し、免責条項に該当しないこと）で、保険契約内容に問題がなく、立会調査を行った財物損害の事案です。（利益損害は対象外）
- 本サービスはActive Careの観点から需要の高い高額事案（企業火災では損失見込額2,000万円以上の事案）を中心に積極的に取組んでいます。

ポイント③ 預り商品の損害

- 加工委託元から預かった仕掛品を火災で焼失させてしまった場合など、他人の所有物については通常火災保険では対象になりません。
- 一方、加工業者が委託元から預かった商品に損害を与えてしまった場合、損害賠償責任を負う場合があります。

発生原因/注意点と未然防止策、事業継続対策

〈発生原因/注意点〉	〈未然防止策〉
① 配線ケーブルからの出火 （結束・断線・絶縁被覆の損傷）	● 令和3年度に発生した建物火災は全国で19,461件で、そのうち配線器具が原因で発生した火災は1,181件（6.1%）※となっています。 ● 具体的には、電源コードを束ねて使用したことにより、結束部分が許容電流を超えて過負荷となり発熱、短絡をおこし出火する事故、重たいものを載せた状態で使用していたため、配線ケーブルが断線または絶縁被覆が損傷して銅線がむき出しになるなどして火災に発展した事故が多くなっています。 ● 配線ケーブルについても点検を実施することをお勧めします。 ※ 総務省消防庁「令和3年 消防統計（火災統計）概数」
② 建物評価の必要性 （速やかな保険金支払いの実現）	● 速やかな保険金支払いのためには適正な契約手続きが必須ですが、契約内容が実態と相違している事案が毎年相当数発生しています。 ● 2021年のデータでは、主に評価額、面積・階数、物件種別の相違が多く、異例事案の55%を占めています。（AIG損保データより） ● AIG損保では適正に評価を行うための各種評価サービスをご用意していますので、必要に応じてご活用ください。
③ 火災臭損害	● 燃焼によって発生したガスや煙に他物が触れることで「臭い」が付着する事象が発生します。 機械類や設備の性能に影響は出ませんが、商品類に付着した場合はその価値が著しく低下します。 商品類については日常の保管において、ビニールなどでの養生を行っておくことが効果的です。