

EPLI: 雇用関係賠償責任保険

Statistics show businesses are more likely to face an employment claim than a property or general liability claim. Once these claims manifest, they become an extensive drain on a business's assets. Out-of-court settlements in employment cases average \$40,000. The median compensatory award is \$218,000, with 10% of wrongful termination claims resulting in awards in excess of \$1,000,000. The average cost of defense is in excess of \$45,000. Many employers believe their general liability or workers' compensation policies protect them in these situations, the truth is, these policies do not.

統計によると、企業は火災保険または一般的な賠償請求といった事故よりも、雇用・労使関係の問題に直面する可能性がより多くあることが報告されています。一度このような問題に接すると、ビジネス資産の大きな無駄使いとなってしまいます。労務関係の法廷外での示談金の平均は40,000ドルです。そして判決による最も多い報酬金は218,000ドル、不当解雇の10%では1,000,000ドルを超える報酬金が与えられています。さらに弁護士費用の平均は45,000ドルを超えています。多くの企業は一般的に賠償責任保険、または労働者災害補償保険がこのような状況では補償してくれると思っています。しかし、本当のところ、これらのポリシーでは雇用関係賠償責任は除外されています。

「こんなケースは絶対に起きない」と言い切れますか？

就業規則に基づく懲戒解雇でも相当性がないと無効：

A法人は遅刻が多く、残業命令にも従わず、職務放棄も度々あり、協調性が無い等の事実が認められる従業員を就業規則に従い懲戒解雇したところ、この従業員は解雇は無効だと主張して提訴した。裁判所は「いずれも事案軽微であり原告を直ちに職場から排除する必要があったとはいえない」として解雇権の乱用であると認め、A法人に毎月2800ドルの月例給与とボーナス等の支払いを命じた。

セクハラ防止は会社の責任：

青果卸売業を営むC社に勤務する女性社員は一部役員や社員から日ごろから卑猥な言葉を掛けられたり、体を触られたりするのを我慢していたが、バインダーで頭をたたかれる事件を契機にやむなく退職を決意した。退職後この女性は、行為者およびその管理を十分行わなかったC社を相手に慰謝料を求める訴訟を提訴した。裁判所は女性の所長を全面的に認め、C社に対して慰謝料および弁護士費用の支払いを命じた。

「能力不足を理由とする解雇」を雇用権の乱用と判決：

能力不足を利用としてB社を解雇された元社員はその解雇の効力を争っているが、このほど社員としての地位確認と賃金の仮払いを求める仮処分を申請した。裁判所は「D社は教育指導を続けて元社員の労働能力を上げる余地も残っているのにそれを怠っている」と判事し、解雇権の乱用を認め、毎月2700ドルを支払うように命じる決定をした。

EPLI: 雇用関係賠償責任保険

リストラのための配転をめぐる訴訟:

食品トレーを製造する E 社ではリストラのため、某工場の一部従業員を他の工場に転勤させようとしたが、5名の従業員が転勤を拒否して退職した。5名は「強圧的な配転強要で退職に追い込んだ」と主張して訴訟を提起し、第一審は上業印側の主張を認め、半年分の給料にあたる 21 万ドルの支払いを E 社に命じた。控訴審で逆転勝訴したが、原告従業員は上告する意思を表明しており、訴訟は長引きそうである。

採用時の不適切な説明に対し賠償命令:

F 社に途中入社した原告が賃金差別等を理由に訴えていた。判決は、F 社中途採用社員の待遇を、卒業年次が同じ新卒採用者の加減とする運用規準があったのに、現実には原告は平均給与を支給すると説明していた、と事実認定し、会社の行為は信義誠実の原理に反するとして、原告に約 11,000 ドルの支払いを命じた。

保険料: 補償金は \$100,000 から \$2 Million まで、弁護士費用は別枠で付保可能、企業負担は \$2,500 から、保険料は業種、業態、従業員数により最低 \$500 ほどから付保可能、従業員数 250 名以下の企業にとっては割安バリュー。

雇用関係賠償責任保険 ブロカー推薦プログラム Progressive EPLI

被保険者が行った雇用関係上の以下の行為に起因して（これらの行為があったとの申し立てに基づく場合を含みます。）保険期間中に損害賠償請求を受けた場合に、法律上の損害賠償金（和解・示談の場合の解決金を含みます。）、および弁護士費用などの訴訟費用に対して保険金をお支払いします。

- ① 差別的行為: 人種、心情、年齢、性別、社会的身分、門地、国籍、教育、障害、妊娠または出産を理由とした採用拒否、昇格拒否、解雇その他の雇用条件の決定または福利厚生に関する決定を言います。
- ② 不当解雇等: 法令、労働協約、就業規則または雇用契約に違反する無効な解雇、定年制、その他の雇用契約の一方的終了をいい、解雇予定手当の不払いを含みません。
- ③ ハラスメント: ①被用者の就労意欲を著しく阻害する就業環境を作出すること、または②採用、雇用の継続または特定の雇用条件の決定と引き換えに、交際、性的な行為または性的関心を強要することを言います。
- ④ 雇用関係に起因する誹謗、中傷、名誉毀損、プライバシー侵害など
- ⑤ 不当な降格、配置転換、懲戒免職
- ⑥ 採用条件等についての説明義務違反
- ⑦ 従業員への報復的行為
- ⑧ 以上の行為を防止する義務の違反

EPLI: 雇用関係賠償責任保険

補償額	特約含む	年間保険料
\$250,000	弁護士費用枠外、第三者補償、期間前補償、免責\$2,500	\$1,687
\$500,000	弁護士費用枠外、第三者補償、期間前補償、免責\$2,500	\$1,856

この保険をご用命いただく場合には別途契約証に署名していただく必要があります。比較的少ない保険料で大きなリスクを回避することが可能です。是非ご考慮くださるようお願いいたします。

追記：

プログレッシブの提携法律事務所はアトランタにも事務所が有ります。

<http://www.littler.com/CustomForms/Offices.aspx>

そして、下記に述べたサービスは保険料に All Inclusive(全て込み込み) で含まれているサービスです。もし、どうしても御社ご利用の法律事務所を訴訟が起きた時などにご利用になりたい場合には、「事前連絡いただければ考慮する用意は有る」ということですが、確証は得られませんでした。最もな回答であると理解しています。従って最低限

1. ナショナルスケールで、雇用関係法律ビジネスに携わっている法律事務所が、無料で利用出来る点 (雇用関係書類の無料閲覧、ダウンロード、事故防止策の整備構築の相談)
2. 弁護士費用の心配なしでとことん相談に乗って貰える点
3. 保険料が割り安な点

などを考慮して納得のいっとうえでご用命いただけますようお願い申し上げます。