

## 優秀な人材の確保（採用）と定着のために必要なこと

### 風評被害

を招かないためには、**トラブルの長期化**を避ける必要があります。

### 人材の流出

を招かないためには、**人材の採用と定着**が不可欠です。

### 本業への影響

を招かないためには、**高額賠償への備え**が安心です。

弁護士相談

必要補償額の確保

魅力ある福利厚生

からだところの健康相談窓口

賠償金への備え

弁護士費用等への備え



ご関心をお持ちいただけただけの場合、仮のプランをお持ちします  
具体的な対策はAIG損保にお任せください

## 意外と知られていない!? 役員個人の訴訟リスク

### 役員個人の訴訟リスク

これまで株主代表訴訟というと、上場企業の問題であり未上場企業にはあまり関係がないと一般的に考えられていましたが、実際には**株主代表訴訟の80%以上は中小企業を舞台に起きて**いると言われてい

ます。また、取引先などが会社に対して起こした訴訟においては、**役員個人も被告に含められ責任を追及されるケースが増えている**と考えられます。

会社法ってよく知らなかったけど…

他の役員の監視責任を問われるのか…

個人の財産は別だと思っていたが…

悪意ある従業員の不正の責任まで…

役員個人の訴訟リスクの詳細につきましては、「未上場企業における役員責任について」をご参照ください!

- このチラシは保険商品の概要をご説明したものです。詳細につきましては、企画書等をご覧ください。取扱代理店・扱者または弊社にお問い合わせください。また、ご契約に際しては、保険商品についての重要な情報を記載した重要事項説明書（「契約概要」「注意喚起情報」等）を、事前に必ずご覧ください。
- 弊社の損害保険募集人は、保険契約の締結の代理権を有しております。

## 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）  
<http://www.aig.co.jp/sonpo>



お問い合わせ・お申し込みは



## Corporate Risk Map

業務災害・雇用リスクと役員個人の訴訟リスク

# 雇用リスクの落とし穴

～人材不足が叫ばれる中、従業員と企業間のトラブルは多様化しています～



# 雇用リスク・マップ

会社を成長させるためには優秀な人材の確保が必要です。  
一方で雇用に関するトラブルが多数発生しています。



### 優秀な人材の確保

福利厚生は?  
給与は?  
ブラックでは?

**従業員**

人材が不足している昨今、給与や福利厚生など募集要項・条件は厳しい目で比較されています

### トラブルの要因

理想と現実のギャップに悩み…

新しい仲間  
に馴染めず…

雇用形態への  
不満や不安…

会社が望まない  
人材だった…

### トラブルの表面化

身体障害ありのトラブル	<b>業務中のケガ</b> 業務災害リスク	<b>過労死</b> 業務災害リスク	<b>地震・津波</b> 業務災害リスク
	<b>うつ病</b> 業務災害リスク	<b>病気入院</b> 福利厚生	<b>自殺</b> 業務災害リスク
	<b>権利意識の高まり</b>		
	<b>パワハラ・セクハラ</b> 不当雇用慣行	<b>不当解雇</b> 不当雇用慣行	<b>誹謗・差別</b> 不当雇用慣行
	身体障害なしのトラブル		

### 想定される展開

**事前の弁護士相談** → **円満解決**

**損害賠償請求**

- 過労死・自殺 (使用者責任)
- 逸失利益
- 慰謝料
- 治療費
- 弁護士費用

長期化することで、他にも深刻な影響が…

- 風評被害
- 人材の流出
- 本業への影響

裏面へ

訴えられるのは会社だけでは限りません…

ご存知ですか?  
**役員個人の訴訟リスク**

裏面へ

### 世の中の環境は変化しています

- ▶ **長時間労働**の是正に向けた動き
- ▶ **ストレスチェック制度**の開始
- ▶ **権利意識の高まり**
- ▶ 労働者の訴える**手段の多様化**
  - ・ 個別労働紛争解決制度
  - ・ 労働審判制度
  - ・ 社外のユニオン

<h4>事例1 安全配慮義務</h4> <p>サービス業従業員がうつ病により自殺し、企業にも労働条件を改善するなどの対応義務があったとして労災認定され、安全配慮義務にもとづく<b>使用者責任</b>が問われた。</p> <p>▶ 慰謝料および逸失利益 など</p> <p><b>〈支払金額〉 約1億3,300万円</b></p>	<h4>事例2 過重労働×うつ病×解雇トラブル</h4> <p>過重労働が原因でうつ病となり休職していた販売会社の元社員は、配置転換等試みはあったものの休職期間満了を理由に<b>解雇</b>されたのは不当として、会社に賠償を訴えた。</p> <p>▶ 解雇は無効 ▶ 慰謝料:100万円</p> <p>▶ 未払賃金相当額:1,600万円 ▶ その他弁護士費用:400万円</p> <p><b>〈支払金額〉 約2,100万円</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

実際の事例を基にした想定事例です。業種、金額等修正を加えています。