

学校経営のポイント

“逸失利益は男女同一”高裁判決の活用

若井 彌一

一人の人間の死を契機として、物事の考え方が大きく問い直されることがある。それに該当するようなことが、8月20日の東京高裁判決で起きた。

性別による逸失利益の予測は“差別”

交通事故で死亡した11歳の女兒（事故当時）の父親が損害賠償請求していた裁判で、東京高等裁判所は、女兒の逸失利益の算定方法について、男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法の施行をふまえ、「もはや、就労可能性に男女差は存在しない。性別だけで将来の収入を予測するのは、合理的な理由のない差別」であるとの考え方を示したのである。

高裁判決としてこのような考え方が示されたのは、初めてである。今年3月に東京地裁は、逸失利益の算定基準について「全労働者の平均賃金」を採用すべきであるとの考え方を示したが、事故の加害者側がこれを不服として控訴し争っていたものである。

逸失利益とは、債務不履行や不法行為がなかったならば当然得られたはずの利益という意味の言葉（用語）であり、「得べかりし利益」とも呼ばれるものである。従来、この逸失利益については、算定基準として、男女の性別による平均賃金が採用されることが多かった。

“高裁判決の一般化”の予想

東京高裁判決は、この伝統的な考え方である性別平均賃金を算定基準とする逸失利益の算定方法は、今日においては合理的な理由を失っているとして、被害者が「高校卒業か、少なくとも義務教育修了までは男女同一とし、全労働者の平均賃金を基準にすべき」であるとして、従来の考え方を転換したのである。

このような考え方（判断の仕方）が、今後ただち

に主流となるかどうか即断はできないけれども、長期的にみればその可能性が大きいであろう。

「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」という男女同一賃金の原則（労働基準法第4条）に照らして、東京高裁の判断は従来の考え方に比してより整合性が高く、また事実、今後、男女雇用機会均等法が精神が徐々にではあれ、普及浸透することにより、男女の労働賃金の実質的平等も進むと予想されるからである。

“男女共同参画社会”形成の取組み点検

今回の東京高裁判決は、条件つきではあれ、男女の別ではなく、全労働者の平均賃金を逸失利益の算定基準とすべきことを打ち出した点で、マクロな見方をすれば、男女の本質的平等（日本国憲法第24条第2項）の促進に資するものである。

各学校においては、このような判決を話題として取り上げることにより、自校における男女の共同参画社会形成に向けての取組みの現状を点検する機会としていただきたい。

このような実践が、男女共同参画社会の形成に寄与する各学校での努力義務（男女共同参画社会基本法第10条）の履行である。

（わかい・やいち = 上越教育大学教授）

問われている学校の危機管理体制！ “危機管理”研修テキスト三部作 好評発売中

- 『求められる危機管理能力』大石勝男編・2310円
- 『学校の危機管理マニュアル』菱村幸彦編・2310円
- 『危機管理の法律常識』菱村幸彦編・2310円

本紙はホームページでも閲覧できます

9月の研修図書 好評発売中！ 学校運営に不可欠の最新常識を網羅！ 教育開発研究所刊
最近の改正法規や教育改革の動向をふまえ、ポイントをわかりやすく解説！【浅野素雄編】

よくわかる校長・教頭最新学校運営実務 A5判230頁・定価2,310円

研修誌・図書の小社への直接注文は、無料FAX 0120-462-488をご利用ください（24時間受付・即日発送）