

# SPC GLOBALの企業防衛プラン

業務災害総合保険（業務災害補償特約、雇用慣行賠償責任補償特約 等セット）



貴社の業務に従事する方を無記名で補償します。  
団体契約なので個別にご加入いただくよりも保険料が割安です。

集団扱

- 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、パンフレット等をご覧ください。取扱代理店・扱者または引受保険会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。
- 引受保険会社の損害保険募集人は、保険契約締結の代理権を有しています。

## AIG損害保険株式会社

お問い合わせ・お申し込みは

〒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>

## 保険期間（1年間）

### 保険期間開始日は任意に設定可能です。

- \*当制度は団体の制度商品です。団体の構成員以外にはご加入いただけません。
  - \*集団扱契約としてご契約いただけるのは、ご契約者および被保険者が引受保険会社の定める条件を満たす場合のみになります。
  - \*集団扱契約を継続的にご利用いただくには、集団内での定定数「契約者数10名以上」や会員資格の維持等の条件があります。
- 集団扱契約でご契約後、会員資格を喪失された場合は、集団扱契約としての補償の継続はできません。必ず取扱代理店・扱者までご連絡ください。
- 集団扱契約の特長：集団扱契約の場合、一般契約と比べて保険料が割安です。  
一括払（一時払）の場合、保険料が5%割引となります。  
分割払（月払）の場合、分割割増がありません。

# どの企業でも起こりうるトラブル

## ケース1 安全配慮義務

## 業務災害

過重労働が原因でうつ病となり自殺してしまったAさん。



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使用者責任が問われた。

▶ 慰謝料および逸失利益など  
<支払金額> **約1億3,300万円**



## ケース2 過重労働×うつ病×解雇トラブル

## 雇用リスク

過重労働が原因でうつ病となり休職していたBさん。



配置転換等の試みはあったものの休職期間満了を理由に解雇されたのは不当として、企業に損害賠償を訴えた。

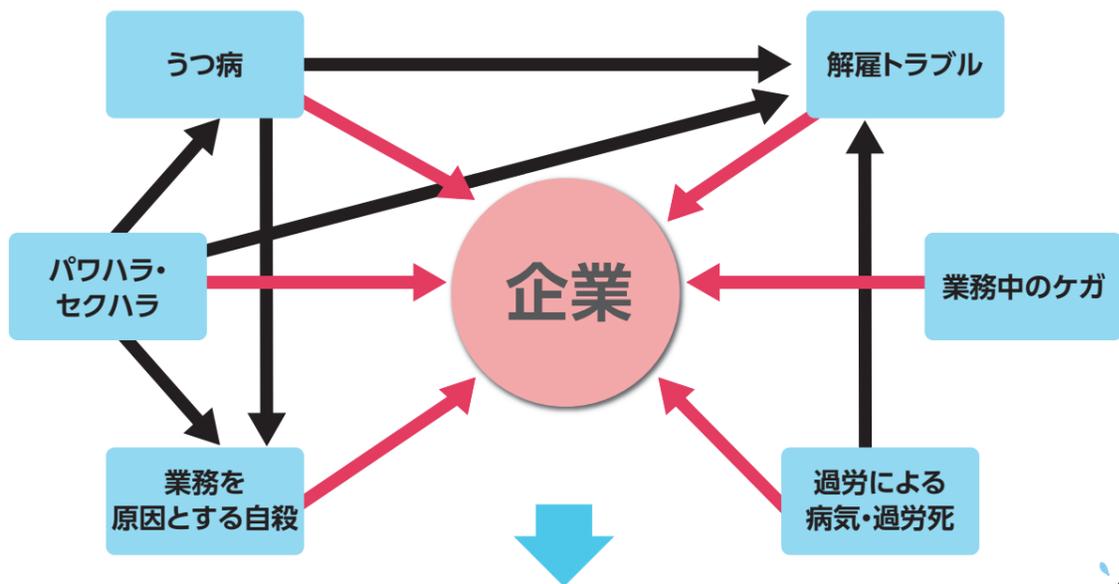
▶ 解雇は無効  
▶ 慰謝料:100万円  
▶ 未払賃金相当額:1,600万円  
▶ その他弁護士費用:400万円  
<支払金額> **約2,100万円**



※ケース1およびケース2は実際の事例を基に想定した事例です。金額等修正を加えています。

# 企業の責任が問われる時代に

要因が複雑に絡み合っ...



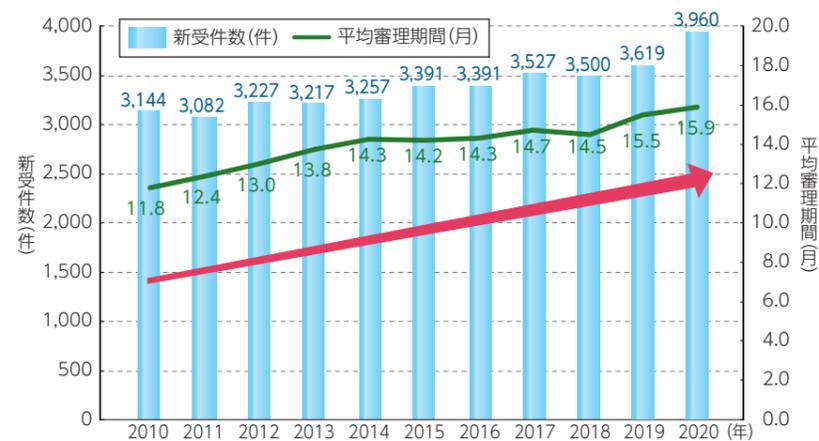
## 雇用トラブルに発展する可能性があります!

例えば、「パワハラ」→「うつ病」→「解雇トラブル」というように、雇用トラブルは個々の要因が複雑に絡み合っ発生します。従って企業は、要因を個々に捉えるのではなく、全体として捉えた対応をする必要があります。



# 労働関係訴訟の増加および長期化傾向!

■ 新受件数及び平均審理期間の推移 (労働関係訴訟)



出典:裁判所「地方裁判所における民事第一審訴訟事件の概況及び実情」

新受件数  
2010年 3,144件 → 2020年 3,960件 **増加!**

平均審理期間  
2010年 11.8か月 → 2020年 15.9か月 **長期化!**

# 企業の責任が問われる時代の背景

## 労働者保護の法律と制度の整備

- 2001年 個別労働紛争解決制度
- 2006年 労働安全衛生法改正  
長時間労働者への医師による面接指導の義務づけなど、過重労働・メンタルヘルス対策が強化されました。
- 2006年 労働審判制度
- 2008年 労働契約法  
(第5条) 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。  
企業の従業員に対する「安全配慮義務」があることが明文化されました。  
「生命、身体等の安全」には、心の健康(メンタルヘルス)も含まれます。
- 2010年 労働基準法改正  
長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的に、時間外労働の割増賃金率の引き上げなどが実施されました。
- 2013年 労働契約法改正  
無期労働契約への転換など、契約期間に定めのある労働契約の適正な利用のためのルールが整備されました。
- 2014年 男女雇用機会均等法改正  
合理的な理由なく転勤要件を設けることや、結婚していることを理由に職種の変更や定年について男女で異なる取扱いをすることが、差別にあたると規定されました。
- 2017年 男女雇用機会均等法改正  
妊娠・出産・育児・介護休業等の制度を利用したことや、妊娠・出産等の状態に対して行われるハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう規定されました。
- 2018年 働き方改革関連法が成立  
残業時間に上限を設けたり、正社員と非正規社員の待遇差を是正する「同一労働同一賃金」を適用することが定められました。
- 2020年 パワハラ防止法(労働施策総合推進法など)が施行  
初めて「パワーハラスメント」について法律で規定し、その防止のための措置を講じる義務が大企業に課されました。
- 2022年 4月 パワハラ防止法が中小企業にも適用、ハラスメント防止対策が義務化されました。

## 企業の責任を追及する手段の多様化と環境の変化

- ① 個別労働紛争解決制度  
労働局が無料でサポートする制度で、専門家による仲裁が受けられます。
- ② 労働審判制度  
平均2か月半の早期解決ができる、強制執行力のある公的制度です。2020年では年間3,907件の利用実績があります。  
出典:裁判所「地方裁判所における民事第一審訴訟事件の概況及び実情」
- ③ 社外ユニオン(合同労組)  
労働問題のプロ集団。大勢が参加する団体交渉、強い交渉力が特徴です。
- ④ 労働者側の弁護士の増加  
労働者側に立ち、労働問題を専門的に扱う弁護士が増加しています。
- ⑤ インターネットの普及  
インターネットなどで労使間トラブルの情報を簡単に集めることができるようになっていきました。



# SPC GLOBAL 企業防衛プランの全体像

初期対応から損害賠償まで、状況に応じたトラブル(業務災害・雇用リスク)の 解決をサポートします。

## 対象となるリスク

業務中のケガ



過労死



地震・津波



過労自殺(うつ病)



日射病/熱射病



…など

「身体障害あり」のトラブル

SPC GLOBALの企業防衛プランなら

## ステップ1 (初期対応)

早期解決・円満 解決のために!

### 付帯サービス

#### 社長のための相談窓口

- ・従業員に対する対応相談
- ・退職・復職に関する実務アドバイス

### 業務災害

#### 従業員のケア

- ・電話・面談によるカウンセリング

### 補償内容

#### 法的な相談

- ・弁護士への相談費用

### 業務災害

#### 示談などによる円満解決

- ・見舞金の支給(死亡補償、後遺障害補償など)

業務災害の補償

早期解決



損害賠償に発展したら



## ステップ2 (損害賠償)

最終企業防衛の備えに!

### 補償内容 業務災害

#### 訴訟対策 (最終企業防衛)

- ・損害賠償金
- ・弁護士費用



雇用リスクの補償

### 補償内容 雇用リスク

#### 法的な相談

- ・弁護士への相談費用
- (※) 弁護士や社外の労働組合等から申立てを受けた場合



早期解決



損害賠償に発展したら



### 補償内容 雇用リスク

#### 訴訟対策 (最終企業防衛)

- ・損害賠償金
- ・弁護士費用



企業経営を守ります

「身体障害なし」のトラブル

パワハラ・セクハラ



不当解雇



第三者ハラスメント



…など

**1** **業務災害** ・ **雇用リスク** を**包括的に補償**します。  
ケガや病気などの業務災害に対する補償・損害賠償責任に加え、解雇トラブルやパワハラ・セクハラなどに対する企業の損害賠償責任も補償します。

**2** 貴社で働く方を**幅広く補償**します。  
**業務災害** の補償は、事業主、法人役員、社員、パート・アルバイトの方に加え、派遣社員、建設業の下請作業員や、製造業などの構内下請作業員も、補償の対象とすることができます。

**3** **賠償金**や**弁護士費用**を補償します。  
ケガや病気などの業務災害や、解雇トラブル、パワハラ・セクハラなどにより貴社が法律上の損害賠償責任を負った場合に、損害賠償金や弁護士費用などを補償します。

**4** **貴社の事業内容および売上高**により保険料を算出します。  
**従業員の増加・入れ替わり**があっても自動的に補償されます。  
保険料は、貴社の事業内容および売上高から算出します。  
保険期間中の人数報告や精算などの手間がかからず、従業員の方の増減や入れ替わりがあっても保険料は変わりません。  
(ご契約時には事業内容と売上高を確認させていただきます。労災保険料の申告書や損益計算書などをご準備ください。)

**5** 保険料は**全額損金処理**が可能です。  
法人が契約者として、従業員全員(役員を含みます。)のために負担する保険料は、全額が損金扱いとなります。  
(法人税基本通達 9-3-5、9-3-6の2を準用 2023年12月現在)

事業主、法人役員、社員、パート・アルバイトの方に加え、派遣社員、建設業の下請作業員、製造業などの構内下請作業員の方も、補償の対象とすることができます。ご契約の締結時には、従業員等の代表の方からご契約に対する同意をいただきます。

<補償の範囲> ○:補償できます ×:補償できません

	ケガの補償	
	業務中 <sup>※4</sup>	業務外
事業主、常勤 <sup>※1</sup> の法人役員	○	○ <sup>※5</sup>
社員、常勤 <sup>※1</sup> のパート・アルバイト	○	○ <sup>※6</sup>
非常勤の法人役員、パート・アルバイト	○	×
派遣社員、建設業下請作業員、 構内下請作業員 <sup>※2</sup> 、 ビルメンテナンス業下請作業員 <sup>※3</sup>	○	×

※1 常勤とは、ケガまたは病気を被ったときの直前6か月間における、週あたりの平均労働日数が3日以上、かつ週あたりの平均労働時間が15時間以上に該当する場合をいいます。  
 ※2 ご契約者が所有・使用する事務所や工場などの施設内、またはご契約者が直接業務を行う現場内において、ご契約者と直接または数次の契約(請負・委託など)に基づき、ご契約者の業務に従事する方をいいます。  
 ※3 ご契約者がビルメンテナンス事業者である場合、請負・委託などの契約に基づき、ご契約者の業務に従事する方をいいます。  
 ※4 通勤途上を含みます。  
 ※5 事業主・役員フルタイム補償特約またはフルタイム補償特約セット時に補償できます。  
 ※6 フルタイム補償特約セット時に補償できます。

従業員のケガなどの補償

訴訟などの大きな問題に発展させないためにも、見舞金を準備して従業員とそこご家族に会社の誠意を見せることが大切です。

仕事中に被ったケガから業務を原因とする病気まで幅広く補償します。

補償の対象となるケガなど

- 業務に従事中または通勤途上の急激かつ偶然な外来の事故によるケガ(骨折、やけどなど)
- 業務中または通勤途上に生じた日射病・熱射病
- 業務遂行に伴い生じた低酸素症、潜水病などの症状
- 業務上疾病(くも膜下出血、心筋梗塞、うつ病など)
- 労災保険の給付が決定した自殺行為によるケガなど



死亡補償保険金【必須】

業務上のケガなどにより亡くなった場合に、保険金をお支払いします。

後遺障害補償保険金

業務上のケガなどにより身体に障害が残った場合に、障害の程度に応じて、保険金をお支払いします。

事業主臨時費用補償特約

災害付帯費用補償保険金

死亡補償保険金または後遺障害等級第1級から第7級に対する後遺障害補償保険金をお支払いする場合に、保険金をお支払いします。

補償の範囲を拡げる特約



地震・噴火・津波危険補償特約

地震もしくは噴火またはこれらによる津波が原因でケガなどをした場合も、保険金をお支払いします。



フルタイム補償特約

日常生活中や休暇中など、業務外のケガや日射病・熱射病の場合も保険金をお支払いします。



事業主・役員フルタイム補償特約

フルタイム補償特約の補償の対象となる方を、事業主および常勤の法人役員の方に限定した特約です。

ご注意

詳しい補償内容のご案内や保険金をお支払いできない主な場合については、パンフレット等をご覧ください。

### 業務災害に関する企業の損害賠償責任などの補償

労務トラブル発生時に、訴訟問題に発展させないよう弁護士に相談する費用を補償します。  
また、万一の高額賠償から企業経営を守ります。



### 事業主相談費用等保険金

従業員など補償の対象となる方が保険期間中に業務に伴いケガや病気を被ったことにより、貴社が負う責任の有無やその対応について弁護士に相談し、次の費用を負担した場合には、保険金をお支払いします。

保険期間中に国内で弁護士に法的な相談を行った費用など  
(1災害につき100万円限度)

(注)あらかじめ弊社の同意を得て貴社が弁護士に支払った費用に限ります。ただし、使用者賠償責任補償特約で支払うべき費用に対しては保険金をお支払いしません。

#### ⚠ 保険金をお支払いできない主な場合

- ご契約者などの故意
- 地震もしくは噴火またはこれらによる津波（地震・噴火・津波危険補償特約セット時はお支払いします。）
- アスベストが原因の病気
- 戦争・革命・内乱・暴動
- 放射線照射・放射能汚染

…など

### 使用者賠償責任補償特約

従業員など補償の対象となる方が保険期間中に業務（通勤途上を含みます。）により被ったケガや病気について、貴社（役員を含みます。）や従業員（パート・アルバイトの方は保険の約款に定める日数・時間以上労働している方に限ります。）が法律上の損害賠償責任を負った場合に、次の損害を補償します。労災保険の補償の対象となる方に対する賠償保険金のお支払いにあたっては、労災保険の請求結果が必要です。また、職業性疾病に対する賠償保険金のお支払いにあたっては、労災保険の認定が必要となる場合があります。

●損害賠償金、争訟・弁護士費用など(1災害につきご契約の保険金額限度)

(注1) 貴社が建設業の場合、貴社の下請負人やその役員等の損害賠償責任も補償します。

(注2) 補償の対象となる方が派遣社員・下請作業員（一人親方を含みます。）などの場合は、日本国内でケガや病気を被った場合に限ります。

(注3) 損害賠償金額の決定や争訟・弁護士費用などの支出にあたっては、事前に弊社の承認が必要です。労災保険の給付額や貴社の法定外補償給付額などは差し引いてお支払いします。

#### ⚠ 保険金をお支払いできない主な場合

- ご契約者などの故意
- 地震もしくは噴火またはこれらによる津波（地震・噴火・津波危険補償特約セット時はお支払いします。）
- アスベストが原因の病気、風土病
- 特別な約定により加重された賠償責任
- 住居および生計を共にする親族のケガ・病気（個人事業主または役員等が損害賠償責任を負う場合）
- 労災保険に特別加入していない海外派遣者のケガ・病気
- 戦争・革命・内乱・暴動
- 放射線照射・放射能汚染

…など

### その他の補償

#### 🚲 通勤中個人賠償責任補償特約

従業員などの被保険者（※1）が、日本国内で発生した通勤に起因する偶然な事故により、他人の身体や財物に損害を与えたり、電車など（※2）を運行不能にさせて、法律上の損害賠償責任を負った場合に、次の損害を補償します。

- 損害賠償金（1事故につきご契約の保険金額限度）
- 訴訟費用・弁護士費用など（お支払いできる額に条件が適用される場合があります。）

(注1) 損害賠償金の決定や訴訟費用・弁護士費用などの支出にあたっては、事前に弊社の承認が必要です。  
(注2) 折衝、示談または調停もしくは訴訟の手續（弁護士の選任を含みます。）は原則として弊社で行います。

(※1) 補償対象者のうち、事業主、法人役員、社員、パート・アルバイトの方が被保険者となります。

(※2) 電車・モノレールなどの軌道上を走行する乗用車をいいます。



#### ⚠ 保険金をお支払いできない主な場合

- 故意
- 地震もしくは噴火またはこれらによる津波
- 職務遂行に直接起因する損害賠償責任
- 被保険者と同居の親族に対する損害賠償責任
- ご契約者または他の被保険者に対する損害賠償責任
- 他人から借りたり預かったりした物に対する損害賠償責任
- 心神喪失による損害賠償責任
- 自動車などの所有・使用・管理による損害賠償責任

…など



### 雇用慣行賠償責任補償特約

不当解雇や雇用差別、ハラスメントなどによって起こる、会社、役員、管理職の方などへの損害賠償請求に備える特約です。



#### 初期対応の補償(事業主相談費用等補償)

損害賠償請求がなされる前に、貴社が社外の労働組合、弁護士、社会保険労務士、労働局または労働基準監督署から「不当雇用慣行」(※1)または「第三者ハラスメント」(※2)の疑いがあるとの申立てを受け、保険期間中に弁護士に相談した場合に、保険金をお支払いします。



(注1) 日本国内で行われた不当な行為により、日本国内で弁護士への相談を行った場合が補償の対象です。  
 (注2) あらかじめ弊社の同意を得て貴社が弁護士に支払った費用に限ります。  
 (注3) 残業代など賃金の未払いがあったとする申立ては補償の対象となりません。

(※1)「不当雇用慣行」とは  
 ●不当解雇または不当な雇用関係の終了(雇い止めなど)  
 ●雇用に関するパワーハラスメント、セクシャルハラスメント  
 ●雇用に関する不当な差別行為、懲戒行為 …など

(※2)「第三者ハラスメント」とは  
 役員または従業員が業務の遂行上、またはその地位に関連して、役員および従業員を除く個人に対して行ったハラスメントまたは名誉毀損など

#### ■補償を受けられる方

貴社

#### ■お支払いする保険金

国内で弁護士に法的な相談を行った費用、交渉等に要する費用、着手金、報酬金など  
 (一連の相談につき100万円限度)



#### 賠償責任の補償

「不当雇用慣行」(※1)または「第三者ハラスメント」(※2)を請求の理由として、貴社が保険期間中に損害賠償請求された場合に、保険金をお支払いします。  
 「第三者ハラスメント」を請求の理由とする場合は、建設業の下請負人が貴社と共に損害賠償請求された場合に限り、その下請負人も補償されます。



(注1) 日本国内で行われた不当な行為により、日本国内でなされた損害賠償請求が補償の対象です。  
 (注2) 損害賠償金額の決定や弁護士費用などの支出にあたっては、事前に弊社の承認が必要です。  
 (注3) 残業代など賃金の未払いがあったとする請求は補償の対象となりません。

#### <事故例>

- 不当解雇であるとして、解雇無効や解雇以降の賃金相当額を請求された場合
- パワーハラスメント、セクシャルハラスメントを受け精神的苦痛を被ったとして損害賠償請求された場合 …など

#### ■補償を受けられる方

貴社とその役員・従業員

(注) 第三者ハラスメントを請求の理由とする場合は、建設業の下請負人が記名被保険者(貴社)と共に損害賠償請求された場合に限り、その下請負人も補償されます。

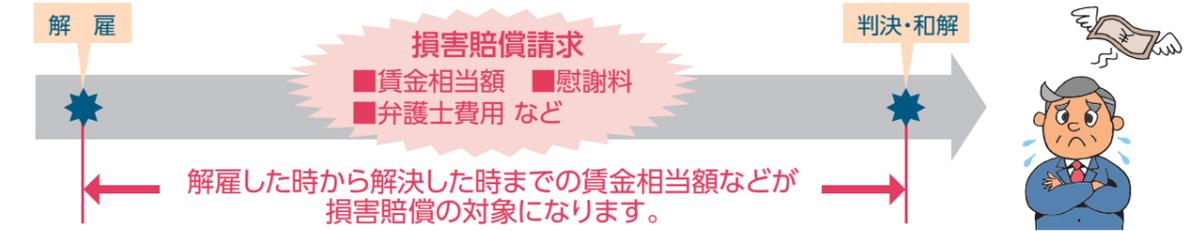
#### ■お支払いする保険金

損害賠償金、和解金・示談金、弁護士費用など  
 (1請求および保険期間中につきご契約の保険金額限度)

(注1) 損害賠償金、和解金・示談金などについては、ご契約の自己負担額を差し引いてお支払いします。  
 (注2) 在職中の労働の対価として支払うべき賃金、残業代、退職金などは、補償の対象となりません。

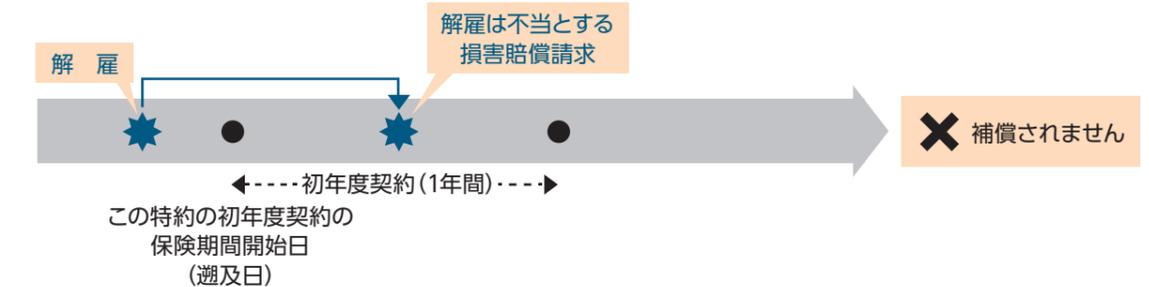
### 「解雇トラブル」が賠償問題に発展すると?

解雇トラブルの場合は、時間の経過とともに損害賠償金は増加します!

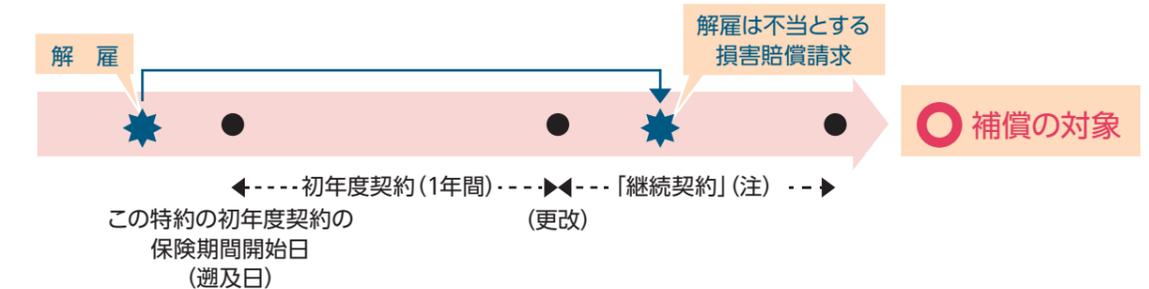


### ご契約時のご注意

- 「残業代」や「退職金(割増退職金を含みます。)」などは補償の対象となりません。
- この特約の初年度契約の保険期間開始日より前の不当な解雇や不当な雇用関係の終了(雇い止めなど)に起因する損害賠償請求が、初年度契約の保険期間中(1年間)になされた場合は補償の対象となりません。



ただし「継続契約」(注)以降に発生した保険事故については補償の対象です。



(注)「継続契約」とは、不当解雇などを請求の理由とする損害賠償請求を補償する保険契約の保険期間終了日を保険期間開始日とするこの特約をセットした保険契約をいいます。  
 なお、不当解雇などを請求の理由とする損害賠償請求を補償する他の保険会社の保険契約を弊社に切り替えた場合は、その保険契約の保険期間開始日から1年を経過した日以降に発生した保険事故は補償の対象です。

### ⚠ 保険金をお支払いできない主な場合

- 雇用契約などの契約または法令に違反することを知らずに行った行為(※1)
- この特約の初年度契約の保険期間開始日(以下「遡及日」といいます。)より前に行われた不当な解雇、不当な雇用関係の終了(雇い止めなど)(※2)
- 遡及日以前に損害賠償請求されるおそれがあることを知っていた場合または遡及日以前になされていた不当な行為の申立てを原因とする弁護士への相談
- 遡及日において既に提起されていた損害賠償請求
- ケガ・病気(※3)または財物の損壊
- 貴社の倒産 …など

(※1) 知っていたと判断できる合理的な理由がある場合を含みます。  
 (※2) 継続契約において、遡及日から1年を経過した日以降に発生した保険事故については補償の対象です。  
 (※3) これらに起因する後遺障害または死亡を含みます。

# 付帯サービスのご説明

社会保険労務士や心理カウンセラーなど専門家が労務全般に関するご相談や休職者・復職者への対応に関するアドバイスをします。

## 事業主向け

### ① 社長のための労務相談ホットラインサービス

事業主・人事労務担当の方がご利用いただけます。



パワハラを受けたとの申し出が従業員からあったが、どうしたらよいか？

休職中の連絡や待遇は？

職場復帰の対応は？

社会保険労務士や心理カウンセラーなどが、健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険など労務全般に関するご相談、ハラスメント・休職者・復職者への対応方法に関するご相談、就業規則上の問題解決などに関するご相談に対して電話にてアドバイスを行います。

(注) 労務関連の手続きや書類作成などの実作業に関するご相談はお答えできません。また、個別事案など相談の内容によりお答えできない場合があります。ご相談の内容により回答にお時間をいただく場合があります。

業務災害総合保険にご加入の場合、ご契約内容に関係なくご利用いただけます。

企業の福利厚生制度として、日々の健康や病気予防にお役立ていただけます。

## 事業主・役員・従業員およびそのご家族向け

### ③ 24時間電話健康相談

### ④ 介護相談ホットライン

事業主・役員・従業員およびそのご家族(配偶者ならびに被扶養者)の方がご利用いただけます。



休日に受診できる病院を知りたい。

ケガの応急手当て、どうしたら良いの？

親の介護と仕事の両立についてアドバイスをもらいたい。



#### ●24時間電話健康相談

24時間年中無休で、健康、医療、介護、育児、メンタルヘルスなどのご相談に、相談スタッフ(医師、保健師、看護師など)がお電話でアドバイスします。

#### ●介護相談ホットライン

働きながら介護をしている従業員の方や、介護を担う従業員のご家族のための相談窓口です。ケアマネジャーなどの有資格者が、傾聴・アドバイスします。

業務災害総合保険にご加入の場合、ご契約内容に関係なくご利用いただけます。

労務中や日常生活で起きたトラブルの対処などにお役立ていただけます。

## 事業主向け

## 事業主・役員・従業員向け

### ② メンタルケアカウンセリングサービス

事業主・役員・従業員の方がご利用いただけます。



理由もないのに突然不安になり、胸がドキドキする。

ゆううつで気分がすぐれない。

人前に出るのが怖い。



#### ●電話によるカウンセリング(原則回数制限なし)

電話によるカウンセリングを提供します。面談と異なり、カウンセリングルームの所在地や、訪問時間を気にすることなく、初期段階から気軽にカウンセリングを受けることが可能です。

#### ●面談によるカウンセリング(年間3回まで利用可能)

日本各地のカウンセリングルームまたはオンラインにて、心理カウンセラーによる面談カウンセリングをご提供します。

業務災害総合保険にご加入の場合、ご契約内容に関係なくご利用いただけます。

### ⑤ 弁護士による法律相談ホットラインサービス (予約制)

ご契約者の代表者(代表者が指定した者を含む)の方がご利用いただけます。



#### ■ご利用例

業務上のトラブル

日常生活上のトラブル

勤務態度の悪い従業員を解雇することはできるか？

カスタマーハラスメントで困っているので相談したい。

労務トラブルに加え、取引先や顧客とのトラブル、さらに日常生活上のトラブルなど、法律に関するご相談に、弁護士が電話でお答えします。

業務災害総合保険にご加入の場合、ご契約内容に関係なくご利用いただけます。

①～④のサービスは、ティーペック株式会社に委託してご提供します。

●サービスは今後予告なく変更または中止する場合があります。あらかじめご了承ください。

●サービスのご利用にあたっては諸条件がありますので、ご利用の際にお電話でご確認ください。

●サービスの提供にあたり取得した情報はご契約者に開示することはできません。ご相談の内容等により相談を制限または停止させていただきます場合があります。

⑤弁護士による法律相談ホットラインサービス ご利用上のご注意

●電話相談は1回につき60分以内とし、年3回(毎年1月1日～同年12月31日)までとします。また、日本国内のご相談が対象となります。

●サービスは、弊社提携法律事務所を通じてご提供します(予約制)。

●サービスは今後予告なく変更または中止する場合があります。

●ご相談者の状況または相談の内容により、相談を制限または停止させていただく場合があります。

●サービスのご利用にあたっては諸条件がありますので、ご利用の際にはお電話でご確認ください。