

# 女子年少者の逸失利益の基礎収入

2006年1月作成

弁護士 青 野 渉

※ 裁判所に提出した準備書面を修正したものです。甲○というのは関連証拠資料の引用です。

## 目 次

第1	女子年少者の逸失利益の算定に関する最高裁判例	2
第2	賃金センサスの統計数値についての検討	2
1	賃金センサスとは何か	2
2	女子賃金センサスの統計資料としての特殊性について	3
第3	女子労働者の賃金構造の実態 ～ 賃金格差の「二つの要因」	6
1	家事労働の評価について	7
2	学歴格差について	9
3	二つの要因の法的評価について	9
第4	女子年少者の逸失利益の算定方法	10
1	基本的な考え方	10
2	賃金格差の生じる「二つの要因」の評価	11
3	男女間の賃金格差の縮小について	12
4	法整備と社会状況の変化	14
5	下級審判例の動向	14
6	結論	16

## 第1 女子年少者の逸失利益の算定に関する最高裁判例

女子年少者（以下、特に断らないかぎり、概ね22歳以下で未就労の若年女性を指す。）の逸失利益算定における基礎収入に関する、これまでの最高裁の判断は、以下のとおりである。

かつて、最高裁は、昭和61年11月4日（判時1216・74）、最判昭和62年1月19日（判時1222・24）をはじめとする裁判例において、女子年少者の逸失利益の算定につき、基礎収入としては賃金センサスの女子の賃金データを使用すべきであるとの判断を示していた。

しかしながら、この点について、最近の最高裁判所は、注目すべき判断をしている。

すなわち、最高裁判所平成14年5月31日決定は、14歳女子の死亡逸失利益について「全労働者平均賃金」で算定した大阪高判平成13年9月26日に対する上告・上告受理申立について、「受理しない。」として、高裁判決を確定させた（甲7の9。同じく東京高判平成13年8月20日に対する上告についても受理しないとした。最決平成14年7月9日・自動車保険新聞1804号）。

他方で、最高裁判所平成14年7月9日決定では、「女子労働者平均賃金」で算定した東京高判平成13年10月16日に対する上告・上告受理申立についても、これを「受理しない。」とした（甲7の10）。

このように、「全労働者平均賃金」「女子平均賃金」での算定について、最高裁判所はいずれも上告受理をしなかったものであり、最高裁は、少なくとも現時点では、この問題を事実審の判断事項（事実認定）に属するものであると考えているといえる。

したがって、この問題は、統計資料に基づく蓋然性による推認という手法を使って事実認定を行う「逸失利益」の算定という場面において、「全労働者平均賃金」という統計資料と、「女子平均賃金」という統計資料の、いずれを、女子年少者の基礎収入とするのが合理的なのか、という問題であり、事実審の裁判官の良識と経験則に委ねられているといえる。

## 第2 賃金センサスの統計数値についての検討

### 1 賃金センサスとは何か

賃金センサスは、我が国の賃金に関する最大規模の統計調査であり、信頼性も高く、生命や身体を侵害された場合の逸失利益の算定において、裁判実務で使われていることは公知の事実である。

賃金センサスは、企業規模10人以上の企業の常用労働者（いわゆるパートタイム労働者を除外した労働者）に関する調査であり、例えば平成15年版の労働者数と標本誤差率は、全労働者20,710,130人（誤差率0.09%）、男性全労働者14,491,670人（誤差率0.10%）、女性全労働者6,218,460人（誤差率0.11%）となっている（甲7の1）。むろん、この数の労働者を全て調査したものではなく、全国的なサンプル調査を行って推計労働者数に復元したものであるが、統計学的誤差率は上記程度である。

他方、賃金センサスは、いくつかの要素を調査して、労働者を分類している。具体的には、①産業、②企業規模、③性別、④学歴、⑤年齢、⑥地域、である。

「全労働者平均賃金」というのは、①ないし⑥の区別を全て捨象した上記20,710,130人の平均賃金ということになる。他方で、「女子労働者平均賃金」というのは、③以外の要素を全て捨象しつつ、③の区別のみによって分類した女子全労働者6,218,460人の平均賃金ということになる。

※ 一般に、逸失利益算定においては、賃金センサスで調査している産業規模、企業規模、地域などの区別を捨象して、より大きなカテゴリーのデータを利用するわけであるが、これは年少者には様々な可能性があり、未確定の要素が多いという点から首肯される論理である（甲7の4号証の25頁参照）。しかし、このように③以外の区別を捨象するのであれば、③も含めて捨象し、最も大きなカテゴリーである「全労働者平均賃金」を使うほうが論理的には一貫しているものと考えられる。

## 2 女子賃金センサスの統計資料としての特殊性について

全労働者平均賃金を利用すべきとする考え方は、後記第5のとおり、多様な視点から根拠づけられる。他方で、女子平均賃金を使用すべきとする論拠は、例えば、東京高判平成13年10月16日（判時1772号57頁）の以下のような判示に集約される極めてシンプルな論理である。

同判決は、まず、以下のように述べる。

「従来の判例・実務は、できる限り蓋然性のある逸失利益算定の方法として、賃金センサスの男女別平均賃金を基礎収入とする方法を採用した。後記のとおり

り、賃金センサスの数値は現実の労働市場における賃金の実態を反映していると解され、また、実態を反映する統計的数値に基づく推認は、蓋然性の証明において通常用いられる方法であるから、他により正確で利用可能な統計的数値等の資料がない場合には、従来の算定方法は、逸失利益の算定方法として合理的なものであるといえることができる。」

このように、女子平均賃金を利用すべきとする論拠は、それが「労働市場における実態を反映している。」という前提に立っているといえる。

さらに、同判決は、次のように述べる。

「平成12年賃金センサスにおける男子労働者の平均賃金は560万6000円であり、女子労働者のそれは349万8200円である。また、平成7年賃金センサスにおける男子労働者の平均賃金は559万9800円であり、女子労働者のそれは329万4200円である。これをみると、この5年間において、男子労働の平均賃金はほぼ横ばいであり、女子労働者のそれは約20万円の増加がみられるが、男女の平均賃金の格差は未だ大きい。男女の平均賃金の格差はわずかながら減少する方向になることは窺われるものの、これが近い将来に解消するとはいいがたい状況にある。このように現に存在する数値の差は大きいのであって、この現実を無視して存在しない数値を算定の基礎とするのは、統計の利用による算定そのものの基本を危うくしかねず、賛同することができない。」

この判示から明らかなように、女子全年齢平均賃金を使うべきとする立場では、統計資料の示す男女の賃金の中の「現に存在する数値の差は大きい」ということを「事実」とする。つまり、女子全年齢平均賃金という統計数値が、女性の賃金を反映したデータとして合理性を持つという「事実」を最大唯一の根拠とするのである。

しかし、「女子全年齢平均賃金」を「事実」とみて、「(女子賃金センサスは)労働市場における実態を反映している。」「現に存在する数値の差は大きい」という論理については、古くから様々な批判があるところである。このような考え方の問題点は後述するが、ここでは、そもそも、「女子平均賃金」という数値は、統計資料としてはかなり特殊なものであり、事実を反映したものではないことを指摘する。

(1) 賃金センサスにみる大卒女子と中卒男子の賃金の比較

甲7の1号証は、平成15年版の賃金センサス第1巻（の一部）である。

【別表1】は、ここから中卒男子と大卒女子のデータを抽出し、年収額に換算して（赤い本・青本と同様に「きまって支給する現金給与額」の1.2倍に「年間賞与その他特別給与額」を加えた値を算出）一覧表にしたものである。

【別表1】によれば「中卒男子の全年齢平均賃金」は4,598,600円であり、他方で「大卒女子の全年齢平均賃金」は4,458,900円である。この数値を見る限り、中卒男子のほうが、大卒女子よりも、所得獲得能力が高く、逸失利益も多いということになる。前記東京高判は、このような「全年齢平均賃金」を捉えて、男女の賃金の「現に存在する差」だと述べるわけであるが、はたして、大卒女子の賃金は、中卒男子の賃金よりも少ないというのが「事実」なのであろうか。

これは事実ではない。

年齢別の賃金をみれば、そのことは明らかである。

【別表1】の各年齢階層の平均賃金を見れば明らかのように、大卒女子の賃金は、どの年齢階層においても中卒男子のそれを上回っているのである。したがって、統計上、大卒女子の所得獲得能力は中卒男子のそれよりも高いことは明らかである。

にもかかわらず、「全年齢平均賃金」になると、中卒男子の賃金のほうが高くなってしまふ「逆転現象」の理由は、賃金センサスに記載されている「労働者数」というデータ（このデータは、赤い本・青本では転記されていない。）をみるとすぐにわかる。

すなわち、最近では中卒で勤労する者は極めて少なく、「中卒男子労働者」は全体で1,178,690人いるが、20歳～24歳の階層には25,110人、25歳～29歳の階層には47,640人しかいない。他方で、50歳～54歳の階層には268,000人、55歳～59歳の階層には337,030人もいる。「全年齢平均賃金」というのは、全ての母数を集約したものであるから、結果として、中卒男子の「全年齢平均賃金」とは、50歳以上の労働者の賃金（我が国の年功賃金制度の結果、高額となっている。）に、20歳代の賃金の8倍以上のウェイトが置かれた極端な「加重平均」となっているのである。

逆に、「大卒女子労働者」は全体で 874,290 人いるが、20歳～24歳の階層に 180,280 人、25歳～29歳の階層に 305,570 人おり、他方で、50歳～54歳の階層には 29,550 人、55歳～59歳の階層には 19,680 人しかいない。つまり、大卒女子の労働者のサンプルは若年層に集中しているのである。中卒男子とは年齢別構成比が全く逆になっており、大卒女子の「全年齢平均」においては、20歳代のウェイトが50歳代の10倍近くになっている「加重平均」なのである（甲7の6に詳しく分析されている。）。

こうして、各年齢別では全て「大卒女子」の賃金のほうが「中卒男子」よりも高いにもかかわらず「全年齢平均」になると「中卒男子」の賃金のほうが「大卒女子」よりも高いという奇妙な逆転現象が生じるわけである。

## (2) 女子全年齢平均賃金は逸失利益の基礎資料として適切か

しかし、「一人の人間が生涯に得る賃金はいくらか？」を算定するのであれば、上記のような若年労働者に極端にウェイトを置いた「加重平均」を基礎にすることが誤りであることはいうまでもない。一人の人間にとっては、20歳～29歳の期間も、50歳～59歳の期間も、等しく「10年」しかないのであるから、本来は、各年齢階層別の単純平均をとるべきであり、加重平均をとるべきではない（甲7の6）。各年齢階層の値を単純平均した値は、中卒男子で「4,104,270 円」、大卒女子で「5,806,300 円」となっており、中卒男子が生涯で稼ぐ所得と、大卒女子が生涯で稼ぐ所得は、後者のほうが4割以上高いというのが「賃金センサス」の示す統計データの意味なのである。

統計データを裁判の基礎資料とする場合には、その統計資料のもつ意味を吟味する必要があることはいうまでもない。以上述べたような統計としての特殊性を意識せずに、「女子全年齢平均賃金」という特異な統計資料を「労働市場における実態を反映している。」ものとして単純に採用することは、統計の利用による算定そのものの基本を危うくしかねない。

## 第3 女子労働者の賃金構造の実態 ～ 賃金格差の「二つの要因」

前項では、女子全年齢平均賃金が「加重平均」になっており、特殊な統計資料であることを明らかにした。つまり、男子全年齢平均賃金は 5,478,100 円、女子全年齢平均賃金は 3,490,300 円であり、女子のそれは男子の 63%程度に

過ぎないというデータ（平成15年賃金センサス。甲7の1）は、少なくとも、現実の男女間の賃金格差を正しく反映したものではないのである。

とはいえ、63%という極端な格差は事実でないとしても、学歴計の各年齢層の賃金自体も、女性のそれは、男性のそれよりも総じて低いというのも事実である（甲7の1）。

そこで、以下では、この男女別の「学歴計」の「賃金センサス」にあらわれる賃金格差が生ずる要因について検討・整理してみる。統計上の賃金格差が生ずる原因がわかれば、それを、法的に、どのように評価すべきかもおのずと明らかになるはずだからである。

#### 1 家事労働の評価について

平成11年6月23日に、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されている。これに基づき、内閣府の男女共同参画局を中心に、様々な調査を行い、それを踏まえた各種の施策が行われており、政府はその内容を「男女共同参画白書」として、毎年6月に公表している。

甲48は、2006年6月に閣議決定された「男女共同参画白書」である。

これによれば、公的な統計調査により、以下の事実が明らかとなっている。

第1子出産の1年前において、就業している女性は74.1%であり、他方で無職女性は25.9%となっている。そして、就業していた74.1%の女性のうち、第1子出産の1年半後に就業継続をしていた女性はわずか23.0%に過ぎず、一時離職中の者が13.0%、出産前に離職した者が52.5%、出産後に離職した者が8.6%となっている。つまり、就労中の女性の61.1%（一時離職を含めれば74.1%）は、出産を機に離職をしているということである（甲48の2頁）。

このデータからは、女性の多くは出産を機に退職をせざるを得ないことが明らかであるし、これだけ高率で退職をするという現実がある以上、そもそも就職する時点において、就労形態を調整し、「将来辞める」ことを前提にした就労形態とならざるを得ない。

このような点が、賃金センサスにおける女性の賃金が低いことの大きな要因となっていることは、明らかである。

仮に、出産・育児が一段落して、再就職ができたと仮定した場合でも、女性の賃金は男性のそれより相当程度低くなることは自明である。例えば、2人の

子供を生み、2人とも小学校にあがったので、再就職するという前提で考えてみると、少なくとも8年～10年程度のブランクがあることになる。20歳から就労して27歳で出産のため一時退職して、35歳で再度就職をしたとすれば、同期入社で同じく35歳の男性社員は、キャリア16年目である一方で、女性はキャリア8年目ということになる。これだけの経験年数の違いがある以上、仮に本来的な男女の能力が同じであっても、賃金に格差が生じる結果となってしまう。

女性の賃金が低い第一の理由が「家事労働が賃金センサスに反映されていない」ことにあることは、古くから指摘されているところである（甲7の17）。

例えば、25歳～29歳で305,570人もいる大卒女子労働者は、35歳～39歳では86,220人に激減する（甲7の1）。これは、一つには、35歳以上（つまり昭和時代に大学を卒業した女性）の大学進学率が13%前後であったのに対し、その後急激に増加している事情もあるが（甲7の7）、より重要なのは、結婚し、出産・育児・家事のために退職する女性が多いという事実である。大卒女性が結婚・出産などの理由がなく仕事を離れることは少ないであろうから、退職した大卒女性は、ほぼ結婚し、出産し、家事・育児を行っているものと考えられる。また、家事とともにパートの仕事も行い家計を助けている者も当然存在する（なお、賃金センサスの第1表にはパート労働者のデータは含まれていない。甲7の1）。

より一般化して言えば、大卒に限らず、女性は、20代から30代にかけて、結婚し、家事をし、子供を産み、育てるため、その年代にかけて仕事を退職することが多い。

また、仮に、仕事を退職しないとしても、家事と両立させるためにいわゆる「一般職」で就職する者が、男性よりも女性のほうが圧倒的に多いことは顕著な事実である。これらの労働者は、パートタイムにはならないにしても（なおパートタイム労働者とは、賃金センサスの資料との関係においては、調査月に労働実日数が18日未満ないし1日あたりの平均所定実労働日数が5時間未満の労働者である。）、家事労働のために、勤務時間を調整減少させることとなる。このような女性は、賃金が上昇せず、結果として全体の平均賃金が下げられる統計結果になる。

結局、賃金センサスにみられる男女間の賃金格差は、家事労働が経済的に正当に評価されていないことで発生する数値上の格差に過ぎず、このような統計

資料から、ただちに女性の労働力を男性のそれより低いことが「事実である」と断定するのは、極めて乱暴である。

実際、家事労働を原因に退職をしていない女性労働者のサンプルを男性と比較した場合、男女間の賃金格差は極めて小さい。すなわち学校卒業後直ちに就職し、同一企業に継続勤務している者に限った男女間の賃金格差は、いずれの年齢層でも、数パーセントから十数パーセントであり、上記の家事育児労働による退職女性を除外すると、平成12年当時でも、女性の賃金は、男性の賃金と格段の差はないのである（甲7の3）。まして、賃金センサスの「男女別全年齢平均賃金」の示す100対63というような著しい賃金格差は「事実無根」と言っても過言ではない。

## 2 学歴格差について

我が国がいわゆる「学歴社会」であることは公知の事実である。賃金センサスもそれを前提に、分類要素の一つとして「学歴」を調査対象としており、他の条件が同一であれば高学歴の賃金のほうが高いことは明らかである（甲7の1。なお、加重平均による問題があるので全年齢平均を比較すると逆転現象が生じることは既に指摘したとおり。）。

女子の賃金が低い二つ目の要因は、過去においては女性の進学率が低かったため、「男女の賃金格差」には「学歴の賃金格差」がそのまま反映されていたという事実である。昭和40年代には大学に進学する女性のごくわずかであったから、女性労働者の大半は「中卒」「高卒」であり、結果として、「大卒」が相当数を占める「男子」の賃金は、大卒女性がほとんど含まれない女性の賃金よりも高くなる。

そして、わずかに存在した大卒女性も、家事・育児のためにリタイアするなどして男性と同等の所得を得られないうえ、家事労働自体は「賃金センサス」には反映されないため、男性の賃金のほうが、女性の賃金よりもはるかに高い値になっているのである。

## 3 二つの要因の法的評価について

以上述べたとおり、「家事労働」と「学歴社会」という、二つの要因が複合して、賃金センサスという統計資料において、男女間の賃金格差が生じているのである（しかも、全年齢平均をとってしまうと、この要因が極端に「増幅」されてしまうことは前述

のとおりである。)

では、この二つの要因を、法的にどう評価し、統計資料として、どのような値を採用するのが合理的なのであろうか。そのことを次項で述べる。

#### 第4 女子年少者の逸失利益の算定方法

前項までに、賃金センサスの「女子全年齢平均賃金」というデータの持つ問題点を指摘してきた。それでもなお、他に適切なデータがないとして「女子全年齢平均賃金」を使うのか、あるいは、別の算定方法を採用すべきなのか。

原告としては、訴状で主張したとおり、「全労働者平均賃金」を採用する方法が合理的であると考えているので、以下、その理由を述べる。

##### 1 基本的な考え方

人が死傷した場合の「逸失利益」の本質を何ととらえるかについては、周知のとおり、「差額説」と「労働能力喪失説」がある。いずれにせよ、具体的な事実として「死傷のない人生と死傷のある人生との所得の差」や「死傷によって生じた労働能力の喪失により生じる損失」を立証したり、証拠によって事実認定することは不可能である。そこで、統計資料などを用いた蓋然性による認定がなされることとなり、逸失利益の認定は、民事訴訟法248条が適用される典型例であるとされている（伊藤滋夫「民事訴訟法248条の定める『相当な損害額の認定』」判例時報1792号3頁、1793号3頁、1796号3頁、山本克己「自由心証主義と損害額の認定」講座新民事訴訟法Ⅱ301頁以下）。

民訴法248条は、最判昭和39年6月24日（民集18巻5号874頁）の示したルールを法律で明文化したものとされている。すなわち「被害者側が提出するあらゆる証拠資料に基づき、経験則とその良識を十分に活用して、できうるかぎり蓋然性のある額を算出するよう努める」ことが必要である。経験則と良識を活用して蓋然性のある額を算出するよう努めるということは、言い換えれば、可能なかぎり合理的な算定方法を探る努力をすべきということである。

※ なお、保険会社側の代理人は、この判決の前記判示の後にでてくる「蓋然性に疑がもたれるときは被害者側にとって控え目な算定方法を採用する」という判示をとらえて、とにかく「控え目」ということを強調して、合理的な方法を探る努力を放擲してしまう。しかし、

上記の判示から明らかなおとおり、まず、合理的な算定方法を探究するという努力があり、その努力を尽くしてなお疑義がある場合に、解決策としての「控えめ」な算定というルールが出てくるのであり、統計資料の中身を検討もせず、単に「女子のセンサスのほうが安い」だから、そちらを使うべき」というような乱暴な議論は最高裁の判示を曲解するものといわざるを得ない。

結局、憲法を頂点とする我が国の法理念、女性の社会進出や男女の進学率の均衡、その他あらゆる事実を考慮して、経験則と良識にしたがって、最も合理的な算定方法を探るという努力が必要であるということになる。

## 2 賃金格差の生じる「二つの要因」の評価

以上のような基本的な考え方を前提に、賃金格差の生じる「二つの要因」を、どのように法的に評価し、統計資料に基づく合理的な算定方法を導くべきか検討する。

前述したとおり、賃金センサスという統計資料において男女の賃金格差が生じる第一の要因は、家事労働が賃金センサスの数値に全く反映されないという点にある。しかし、周知のとおり、最高裁判所は、家事労働をも逸失利益として金銭的に評価すべきことを明らかにしているし（最判昭和49年7月19日判時748号23頁）、また、離婚による財産分与の裁判実務において、夫が特別に高収入を得られる職業に就いているなどの特段の事情がなければ婚姻後に形成した財産は専業主婦の妻にも2分の1程度の権利があるとされるのが家事実務である（東京高判昭和57年2月16日判時1041号73頁ほか多数）。家事・育児が社会にとって極めて重要な活動であることはいまでもなく、最高裁判所がいうように、これを金銭的に評価しないわけにはいかない。この点、東京高裁平成13年8月20日判決も、端的に、賃金センサスの男女間格差の原因について、女性が家事労働（出産、育児を含む。）との関係から、就労期間、労働時間、職務内容が男性に比して制約された状態が主要な原因で、労働能力について、性別に由来する差は存在しないと認定している（甲7の15）。

また、二つ目の要因である「学歴格差」については、ここ10年ほどで劇的といつていいほど改善されている。すなわち、内閣府の男女共同参画局の発行する「男女共同参画白書平成16年版」（甲7の7）によれば、昭和45年には女性の4年制大学進学率は6.5%であり、男性の27.3%と比べると、4.

2倍の格差があった。昭和60年では、女性13.7%、男性38.6%となり、その差は2.81倍にまで縮小した。平成以降はさらに急激に改善され、平成15年では、女性の大学進学率は34.4%まで急上昇し、男性の47.8%との差は1.38倍程度にまで縮小している（なお、女性の場合、短大への進学率が平成15年で13.9%あり、これを合計すると女性の大学・短大への進学率は48.3%になり、男子を上回る。）。男女の知能に本質的には相違がなく、政府が男女共同参画という政策（これは世界的な方向性である。甲7の7）を推進していることも勘案すると、この傾向は今後も強まりこそすれ、格差が拡大することはないといえる。このように賃金格差の重要な要因となっていた「学歴差」という要素に関する男女差は劇的に解消しつつあるといえる。

### 3 男女間の賃金格差の縮小について

次に、上記2で指摘したような状況から、実際に、「男女の賃金格差の縮小傾向」が認められるか否かについても指摘しておきたい。

女子平均賃金を採用すべきとする前記東京高判平成13年10月16日（判時1772号57頁）は男女別の「全年齢平均賃金」の比較のみを根拠として「男女の平均賃金の格差はわずかず減少する方向になることは窺われるものの、これが近い将来に解消するとはいいがたい状況にある。」とする。この論理自体が「全年齢平均賃金」の意味を理解していないという点で、誤りであることは既に述べたが、男女の賃金格差は実際に縮小していないのであろうか。

【別表2】は、平成15年賃金センサスの大卒男子と大卒女子の比較であるが、なるほど、「全年齢平均賃金」においては、女子の賃金は男子の7割にも満たないこととなっている。しかしながら、これは「加重平均」による統計の結果であり、女子の賃金が男子の7割以下であることを意味しないことは既に述べた。むしろ、各年齢でみていくと、20歳～24歳では、女子賃金は男子の93.37%、25歳～29歳においても88.45%となっている。年齢があがるほど格差が大きくなり、50歳～54歳では、74.18%となっている。このデータをみるかぎり、若い年齢層（平成の時代になってから大学を卒業した者）の間では、賃金格差はかなり縮小していることが明らかである。

【別表3】は、平成15年度と昭和44年度の学歴計の男女別賃金を比較しているものである（元になるデータは甲7の1と甲7の8）。

まず、平成15年度で、20歳～24歳の女子賃金は男子の88.91%となっており、若年層における格差の縮小傾向は学歴計のデータでも読み取ることができる。他方、35歳～39歳となると、昭和60年前後に高校を卒業した者であるが、この年代では68.47%の格差が生じていることがわかる。

さらに、平成15年の賃金センサス（甲7の1）と、昭和44年の賃金センサス（甲7の8）を比較してみると、男女間の賃金格差の縮小傾向は、より明らかとなる。【別表3】のとおり、昭和44年当時の20歳～24歳の学歴計・男子労働者の平均賃金は578,600円、女子労働者のそれは430,100円であり、格差は74.33%、同じく昭和44年のデータでは、35歳～39歳の学歴計・男子労働者の平均賃金は1,039,000円、女子労働者は445,300円で、その格差は42.86%であった。これを前述した平成15年現在のデータと比べると、以下のとおり20ポイント前後の大幅な縮小が認められる。

20歳～24歳 昭和44年74.33% → 平成15年93.37%

35歳～39歳 昭和44年42.86% → 平成15年68.47%

このように、賃金格差は大きく縮小していることが明らかである。

しかも、これらのデータは、前述した「家事労働」に対する評価がされていないという制約の下でのものである。また、「学歴格差」の要因は、平成になってから劇的に解消されているところ、平成15年の賃金センサスでは、解消前の労働者のサンプルも多く含まれていることになるから、学歴格差の解消はまだ十分に反映されていない。そのこともふまえて考えれば、今後の実質的な賃金格差の縮小傾向は、このデータよりもさらに強いものであることは明らかである。

このように統計資料をきちんと見れば、賃金格差の縮小が相当な速度で進行していることは十分に認められる。

現に法曹にとって身近な例である、司法試験の合格者に占める女子の割合が、昭和26年に0.7%であったのが、平成13年には27.2%にもなっていることから（甲7の3）、若年層における男女間格差の解消の現況は、我々法曹にとっても公知の事実である。

このような賃金格差の著しい縮小傾向のなかで、30年前と同様に「女子児童は女子平均賃金で算定する」というやり方はきわめて疑問である。

特に事故当時6歳の本件被害者が、就労を開始し、就労の終期と想定される67歳に達するまでには未だ相当の期間があり、これまでの格差縮小の現実に加え、次項で述べる法制度の整備状況からすれば、年少者である本件被害者が就労するまでの期間に格差が是正され、本件被害者が、生涯にわたり、全労働者平均賃金を得られる（あるいは、それと同等に評価されるべき家事労働を行う）であろう蓋然性が認められるものと考えられる。

#### 4 法整備と社会状況の変化

今日、男女間に存する賃金格差を是正するために各種の法制度が制定施行されている。

男女雇用機会均等法が施行されて既に30年以上が経過し、特に、平成11年4月施行の同法の改正により、募集、採用、配置、昇進、教育訓練、定年、退職、解雇などに関し差別的取り扱いが禁止され、それに違反している事業主に対する制裁規定が設けられ、より実効的な法制度になった。

この改正に併せて、労働基準法の改正も行われ、女性の時間外・休日労働、深夜業の制限の撤廃がなされ、男女同一の制度が確立された。

さらに平成11年6月に男女共同参画社会基本法が公布・施行され、それに基づき平成12年12月には男女共同参画基本計画が閣議決定され、現在、政府は、性別にかかわらず、その個性と能力を發揮することができる社会の実現が目指されている（甲7の7）。また平成13年11月施行の育児介護法の改正により、より、一層、労働者が子の養育や家族の介護を行いながら、生活を営むことが可能となった。

これら法制度の改善の結果、将来に向けて、従来にもまして、女性が男性と同じ就労の機会・選択肢が与えられことは明白であり、男女間の統計上の賃金格差が将来的に是正される可能性は高く、現時点においては、男女別の賃金センサスを使うことは「性別による合理的な理由のない差別」であるといわざるを得ない。

#### 5 下級審判例の動向

法制度の制定の根底にある男女平等の理念は、最高裁判所が逸失利益の損害の評価に際して用いるべき「良識」の重要な構成要素であることは疑いようがなく、損害評価の手法は、個人の尊厳と男女の平等という基本理念に基づき、

より合理的な算定方法が検討されるべきであり、このような理念に基づき、多くの法制度が実施され、また、多くの裁判例が全労働者の賃金センサスの利用による逸失利益の算定を合理的な算定手法として支持している。女子年少者の逸失利益算定について全労働者平均賃金を採用している裁判例を一覧表にしたものが【別表4】である。

これらの裁判例をみると明らかなおおりに、東京地裁交通部、東京地裁医療集中部（5部、31部）、大阪地裁交通部、名古屋地裁交通部をはじめとして、全国各地の地方裁判所で、「女子年少者については全労働者平均賃金を基礎収入とする」との扱いが浸透している。高裁レベルでも、東京高裁、大阪高裁、名古屋高裁、福岡高裁及び御庁（札幌高裁）でも、既に先例があるところである。

これらを見るかぎりでは、現時点における実務の大勢は、全労働者の賃金センサスを採用する方向で固まっているものと思われる。

また、東京地裁交通部では、数年前から全労働者の賃金センサスを使用することとして扱いを統一している（甲7の5）。2007年版の赤い本の109頁でも、この方針が維持されていることが明記されており「実務上は、全労働者の平均賃金を基礎収入とする運用が定着していると解される。」とも指摘されている。

以上から、本件についても、全労働者平均賃金に基づく逸失利益算定が合理的であると考えられる。

そもそも性別は、個々の年少者の備える多くの属性のうちの1つに過ぎず、他の所得格差をもたらす可能性のある属性（知能、運動能力、あるいは親の経済力）は多様であり、性別という属性に限定された統計資料のみを利用すべき必然性はないといえる（東京高裁平成13年8月20日判決同旨・甲7の15）。

最高裁昭和61年11月4日判決の補足意見において伊藤正己裁判官が「（全年齢平均賃金を採用する方法）をとることもまた一つの合理的な方法ということができよう。もっとも、このことは、右の手法が最善であることまで意味するものでなく、個人の尊厳と男女の平等という基本的視点に立ち、右手法を含めより良い算定方法が検討されるべきものであって、この点は、なお将来の課題として保留しておきたい。」と指摘してから、20年が経過し、その間、法制度も、社会状況も大きく変化し、前掲のように少なからぬ裁判例がでていくことに鑑みれば、裁判官の良識（あるいは

国民の常識)としても、女子の逸失利益につき、全労働者平均賃金による算定を可能とする状況に達していると考えられる。

## 6 結論

以上述べたことを総合すれば、賃金センサスの「女子全年齢平均賃金」は、①加重平均であるため若年労働者の賃金に偏った特殊な統計であり、②家事労働が考慮されず、③女性の学歴が男性に比べて著しく低かった過去の時代の女性の賃金を強く反映しているものであり、しかも、②の要因は金銭評価すべきことを最高裁が明示しており、③の要因は解消されつつあることからすれば、少なくとも現代の女子児童の逸失利益を算定する基礎資料としては、二重、三重に不適切なものである。

これに加え、④男女の賃金格差そのものが縮小している事実、⑤法制度の整備も含めた現在の社会情勢や裁判例の傾向などに鑑みれば、現在において、「女子全年齢平均賃金」を女子年少者の逸失利益算定の基礎とする方法は、もはや合理的とはいえない。

前述したとおり、家事労働という制約により、女子賃金センサスは、いわば「凹んで」いるのであり、これが女子の労働能力を正しく反映したものではないことは明らかである。法律家は、凹んだ部分を復元して女性の労働の価値を正しく評価すべきであり、そのために、民事訴訟法248条に基づき、経験則と良識を最大限に活用する必要がある。

確かに、家事・育児による労働というものは、それによって直接的な対価を得るものではないため、金銭的評価をすることは難しい。しかし、女子の賃金構造の特異性は、家事・育児という労働の存在を無視しては説明しえないものである。家事・育児は、社会にとって（特に極端な少子化傾向にある我が国では）、極めて重要な労働であり、これを適正に評価する必要があることはいうまでもない。家事従事者の労働も金銭的に評価すべきであるとする前掲最高裁判例や、離婚による財産分与において妻の家事労働を夫の賃金獲得と同等の寄与とみる家事事件の裁判実務などを前提とし、男女雇用機会均等法が改正され、内閣府に男女共同参画局が設置され、大学進学率が男性とほぼ同等にまで高まっているといった、既に縷々指摘してきた事情を考慮すれば、現在、本件被害者が、今後、成人して一生涯働いて得られた賃金（ないし家事労働の金銭的評

価)は、男性の所得と大きく違わないと考えるべきであろう。前述した賃金の男女間格差の縮小傾向からすれば、少なくとも、現在の賃金センサスの全労働者の全年齢平均賃金(男子労働者の全年齢平均賃金の89%程度)と同等の収入を得られる蓋然性は認められるというべきである。

したがって、「全労働者」の「全年齢平均賃金」に基づいて算定する方法は、民事訴訟法248条を活用した蓋然性に基づく事実認定として、一つの合理的な方法ではないかと思われる。少なくとも、前記した様々な問題のある「女子・全年齢平均賃金」を用いることと比較すれば、はるかに合理的である。前記1で指摘した法理念に基づけば、「男女の性別による本来的な労働能力には差がない。」のであるから、男女の区別を捨象した「全労働者平均賃金」を採用することは、統計の利用方法としても不合理な方法ではないであろう。

それゆえ、最高裁判所も、このような高裁判決を破棄せずに確定させたものと理解される(甲7の9)。

※ この考え方をさらに推し進め「結局、(家事労働をしていない)男子労働者の賃金センサスこそが、まさに純粋な経済活動である労働による対価と考えることができるのではないかという結論です。」として、男子のセンサスを採用すべきとする見解もある(甲7の17)。傾聴すべきものと思われる。

- 【別表1】 中卒男子と大卒女子の賃金比較
- 【別表2】 大卒男子と大卒女子の賃金比較
- 【別表3】 平成15年と昭和44年の男女別平均賃金の格差の縮小傾向
- 【別表4】 裁判例一覧表



【別表2】 大卒男子と大卒女子の賃金比較

	大卒男子		大卒女子		女子賃金 ÷男子賃金
	年収額	労働者数	年収額	労働者数	
全年齢	¥6,587,500	4,838,310	¥4,458,900	874,290	67.69%
～17歳	¥0				
18歳～19歳	¥0				
20歳～24歳	¥3,230,300	265,610	¥3,016,100	180,280	93.37%
25歳～29歳	¥4,352,700	790,080	¥3,850,100	305,570	88.45%
30歳～34歳	¥5,535,900	865,730	¥4,757,700	147,520	85.94%
35歳～39歳	¥6,873,100	757,470	¥5,668,200	86,220	82.47%
40歳～44歳	¥7,657,200	682,580	¥6,102,200	55,700	79.69%
45歳～49歳	¥8,209,600	588,020	¥6,161,500	41,660	75.05%
50歳～54歳	¥8,703,400	470,970	¥6,455,800	29,550	74.18%
55歳～59歳	¥8,732,900	298,480	¥7,194,100	19,680	82.38%
60歳～64歳	¥7,029,300	79,340	¥6,873,500	5,680	97.78%
65歳～	¥6,465,600	40,020	¥7,983,800	2,450	123.48%
各年齢階層の平均	<u>¥6,679,000</u>		<u>¥5,806,300</u>		<u>86.93%</u>

【別表3】 平成15年と昭和44年の男女別平均賃金の格差の縮小傾向

	平成15年版賃金センサス			昭和44年賃金センサス		
	学歴計男子	学歴計女子	女子賃金 ÷ 男子賃金	学歴計男子	学歴計女子	女子賃金 ÷ 男子賃金
	年収額	年収額		年収額	年収額	
全年齢	¥5,478,100	¥3,490,300	63.71%	¥861,600	¥418,900	48.62%
～17歳	¥1,782,200	¥1,702,500	95.53%	¥319,100	¥297,800	93.32%
18歳～19歳	¥2,429,400	¥2,083,600	85.77%	¥428,300	¥342,600	79.99%
20歳～24歳	¥3,143,700	¥2,795,100	88.91%	¥578,600	¥430,100	74.33%
25歳～29歳	¥4,002,300	¥3,373,700	84.29%	¥784,900	¥476,900	60.76%
30歳～34歳	¥4,889,900	¥3,716,800	76.01%	¥948,200	¥436,100	45.99%
35歳～39歳	¥5,768,600	¥3,950,000	68.47%	¥1,039,000	¥445,300	42.86%
40歳～44歳	¥6,373,000	¥3,922,100	61.54%	¥1,150,100	¥450,700	39.19%
45歳～49歳	¥6,709,700	¥3,773,100	56.23%			
50歳～54歳	¥6,654,900	¥3,678,300	55.27%	¥1,090,300	¥456,600	41.88%
55歳～59歳	¥6,344,100	¥3,564,200	56.18%			
60歳～64歳	¥4,410,200	¥2,948,500	66.86%			
65歳～	¥3,887,900	¥2,947,400	75.81%	¥689,600	¥404,500	58.66%

【別表4】女子年少者の逸失利益に関する裁判例

番号	判決/決定日	裁判所	使用センサス	証拠/出展	備考
1	S61.11.4	最高裁第3小法廷判決	女子センサス	判例時報1216号74頁	伊藤裁判官の補足意見では、「将来の課題」と指摘されている。
2	H12.7.4	奈良地裁葛城支部	全労働者センサス	甲32/判時1739号117頁	
3	H13.3.8	東京地裁	全労働者センサス	甲33/判時1739号21頁	
4	H13.5.30	東京地裁(5部)	全労働者センサス	判例時報1780号109頁	医療過誤/死亡事案
5	H13.7.5	東京地裁(31部)	全労働者センサス	判例タイムズ1131号217頁	医療過誤/死亡事案
6	H13.8.20	東京高裁	全労働者センサス	甲34/判時1757号38頁	
7	H13.9.26	大阪高裁	全労働者センサス	甲35/判時1768号95頁	
8	H13.12.27	さいたま地裁	全労働者センサス	判例時報1805号118頁	
9	H14.2.7	大阪地裁	全労働者センサス	甲31/自保ジャ1453	
10	H14.4.23	大阪地裁	全労働者センサス	甲30/自保ジャ1453	
11	H14.5.2	札幌高裁	全労働者センサス	甲49	
12	H14.5.17	福井地裁敦賀支部	全労働者センサス	交民集35巻3号686頁	後遺症事案
13	H14.5.31	最高裁第2小法廷決定	全労働者センサス	甲28/自保ジャ1453	全労働者センサスで算定した原判決(7番)について、上告不受理で是認。
14	H14.5.31	大阪地裁	全労働者センサス	交民集35巻3号738頁	
15	H14.7.9	最高裁第3小法廷決定	全労働者センサス	交民集35巻4号917頁	全労働者センサスで算定した原判決(6番)について、上告不受理で是認。ただし、第三小法廷は、同日、逆に、女子センサスの原判決に対する上告受理申立も不受理としている(甲29)。
16	H15.2.4	名古屋地裁岡崎支部	全労働者センサス	甲50	殺人事件
17	H15.3.19	名古屋地裁	全労働者センサス	交民集36巻2号323頁	
18	H15.3.20	松山地裁宇和島支部	全労働者センサス	判例時報1839号140頁	
19	H15.3.27	東京地裁	全労働者センサス	交民集36巻2号413頁	
20	H15.6.26	東京地裁	全労働者センサス	判例時報1828号50頁	
21	H15.12.8	東京地方裁判所	全労働者センサス	交民集36巻6号1570頁	
22	H16.3.1	さいたま地裁熊谷支部	全労働者センサス	甲51	営造物管理責任/国賠
23	H16.7.27	さいたま地裁	全労働者センサス	交民集37巻4号1011頁	
24	H16.8.6	さいたま地裁	全労働者センサス	判例時報1876号114頁	
25	H16.12.1	福岡高裁	全労働者センサス	判例時報1893号28頁	医療過誤/後遺症事案
26	H16.12.21	広島地裁	全労働者センサス	甲52	医療過誤/後遺症事案
27	H16.12.22	名古屋高裁	全労働者センサス	甲53	
28	H17.3.29	名古屋地裁	全労働者センサス	判例時報1898号87頁	