

# ハラスメント保険、急拡大

## 4年で4倍弱 法整備も契機 経営リスクの変化映す

職場でのいじめや嫌がらせ（ハラスメント）に備える保険市場が急拡大している。損害保険大手4社の契約件数は2019年度までの4年間で3.8倍に増え、足元でも好調を保っている。法整備などに伴って企業の経営環境が激変し、経営者のリスクへの認識が高まっていることが背景にある。保険各社はトラルルの多様化に合わせて補償範囲を広げ、飽和状態にある市場の開拓を狙う。

「もういっしょに出来たくなかったら会議に出てこないで」  
「発熱したものの新型コロナウイルスの陰性が確認された社員Aさん。同僚から嫌がらせを受け、上司もそれを是正してくれなかった。」  
同僚間での嫌がらせは「モラルハラスメント（モラハラ）」と呼ばれ、企業内のトラルルの原因として注目が高まる。損害保険ジャパンが2月に発売した雇用トラルルに備える新商品はモラハラも補償対象に加えた。

補償の範囲は5年で拡大

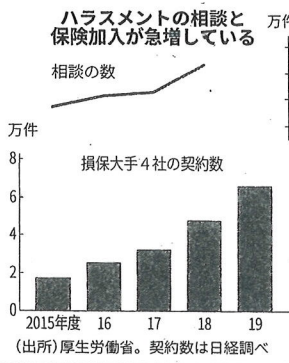
2015年度	セクハラ
16	パワハラ
17	ケアハラスメント
17	マタニティーハラスメント
20	モラルハラスメント

(注) 2グループ以上が取り扱いを始めた年

製造業の年間保険料は約90万円で、最大3000万円（免責10万円）が補償されるという。契約時にハラスメントを防ぐ社内の体制や過去の発件数などを考慮する。加害者本人への損害賠償請求は補償せず「保険に加入しているからハラスメントを放置しても構わない」というモラハラを防止しようという。雇用に関連した保険は1990年代に米国で導入が広がった。当初は不

当解雇が主な対象だった。日本ではセクハラ被害者から訴えられた場合の補償などを盛り込み始めた。ここ5年ほどで企業のニーズが高まった。東京海上日動火災保険、損保ジャパン、三井住友海上火災保険、あいニッセイ同和損害保険の大手4社への聞き取り調査から直近5年の契約状況をまとめると、合計の契約件数は19年度に6万6千件と15年度の1.7万件から急増した。厚生労働省によると、職場のハラスメントの相談は18年度に初めて8万件を上回った。個別の労働紛争でも全体の4分の1をハラスメント関連が占め、企業にとって備えが重要になっている。6月にはパワハラ防止法も施行される。まず大企業で相談窓口の設置やパワハラ禁止

の就業規則の明記などが義務になる。中小企業も22年4月から加わる。東京海上では中堅・大手企業を対象にした商品の契約数が13月は前年同期の2倍となった。損保ジャパンも19年度は前年度の2倍に増えた。保険がカバーする迷惑行為の対象も広がっている。セクハラやパワハラだけでなく、介護にあたる社員を差別するケアハラスメント、出産や育児に関するマタ（マタニティー）ハラなどは各社が一様に補償し始めた。各社で差別化を競うのは補償の対象となる被害者の範囲だ。東京海上は従業員だけでなく、顧客へのセクハラも補償するオプションを用意した。三井住友海上と、あいおい損保は19年10月から子会社の社員からの損害賠償請求にも対象を広げた。損保ジャパンはボランティアまで対象とする。「米国のSOMPOインターナショナルの商品を参考にした」（同社）  
米国では、雇用関連のトラルルに備えた保険の加入は一般的とされる。雇用トラルルの保険の世



界最大手AIGグループ業に対し、従業員向けの学習サービスを無料で展開。ハラスメントの相談窓口やセミナーもグループ全体で提供する。損保ジャパンはトラルルがあった場合の記者会見やおわび文の作成方法の指南なども補償とセットで打ち出す。  
ハラスメントを起こさない環境づくりは支払う保険金の減少につながる。競争が今後とも主戦場の一つとなる。