

業務災害補償制度(事業活動総合保険)



労災リスクに備える補償です。

業務上および通勤時の偶然な事故によりケガなどを被った場合に保険金をお支払いします。公共工事等で要請される「法定外の労災保険」としてご利用いただけます。

1 加入資格

全日本電気工業労働組合連合会の会員である各都道府県電気工事(業)工業組合に所属する組合員

2 補償対象者

【役員・個人事業主・家族従事者コース】

申込時にお名前をご記入いただいた方のみ補償対象者となります。

- ① 法人の役員 ② 個人事業主
- ③ 個人事業主の家族従事者(家族従事者は従業員・下請負人コースでは補償されません。家族従事者とは個人事業主と同居する親族*のうち、個人事業主との間に使用従属関係がある方で、直接賃金のお支払いを受ける方をいいます。*親族とは6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族をいいます。)
- ④ 法人の役員兼務従業員(役員兼務従業員は従業員・下請負人コースでは補償されません。)

【従業員・下請負人コース(業務中のみ補償)】

売上高の区分によりご加入いただくことで、次に記載の全員が人数に関係なく補償対象者となります。

- ① 加入申込人(加入者)の従業員(臨時雇いを含みます。)
- ② 加入申込人(加入者)の下請負人(下請負人の役員・従業員・臨時雇いが対象です。個人事業主も含みます。また、下請負人は加入申込人の下請負業務中の事故のみ補償します。共同施工方式によるJV工事の場合、下請負人は対象外です。)

3 対象工事(対象業務)

通勤時(出退勤)を含み、被保険者が行うすべての業務中の事故が対象

4 保険期間

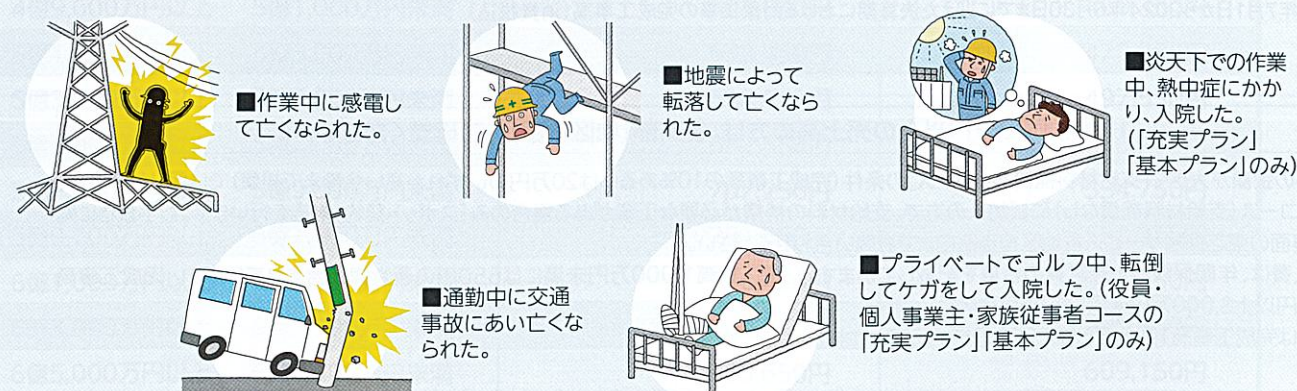
2025年4月1日午後4時から2026年4月1日午後4時までの1年間
中途加入は、申込月の翌月1日午前0時から2026年4月1日午後4時までとなります。
中途加入の手続きは毎月20日が締切日となっておりますので、締切日を過ぎた場合は翌々月1日午前0時からの補償となります。

5 補償内容

このようなケガなどを補償します。

業務災害補償制度は、被保険者が急激かつ偶然な事故によってケガをされた場合、または業務上の症状*1を発症された場合に保険金をお支払いします。

*1 次の要件をすべて満たす症状にかぎります。①偶然かつ外来によるもの。②労働環境に起因するもの。③その原因の発生が時間的および場所的に確認できるもの。(具体的には熱中症、しもやけなどが該当します。)



6 保険金受取人

保険金受取人はケガをされた方(補償対象者)となります。死亡の場合は法定相続人となります。

【受取人を会社に指定する場合】

加入申込時点で、会社で定められている「災害補償規程」のコピーを加入申込書と一緒に事前にご提出いただきます。毎年、保険更新時に提出いただく必要があります。なお、「災害補償規程」以上の金額でご加入されていても「災害補償規程」の金額が保険金お支払いの上限となります。

7 加入メリット

メリット1

経営事項審査の「加点評価基準」を充足!

従業員・下請負人コースに加入されることにより、経営事項審査の加点評価基準を充足し、加点評価の対象となります。(2024年6月現在)

15点
加点されます

加点評価のための条件

- ①すべての工事を対象としている。
- ②死亡および後遺障害の第1級～第7級を対象としている。
- ③通勤時の災害も補償している。
- ④従業員および下請負人の従業員すべてを対象としている。
*上記④と同じ要件を満たす政府労災に加入し、審査基準日を含む年度の労災保険料を納付済みであることも条件です。

メリット2

政府労災保険の認定を待たずに保険金をお支払い!

政府労災の認定を待つことなく、保険金をお支払いします。保険金のお支払い先は原則ケガをされた方ご本人となります。

メリット3

従業員・下請負人の全員が補償対象者になるので安心! 簡単!

従業員・下請負人コースは「売上高」をもとにご加入いただくため、人数に関係なくすべての従業員・下請負人*が補償対象者となり、補償の漏れがなく安心で、お手続きも簡単です。

*共同施工方式によるJV工事の場合、下請負人は対象外です。

メリット4

いつどこで発生するか分からない地震によるケガも補償!

地震は突発的に大きな揺れを引き起こし、高所から転落事故に繋がる危険な自然災害です。「天災補償」が標準化された業務災害補償制度なら、地震によるケガも補償されます。

メリット5

労災事故による使用者(企業)責任も1事故1名あたり最高3億円まで補償!

万一の労災事故により、被災した従業員やそのご遺族から組合員の皆さまが訴えられてしまい、安全義務違反を問われ、高額賠償金が発生した場合の補償をします。(従業員・下請負人コースに自動セットされます。)

長時間労働などに伴う精神疾患や自殺によるものだけでなく、労災事故による高額訴訟も発生しています。これらのリスクをカバーするために、従業員・下請負人コース*のご加入をお勧めします。

*「使用者賠償」の必要性、事故例は21、22ページをご確認ください。

メリット6

オプション「疾病入院医療費用補償特約(実額払)」のセットで従業員の病気入院を幅広く補償!

告知書の提出や入退社時の申込など煩雑な手続きが不要で、従業員さまの「病気による入院」にかかる各種費用を補償できます! *補償内容は、19ページをご確認ください。

メリット7

オプション「雇用慣行賠償責任補償特約」のセットでセクハラ、パワハラ等の行為に伴う賠償請求まで補償!

パワハラ防止法等の施行により、企業はハラスメントへの対策を講じることが義務化されました。近年労使間でトラブルとなっている、雇用上の差別、不当解雇、セクハラ、パワハラ等の行為に伴う、企業・役員への賠償請求に対応します。 *補償内容は、20ページをご確認ください。

第三者損害賠償制度

組立保険制度

業務災害補償制度

加入・変更・脱退手続きについて

事故対応

よくあるご質問

重要事項等説明書

業務災害補償制度(事業活動総合保険)



オプション「疾病入院医療費用補償特約(実額払)」のご案内

従業員の病気に備えるオプションです。(従業員・下請負人コースにセットいただけます)

- ◆従業員が病気で入院した時に「自己負担となる費用」を幅広く補償します!
保険金額を上限に自己負担となる費用を実費で補償しますので、自己負担を気にすることなく、安心して治療に専念いただけます。
- ◆福利厚生が充実!従業員の採用・定着に活用いただけます!
従業員が安心して働き続けることができるよう、福利厚生を充実させることで、従業員の採用・定着や事業活動の安定にもつながります。
- ◆健康状態の告知が不要!簡便にご加入いただけます!
告知書の提出や、入退社時のメンテナンスなど煩雑な手続きは必要ありません。
- ◆既往症がある従業員もご加入いただけます!
告知をいただかないかわりに、補償の対象となった日より前に発病していた病気で入院した場合は補償の対象にはなりません。ただし、補償の対象となった日から1年を経過した翌日以降に開始した入院については補償対象となります。

〈オプション〉疾病入院医療費用補償特約(実額払)

病気による入院で自己負担となる費用を、保険金額を上限に補償します。

入院1回あたりの保険金額	50万円
先進医療・患者申出療養 ^(注1) 1回あたりの保険金額	50万円

入院にかかる費用(総額)		
公的医療保険の対象		公的医療保険の対象外
7割 健康保険からの給付	3割 ^(注2) 自己負担	100%自己負担 入院時の食事代、ベッド等使用料、 先進医療等費用(技術料)、交通費 など

※入院にかかる費用の内訳は状況によって大きく異なるため、図の比率はイメージです。

補償の対象

補償の対象となる費用

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■入院時の治療費
入院による医療費の3割自己負担分をお支払いします。 ■ベッドまたは病室使用料
差額ベッド代を入院日数×1万円を限度にお支払いします。 ■交通費
入退院や転院時の交通費をお支払いします。 ■親族付添費^(注3)
1日につき4,200円および付添の交通費等をお支払いします。 | <ul style="list-style-type: none"> ■食事療養費
入院時の食事療養費の自己負担分をお支払いします。 ■先進医療および患者申出療養の費用^(注1)
入院をせず通院のみの場合も補償の対象となります。 ■諸雑費
入院1日につき、1,100円をお支払いします。 ■ホームヘルパー等の雇入費用
医師が付添を必要と認めた期間または家事従事者である被保険者が入院している期間におけるホームヘルパー、ベビーシッター等の雇入費用をお支払いします。 |
|---|---|

(注1)「先進医療」とは、厚生労働大臣が認めた高度な医療技術の治療や手術をいい、先進医療を受けられる医療機関は厚生労働大臣が認める医療機関にかざられます。詳細については厚生労働省のホームページにて、ご確認ください。「患者申出療養」とは、厚生労働省告示に基づき定められている患者申出療養のうち、別に主務大臣が定めるものをいいます。ただし、別に主務大臣が定める施設基準に適合する病院または診療所であって、その療養を適切に実施できるものとして主務大臣に個別に認められたものにおいて行われるものにかざります。

(注2) 公的医療保険制度における治療費の自己負担の割合は年齢や所得に応じて異なります。図の通り、自己負担が3割となるのは、6歳以上70歳未満の場合、または70歳以上で現役並み所得者の場合です。

(注3) 重篤な症状など所定の状態になった場合で、医師が付添を必要と認めた期間において、親族が被保険者の付添をした費用にかざります。

注意点

- 従業員・下請負人コースのみにセットできます。
- 売上高が24億9,000万円以上の組合員さまはセットいただけません。
- 従業員が補償対象者となります(下請負人は対象外となります)。
- 「業務外」も補償対象となります。
- (継続加入の場合)4月1日更新に間に合うようお手続きください。5月以降の中途加入となった場合、中途加入日が「補償の対象となった日」となります。
- 事業者経由支払方式(災害補償規定あり)の場合でも、保険金は従業員に直接お支払いします。
- 入院が終了した日から180日を経過した日の翌日以降に、再びその病気の入院治療が必要となった場合には、前の入院とは異なる入院とみなし保険金をお支払いします。

オプション「雇用慣行賠償責任補償特約」のご案内 **NEW!**

雇用上の差別、セクシャルハラスメント、不当解雇などに起因して組合員さまに発生する賠償責任に備えるオプションです。(従業員・下請負人コースにセットいただけます)

オプションのセットによる割増保険料は、プラン・口数に関わらず、売上高区分に応じて加算します。
※24ページ~26ページをご参照ください。

「パワハラ防止法等の成立」により、事業主によるパワハラリスク対策の重要性が従来より高まっています!

パワハラ防止法^(※)等の内容

(※)労働施設の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律のことを行います。

法律による定義付け

「パワハラ」が法律で定義され、「セクハラと同様に、事業主が雇用管理上必要な防止措置を講じることが義務化されました。

紛争による調停制度

パワハラに関する紛争が生じた場合に、都道府県労働局長に申請することで、調停制度を利用できるようになりました。

事業者・労働者の責務

セクハラ・パワハラ等について、行っていないものとして、その防止に関する事業主・労働者の責務が明確化されました。

企業がハラスメント対策を講じることに伴って、大企業では2020年6月に義務化、中小企業においても2022年4月より義務化されました。

- 事業主が管理責任を問われやすい
- ハラスメント被害者が声を上げやすい環境になることが予想されます。

これらリスクに備える新オプションを新設いたしました!

〈オプション〉雇用慣行賠償責任補償特約

補償内容について

以下の「不当行為」に起因して、組合員さま(会社、役員、従業員)が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害に対して保険金をお支払いします。

保険金額(限度額)	1,000万円 もしくは 3,000万円	※保険金額はどちらかをご選択ください。
-----------	----------------------------	---------------------

不当行為

- | | | | |
|--|---|---|--|
| <p>①雇用上の差別
人種、宗教、年齢、婚姻の有無、出産、妊娠、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。</p> | <p>②不当解雇
妥当性に欠ける解雇行為や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。</p> | <p>③セクシャルハラスメント
一方的な性的接近、性的要求、性的行為が雇用条件の判断となること、不快な労働環境を創出すること。</p> | <p>④マタニティーハラスメント
女性労働者が妊娠・出産・労働基準法第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において労働者の就業環境を害すること等</p> |
| <p>⑤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、精神的苦痛を与えること、職場環境を悪化させること。</p> | <p>⑥ケアハラスメント
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、労働者の就業環境を害すること。</p> | <p>⑦モラルハラスメント
他雇用者に対して人格権を侵害する言動を行う、集団で継続して精神的苦痛を与えることについて、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。</p> | |

※③~⑦については、具体的な行動や言動を行った個人に損害賠償請求がなされた場合、保険金をお支払いしません。

補償の対象となる費用

- ・法律上の損害賠償金
- ・争訟費用
- ・研修費用
- ・弁護士相談費用
- ・信頼回復費用
- など

注意点

- 従業員・下請負人コースのみにセットできます。
- 保険金額は保険期間中の限度額です。
- 1請求につき、自己負担額(免責)10万円が適用されます。

第三者損害賠償制度

組立保険制度

業務災害補償制度

加入・変更・脱退手続きについて

事故対応

よくあるご質問

重要事項等説明書

業務災害補償制度(事業活動総合保険)



本制度は組合員・従業員を以下のリスクからお守りします。
具体的な事故・費用事例をご紹介します。

◆重大労災事故による高額事故事例のご紹介

労働災害に対して十分な防止対策を行っていても、労災事故が発生するリスクはあります。万が一の重大労災事故への備えとして、業務災害補償制度への加入をご検討ください。



「労災事故」の高額事故事例

例1

配線工事中、従業員が脚立から誤って転落し、頭部を強打。脳内出血や脳挫傷などによって後遺障害を負った。



支払保険金額
2,330万円

例2

高圧絶縁電線張替工事に従事中、作業を終了したあと、体勢を崩し身近にあった充電電器に誤って触れ感電し死亡した。



支払保険金額
1,000万円

◆従業員・遺族へ的高額賠償事例のご紹介

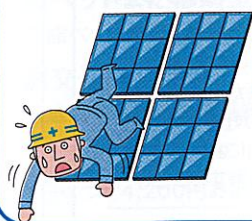
使用者の安全配慮義務違反によって巨額の賠償金が発生する場合があります。「使用者賠償」が標準セットされた「従業員・下請負人コース」への加入をご検討ください。



「使用者賠償」の高額事故事例

例1

家庭用太陽光発電システムの設置を行った従業員が、現場で太陽光パネルの固定作業中に足を滑らせて2階屋根から転落。急性硬膜下血腫・脳挫傷を受傷した結果、2日後に死亡。



支払保険金額
7,250万円

例2

ビル工事作業において、4階から落下したスプリンクラーの配管片が1階にいた従業員の頭部を直撃し、重度の後遺障害が残ってしまった。



支払保険金額
6,000万円

◆病气入院で自己負担となる費用事例のご紹介

従業員が病気で入院した場合、様々な費用を自己負担する必要があります。これらの費用を補償するオプション「疾病入院医療費用補償特約(実額払)」のセットをご検討ください。



オプション「疾病入院医療費用補償特約(実額払)」の事例

従業員が脳梗塞で
8日間の入院をした

●健康保険の自己負担分 (高額療養費還付後)	82,300円
●食事療養費 (1食460円×22食)	10,120円
●諸費用 (1,100円×8日)	8,800円
●ベッド等使用料 (8,800円×8日)	70,400円

合計 **171,620円**

※これは事例であり、実際の事故によってお支払保険金の額は異なります。

従業員・遺族から的高額訴訟に備えていますか?

「使用者賠償責任補償特約」の必要性

2008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。



労働契約法第5条

(労働者の安全への配慮)
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。

安全配慮義務

使用者(雇用主)が労働者(従業員)の安全および健康を守るために、必要な防止対策を講じることが、使用者の義務とされています。

使用者の責任は

労働基準法に基づく責任

政府労災保険の給付により使用者として責任を果たしている。過失の有無にかかわらず、被災した労働者へ補償しなければならない。

民法に基づく責任

労働災害の発生に関して使用者に故意・過失がある場合、使用者は損害賠償責任を負い、損害賠償責任額が政府労災保険による給付額を超えることになれば、損害賠償を行わなければならない。安全配慮義務違反による債務不履行を問われるケースが多い。

保険金のお支払い例

業務中の落下事故で亡くなった従業員の遺族が勤務先を相手に訴訟提起。会社側が適切な労働環境を確保せず、会社に安全配慮義務違反があったとして、6,000万円の支払いを命じた。政府労災保険による支給額1,000万円、法定外補償(業務災害補償制度 死亡補償4口)による支払額2,000万円。

損害賠償額
6,000万円

政府労災
1,000万円

法定外補償
2,000万円

使用者賠償でのお支払い
3,000万円

※使用者賠償(使用者賠償責任補償特約)は、業務災害補償制度「従業員・下請負人コース」にセットされています。

業務災害補償制度加入者様専用 付帯サービス※

ここからだのホットラインのご案内

◆健康・医療相談 ◆介護相談 ◆育児相談

◆健康管理相談・栄養、食事相談・薬に関する相談

◆公的給付相談 社会保険労務士が公的給付に関わる相談にお答えします。(予約制)

◆法律・税金相談 弁護士が法律に関して、また、税理士が税金に関わる相談にお答えします。(予約制)

◆予約制専門医相談 「健康・医療相談サービス」でお答えしたうえで、より専門的な相談を希望される場合は、

医師と電話で相談(予約制)いただくことが可能です。

◆医療機関情報提供サービス・緊急時の医療機関情報の提供・専門医療機関情報の提供・女性医師情報の提供

・高度医療機器による検査・診療を受けられる医療機関情報の提供・転院、患者移送手配サービス

◆健康チェックサポートサービス・人間ドック紹介・PET検診紹介・郵便検診紹介・検診結果相談

■メンタルヘルスサービス

◆メンタルヘルスカウンセリング

全国約100か所のカウンセリング拠点にて、対面またはWeb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)を除く
----	---

◆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	・回数制限なし ・利用時間 平日 9:00~22:00 土曜10:00~20:00 ※日祝・年末年始(12/29-1/4)を除く
----	---

◆メンタルITサポート(Webストレスチェック)

ホームページにアクセスすることによりストレスチェックが実施できます。

URL: <https://www.sompo-hs.co.jp/>

[サービス]⇒[メンタルヘルス事業(企業のお客さまへ)]⇒

保険ご加入者向けサービス
ストレスチェックはこちら
ログイン

お電話での相談の際には加入する団体名・企業名・お名前・加入者など番号をお聞きすることがございますので、あらかじめ加入者証をお手元にご用意されることをおすすめいたします。なお、団体名は「全日本電気工業労働組合連合会」とお伝えください。

※業務災害補償制度に未加入の場合は、この付帯サービス受けられません。そのため、本サービスに関する連絡先およびWebストレスチェックに必要なログインIDは、2025年度契約の「業務災害補償制度」加入者証の裏面に掲載いたします。

第三者損害賠償制度

組立保険制度

業務災害補償制度

加入・変更・脱退手続きについて

事故対応

よくある質問

重要事項等説明書

