

令和6年(行ウ)第119号 遺族補償年金等不支給処分取消請求事件

原告

被告 国(処分行政庁 八王子労働基準監督署長)

準備書面(1)

令和6年9月5日

東京地方裁判所民事第36部合B2係 御中

被告指定代理人

川 勝 庸 史

古 本 達 也

中 内 麻 里 子

高 田 正 樹

田 村 美 和

二 瓶 恵 一

和 田 善 一

二之宮 耕 治

第1	請求の原因に対する認否	4
第2	関係法令等の定め	12
1	遺族補償給付について	12
2	社会復帰促進等事業（遺族特別支給金、遺族特別年金）について	14
第3	事案の概要及び被告の主張の骨子	15
1	事案の概要	15
(1)	被災労働者の死亡	15
(2)	業務災害の認定及び遺族補償年金等の支給	15
(3)	原告による遺族補償年金の支給請求	16
(4)	不支給決定	16
(5)	審査請求	17
(6)	本件訴訟の提起	17
2	被告の主張の骨子	17
第4	社会保障立法について具体的にどのような立法措置を講ずるかは、立法府の広範な裁量に委ねられているというべきであり、立法府の裁量権の行使が著しく合理性を欠き明らかな裁量権の逸脱・濫用とみざるを得ないような場合を除いては、裁判所の審査判断に適しない事柄であり、このような立法措置について憲法14条1項違反の問題が生じ得るのは、受給権者の範囲、支給要件等につき何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いをした場合に限られること	19
1	労災保険法16条の2に係る違憲審査基準に係る原告の主張	19
2	社会保障立法の分野における違憲審査基準の在り方	20
3	労災保険法の遺族補償年金制度は社会保障の性格を有し、本件年齢要件と同旨の地公災法の遺族補償年金の受給要件について、最高裁平成29年判決が、憲法14条1項に違反するものではないと判断していること	22
4	小括	25
第5	本件区別は憲法14条1項に違反しないこと	26

1	本件区別は性差別（男女差別）を内容とするものではなく、その趣旨は、妻をより手厚く保護することとし、その生活の安定や福祉の向上を図ることとしたものであること	26
(1)	原告の主張	26
(2)	被告の反論	26
2	労災保険法16条の2第1項ただし書が、妻について遺族補償年金の受給資格に係る年齢要件を設けていないことには合理性があること	28
(1)	原告の主張	28
(2)	被告の反論	29
3	本件区別の合理性を判断するに当たっては遺族補償一時金のほか他の社会保障制度による救済等も考慮すべきであること	40
4	制度の見直しに向けた検討状況について	40
(1)	はじめに	40
(2)	社会保障審議会の年金部会における議論状況	42
(3)	小括	45
5	まとめ	46
第6	本件区別は国際人権規約に違反しないこと	46
1	原告の主張	46
2	被告の反論	46
第7	本件区別は女子差別撤廃条約に違反しないこと	48
1	原告の主張	48
2	被告の反論	48
第8	結語	49

被告は、本準備書面において、訴状記載の請求の原因に対する認否を行うとともに（後記第1）、関係法令等の定め（後記第2）を整理した上で、被告の主張を明らかにする（後記第3以下）。

第1 請求の原因に対する認否

1 「第1 事案の概要」（訴状5ページ）について

第1段落は認否の限りでない。

第2段落は争う。

2 「第2 当事者等」（訴状5及び6ページ）について

(1) 「1 原告」について

第1段落は認める。

第2段落は、原告が「身体及び精神の障害は有していなかった」との主張が、原告の配偶者である[REDACTED]（以下「本件被災者」という。）が死亡した令和元年6月29日当時に原告が労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）16条の2第1項4号所定の「厚生労働省令で定める障害の状態」になかったという趣旨をいうものと解した上で認める。

(2) 「2 被災者（故[REDACTED]）」について

認める。

(3) 「3 使用者（ワーカーズコープセンター事業団）」について

本件被災者の使用者が労働者協同組合ワーカーズコープセンター事業団（以下「本件使用者」という。）であること及び令和4年10月に労働者協同組合法（令和4年法律第71号による改正後のもの）が施行されたことは認め、その余は不知。

3 「第3 被災者の死亡及びその後の家族の生活」（訴状6ないし8ページ）について

(1) 「1 被災者のくも膜下出血の発症及び死亡」について

認める。

(2) 「2 被災者の死亡後の家族の生活」について

ア 「(1) 経済的負担の増大」について

第1段落第1文は認める。同段落第2文中、本件被災者と原告の間の子らの就学状況は認め、二男の進学に係る希望は不知。

第2段落ないし第4段落は不知。

イ 「(2) 家庭責任の増大」について

不知。

ウ 「(3) 原告の年収の減少」について

不知。

4 「第4 遺族補償年金等の二男の受給権の喪失」(訴状8及び9ページ)について

(1) 「1 二男を申請人及び請求人とする遺族補償年金の申請」について

第1段落及び第2段落は不知。原告が主張する令和4年3月22日の池袋労働基準監督署における出来事は、記録が残っておらず、事実関係を確認することができない。

第3段落中、請求人及び申請人を原告の二男(以下「原告二男」という。)とする本件被災者に係る遺族補償年金等の支給請求書兼支給申請書(乙1)が令和4年3月28日付けで池袋労働基準監督署に郵送により提出されたことは認め、その余は不知。

(2) 「2 八王子労働基準監督署長による業務上認定」について

認める。

(3) 「3 二男の受給権及び受給資格の喪失」について

第1段落及び第2段落は認める。

第3段落中、遺族補償一時金が支給されたのが原告二男であることは否認

し、その余は認める。遺族補償一時金が支給されたのは原告二男ではなく、原告である。

5 「第5 原告による遺族補償年金の労災申請、審査請求及び本訴訟の提起」
(訴状9及び10ページ)について

(1) 「1 原告を申請人及び請求人とする遺族補償年金の労災申請」について

第1段落は不知。前記4(1)のとおり、原告が主張する令和4年3月22日の池袋労働基準監督署における出来事は、記録が残っておらず、事実関係を確認することができない。

第2段落中、原告が令和5年11月6日付けで八王子労働基準監督署長(以下「本件監督署長」という。)に対して原告を請求人及び申請人として遺族補償年金等の支給の請求・申請をしたことは認め、その余は争う。

(2) 「2 八王子労働基準監督署長による不支給処分」について

認める。

(3) 「3 原告による審査請求」について

認める。

(4) 「4 原告による本訴訟の提起」について

認める。

6 「第6 労災保険法16条の2の違憲性」(訴状10ないし22ページ)について

(1) 「1 労災保険法16条の2が定める受給資格者」について

原告の指摘する法令の規定内容は認める。

(2) 「2 現行の労災保険法における被災者の遺族補償年金の受給資格者」について

第1段落ないし第4段落は認める。第5段落は認否の限りでない。

(3) 「3 労災保険法16条の2は憲法14条1項に反し違憲である」について

ア 「(1) 憲法 14 条 1 項による差別的取扱いの禁止」について

(7) 第 1 段落について

憲法 14 条 1 項の規定内容及びその趣旨は認める。

(4) 第 2 段落について

争う。

イ 「(2) 性別による差別的取扱いに関する違憲審査基準」について

争う。

ウ 「(3) 労災保険法 16 条の 2 の違憲審査基準」について

争う。

エ 「(4) 労災保険法 16 条の 2 の違憲性」について

(7) 「ア 立法目的はやむにやまれぬ必要不可欠なものではない」について

争う。

(4) 「イ 立法目的との関係で規制手段が必要最小限のものではない」について

a 柱書について

争う。

b 「(7) 現在の日本の社会状況」について

(a) 第 1 段落及び第 2 段落は争う。

(b) 第 3 段落及び第 4 段落は、甲第 7 号証ないし第 9 号証に各記載の
限度で認める。

(c) 第 5 段落は、厚生労働省の賃金構造基本統計調査において、令和
4 年時点の男性労働者を 100 とした場合の女性労働者の給与水準
が 75.7 であり、平成 29 年時点の同水準が 73.4 であったと
の結果が公表されていることは認める。なお、令和 5 年賃金構造基
本統計調査における、令和 5 年時点の男性労働者を 100 とした場

合の女性労働者の給与水準は、74.8である(乙2・18ページ)。

(d) 第6段落は争う。

c 「(i) 遺族である配偶者が被災者の死亡後に直面する変化」について

(a) 第1段落は、一般論として、被災者の死亡によって、遺族である配偶者に経済的な変化が生じる場合があることは認める。

(b) 第2段落中、第1文は、一般論として、被災者の死亡によって、遺族である配偶者の生活水準に変化が生じる場合があることは認め、第2文は不知。

(c) 第3段落中、第1文ないし第4文は、一般論として、被災者の死亡によって、遺族である配偶者の家事・育児等の役割に変化が生じる場合があることは認め、第5文は不知。

(d) 第4段落は、一般論として、妻の死亡後に、遺族である夫の収入状況(家事・育児等の役割の面及び収入の面)に変化が生じる場合があることは認める。

(e) 第5段落は甲第10号証に記載の限度で認める。

(f) 第6段落は不知。

(g) 第7段落は、一般論として、妻の死亡後に、遺族である夫の生活状況(経済的な面及び家事・育児等の役割の面)に変化が生じる場合があることは認める。

(h) 第8段落は認める。

(i) 第9段落中、原告二男が1754万8000円を遺族補償一時金として受け取ったことは否認し、その余は認否の限りでない。原告二男は遺族補償年金として669万7750円、特別支給金として467万4691円を受領し、原告は失権差額一時金として791万1054円、特別支給金として124万6757円を受領してお

り、原告世帯は総額2053万252円を受領している。

- (j) 第10段落は、一般論として、妻の死亡後に、遺族である夫の生活状況（経済的な面、家庭責任の面及び収入の面）に変化が生じる場合があること及び遺族補償に関し、労災保険法16条の2第1項1号の規定によって、被災者の配偶者が受ける補償が異なる場合があることは認めるが、その余の主張は争う。

d 「(f) 遺された子どもの養育環境や将来への多大な影響」について

(a) 第1段落について

遺族補償年金を受けることができる遺族について、労働者の妻以外の者にあつては、労働者の死亡当時、労災保険法16条の2第1項各号に掲げる要件に該当した場合に限られていることは認め、その余は争う。

(b) 第2段落について

労災就学援護費が遺族補償年金の支給決定を受けている遺族でなければ支給を受けられないことは認める。

(c) 第3段落について

第1文は、一般論として、親を労働災害で失うことによって、遺族である子どもが精神面や経済面で影響を受けることがあることは認め、第2文は争う。

(d) 第4段落について

争う。

(e) 第5段落について

子どもの権利条約の規定内容は認め、現行の労災保険法に基づく制度が子どもの権利条約にそぐわないとの主張は争う。

e 「(I) 日本国内における制度改正や制度改正を巡る議論」について

(a) 「a」について

認める。

(b) 「b」について

令和5年7月28日に開催された厚生労働省の社会保障審議会年金部会（以下、単に「年金部会」という。）において遺族年金制度についての議論が開始されたことは認める。

f 「(f) 諸外国における法制度の変化」について

乙第28号証に記載の限度で認める。

g 「(g) 日本が締結国となっている人権条約の内容」について

市民的及び政治的権利に関する国際規約（以下「自由権規約」という。）26条の規定内容及び経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（以下「社会権規約」という。）9条が「この規約の締結国は、社会保険その他の社会保障についてのすべての者の権利を認める。」と規定していることは認め、その余は争う。

(d) 「ウ 労災保険法16条の2に基づく本件区別は違憲である」について
争う。

(4) 「4 結語」について

争う。

7 「第7 労災保険法16条の2の女子差別撤廃条約違反」（訴状22ないし30ページ）について

(1) 「1 はじめに ～女子差別撤廃条約について～」について

ア 「(1) 女子差別撤廃条約とは」について

おおむね認める。女子に対するあらゆる差別の撤廃に関する条約（以下「女子差別撤廃条約」という。）は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治

的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために
に適切な措置をとることを求めている。

イ 「(2) 女子差別撤廃条約が性別役割分業の撤廃を追求すること」につ
いて

女子差別撤廃条約前文の規定内容は認め、その余は争う。

ウ 「(3) 女子差別撤廃条約がジェンダーに基づく差別を禁止すること」に
ついて

認める。

エ 「(4) 女子差別撤廃条約の有効性」について

認める。

オ 「(5) 労災保険法 16 条の 2 が女子差別撤廃条約に違反すること」につ
いて

争う。

(2) 「2 労災保険法 16 条の 2 が「女子に対する差別」(第 1 条) に該当す
ること」について

ア 「(1) 第 1 条について」について

認める。

イ 「(2) 女子差別撤廃条約 1 条はジェンダーに基づく差別を禁止すること」
について

認める。

ウ 「(3) 労災保険法 16 条の 2 が「女子に対する差別」(女子差別撤廃条
約第 1 条) に該当すること」について

(7) 「ア 労災保険法 16 条の 2 は女性が扶養されて生きることを前提に
する」について

労災保険法 16 条の 2 の規定内容は認め、その余は争う。

(4) 「イ 労災保険法 16 条の 2 は「ジェンダー」に基づく「区別」であ

る」から「オ 小括」までについて

争う。

エ 「(4) 労災保険法 16 条の 2 の真の目的はジェンダー差別である」について

争う。

オ 「(5) 労災保険法 16 条の 2 が「女子に対する差別」に該当すること」について

争う。

(3) 「3 国は労災保険法 16 条の 2 を撤廃する義務を負うこと」について

ア 「(1) 国の女性差別法律の撤廃義務」について

認める。

イ 「(2) 国が労災保険法 16 条の 2 を撤廃する憲法上の義務を負うこと」について

最高裁判所令和 3 年 6 月 23 日大法廷決定 (集民 266 号 1 ページ) の裁判官宮崎裕子、同宇賀克也の反対意見に原告の引用する記載があることは認め、その余は争う。

ウ 「(3) 配偶者に対し男女平等に遺族補償年金が給付されるべきこと」について

争う。

(4) 「4 結語」について

争う。

8 「第 8 結論」(訴状 30 及び 31 ページ) について

争う。

第 2 関係法令等の定め

1 遺族補償給付について

労災保険法における遺族補償給付に係る規定は、以下のとおりである。

第16条 遺族補償給付は、遺族補償年金又は遺族補償一時金とする。

第16条の2 遺族補償年金を受けることができる遺族は、労働者の配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であつて、労働者の死亡の当時その収入によつて生計を維持していたものとする。ただし、妻（括弧内略）以外の者にあつては、労働者の死亡の当時次の各号に掲げる要件に該当した場合に限るものとする。

- 一 夫（括弧内略）、父母又は祖父母については、60歳以上であること^{*1}。
- 二 子又は孫については、18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあること。
- 三 （略）
- 四 前3号の要件に該当しない夫、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹に

*1 労災保険法16条の2第1項1号の「60歳以上」との要件については、昭和40年6月11日法律第130号（以下「昭和40年改正法」という。）附則43条1項において、遺族補償年金を受けることができる遺族の範囲が改定されるまでの間、55歳以上60歳未満であつたものは遺族補償年金を受けることができる遺族とする旨の経過措置が定められており（以下「本件経過措置」という。）、本件経過措置は現在も継続している。ただし、その場合においても、同条3項の定めにより、60歳に達する月までは、遺族補償年金の支給は停止される。

については、厚生労働省令で定める障害の状態にあること^{*2}。

2 及び 3 (略)

第16条の6 遺族補償一時金は、次の場合に支給する。

- 一 労働者の死亡の当時遺族補償年金を受けることができる遺族がないとき。
- 二 遺族補償年金を受ける権利を有する者の権利が消滅した場合において、他に当該遺族補償年金を受けることができる遺族がなく、かつ、当該労働者の死亡に関し支給された遺族補償年金の額の合計額が当該権利が消滅した日において前号に掲げる場合に該当することとなるものとしたときに支給されることとなる遺族補償一時金の額に満たないとき。

2 (略)

第16条の7 遺族補償一時金を受けることができる遺族は、次の各号に掲げる者とする。

一 配偶者

二 及び 三 (略)

2 (略)

2 社会復帰促進等事業（遺族特別支給金、遺族特別年金）について

*2 労災保険法16条の2第1項4号の「厚生労働省令で定める障害の状態」との要件については、労働者災害補償保険法施行規則（以下「労災保険法施行規則」という。）15条において、「身体に（引用者注：労災保険法施行規則）別表第一の障害等級の第5級以上に該当する障害がある状態又は負傷若しくは疾病が治らないで、身体の機能若しくは精神に、労働が高度の制限を受けるか、若しくは労働に高度の制限を加えることを必要とする程度以上の障害がある状態とする。」と規定されている。

- (1) 労災保険法 29 条 1 項には、社会復帰促進等事業について、以下のとおり定めている。

「政府は、この保険の適用事業に係る労働者及びその遺族について、社会復帰促進等事業として、次の事業を行うことができる。

一 (略)

二 被災労働者の療養生活の援護、被災労働者の受ける介護の援護、その遺族の就学の援護、被災労働者及びその遺族が必要とする資金の貸付けによる援護その他被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業」

- (2) そして、そのような社会復帰促進等事業の一環として、労働者災害補償保険特別支給金支給規則が制定され、同規則において、遺族特別支給金(5条)、遺族特別年金(9条)が定められており、これらはいずれも、遺族補償年金又は遺族補償一時金の受給権者に対し、申請に基づき支給されるものとされている。

第3 事案の概要及び被告の主張の骨子

1 事案の概要

(1) 被災労働者の死亡

本件被災者(昭和42年12月19日生)は、平成2年4月1日に東京都豊島区東池袋に主たる事務所を置く日本労働者協同組合連合会(ワーカーズコープ)センター事業団(現在の「労働者協同組合ワーカーズコープセンター事業団」(本件使用者))に採用され、平成29年9月から同事業団の東京三多摩山梨事業本部において事務局長として勤務していたが、令和元年6月27日、職場の送別会に参加していた最中に「くも膜下出血」を発症し、同月29日、死亡した(甲1及び2、乙3)。

(2) 業務災害の認定及び遺族補償年金等の支給

本件被災者の死亡当時に18歳未満であった原告二男は、令和4年3月28日付けで池袋労働基準監督署長に対して、郵送により遺族補償年金等の支給請求・申請を行った。

その後、池袋労働基準監督署長は、管轄が異なるため、原告二男から請求・申請された遺族補償年金等の請求書を、本件監督署長(八王子労働基準監督署長)へ改装し、本件監督署長は令和4年4月27日付けで受理した(乙1)。本件監督署長は、令和5年3月2日、本件被災者の死亡を業務上の災害であると認め(甲3、乙3)、被災者の死亡当時に原告二男だけが遺族補償年金の受給資格を有していたことから(乙3及び4)、原告二男に対して遺族補償年金、遺族特別支給金及び遺族特別年金の支給を決定した(乙5)。

また、本件被災者の夫である原告(昭和44年10月18日生。本件被災者の死亡当時49歳)は、原告二男が令和5年3月31日に18歳に達する日以後の最初の3月31日を迎え、遺族補償年金の受給資格を喪失したことから、同年8月29日付けで、遺族補償一時金の支給請求を行い、本件監督署長は、同年9月19日、原告に対し、遺族補償一時金の支給を決定した(乙6)。

(3) 原告による遺族補償年金の支給請求

原告は、令和5年11月6日付けで、本件監督署長に対し、労災保険法16条の2に基づき、遺族補償年金の支給請求を行った(乙7)。

(4) 不支給決定

本件監督署長は、令和5年11月20日付けで、前記(3)の支給請求について、本件被災者が死亡した令和元年6月29日の時点で原告が49歳であったことから、労災保険法16条の2第1項1号、昭和40年改正法附則43条1項、同条3項所定の要件である60歳以上であること(以下「本件年齢要件」という。)、労災保険法16条の2第1項4号所定の要件である労災保険法施行規則15条で定める障害の状態にあること(以下「障害要件」

という。)のいずれにも該当しないことを理由として、不支給とする決定をした(以下「本件不支給処分」という。甲4、乙6)。

(5) 審査請求

原告は、本件不支給処分を不服として、令和5年12月19日付けで、東京労働者災害補償保険審査官に対し、審査請求を行い(甲5)、同審査官は、令和6年3月26日付けで、同請求を棄却する決定をした(甲6)。

(6) 本件訴訟の提起

原告は、令和6年4月9日付けで、本件訴訟を提起した。

2 被告の主張の骨子

- (1) 憲法25条の規定の趣旨に依って具体的にどのような立法措置を講ずるかの選択決定は、立法府の広範な裁量に委ねられており、それが著しく合理性を欠き明らかに裁量権の逸脱、濫用とみざるを得ないような場合を除き、裁判所が審査判断するのに適しない事柄である。そして、憲法25条の規定の要請に依って制定された法令について憲法14条1項違反の問題を生じ得るのは、当該法令において、受給者の範囲、支給要件、支給金額等につき何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いをした場合に限られる(最高裁昭和57年7月7日大法廷判決・民集36巻7号1235ページ。以下「最高裁昭和57年判決」という。)。そして、社会保障立法としての性質を有する労災保険法の遺族補償年金制度の違憲審査については、最高裁昭和57年判決が示した判断枠組みが妥当するのであり、取り分け、本件の検討に当たっては、地方公務員災害補償法(以下「地公災法」という。)の遺族補償年金につき、本件年齢要件と同旨の要件を定める地公災法32条1項ただし書及び附則7条の2第2項の各規定が憲法14条1項に違反するか否かが争われた事案において、最高裁判所平成27年(行ツ)第375号平成29年3月21日第三小法廷判決(集民255号55ページ。以下「最高裁平成29年判決」という。)が、「妻について一定の年齢に達していることを受給の要件としない

ことは、上告人に対する不支給処分が行われた当時（引用者注：平成23年1月当時）においても合理的な理由を欠くものということとはできない」として、地公災法「32条1項ただし書及び附則7条の2第2項のうち、死亡した職員の夫について、当該職員の死亡の当時一定の年齢に達していることを受給の要件としている部分が憲法14条1項に違反するということとはできない。以上は、（中略）最高裁昭和（中略）57年7月7日大法廷判決・民集36巻7号1235頁（引用者注：最高裁昭和57年判決）の趣旨に徴して明らかである。」と判断していることが参照されるべきである（後記第4）。

- (2) そして、遺族補償年金制度は、死亡した労働者に扶養されていた遺族のうち、当該労働者の死亡によって特に自活能力を欠くことになるとと思われる者を典型的に定め、それらの者が喪失した被扶養利益について、遺族補償年金の支給という形でその生活の安定を図る制度であるところ、労災保険法が妻について本件年齢要件を設けていないのは、女性（妻）は男性（夫）に比して就労が困難である上、男女間の賃金格差が大きいため、生計を維持することが困難である妻を例外的に手厚く保護する趣旨である。

このような妻と夫の格差は、今日においても依然として存在し、専業主婦世帯においてはもとより、共働き世帯においても、夫が死亡した場合、妻が自活能力を欠くに至る可能性は高い。そのため、遺族補償年金の支給により特に妻の生計を維持する必要性が高いことは明らかであって、専業主夫世帯や共働き世帯において妻が死亡した場合とは事情が異なる。

加えて、労災保険法16条の2第1項ただし書が、妻について本件年齢要件を課すことなく遺族補償年金の受給権者としていること（以下「本件区別」ということがある。）の合理性を判断するに当たっては、労災保険法が、遺族補償年金の受給権者がいない場合などに遺族補償一時金等の支給について規定しているほか、生活保護制度等の他の社会保障制度が存在することなどについても併せて考慮すべきである。

以上によれば、本件区別には合理性が認められ、何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いであるということはできない上（後記第5）、本件区別は国際人権規約や女子差別撤廃条約により無効となるものでもないから（後記第6及び第7）、原告の請求は理由がない。

以下、詳述する。

第4 社会保障立法について具体的にどのような立法措置を講ずるかは、立法府の広範な裁量に委ねられているというべきであり、立法府の裁量権の行使が著しく合理性を欠き明らかな裁量権の逸脱・濫用とみざるを得ないような場合を除いては、裁判所の審査判断に適しない事柄であり、このような立法措置について憲法14条1項違反の問題が生じ得るのは、受給権者の範囲、支給要件等につき何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いをした場合に限られること

1 労災保険法16条の2に係る違憲審査基準に係る原告の主張

原告は、「憲法14条1項後段は、「人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」としているが、前段の平等原則を例示的に説明したものにとどまるものではなく、後段に列挙された事由による差別は、個人尊厳の原理に著しく反するものであることから、原則として不合理なものであると解すべきである。」とした上で、「性別による差別の適否については、①立法目的がやむにやまれぬ必要不可欠なものであること、②その目的との関係で規制手段（具体的な取扱い上の違い）が必要最小限なものであること、これらの点が審査されるべきである。」と主張し、労災保険法16条2の違憲審査基準について、「労災保険法16条の2は、同じく被災者の配偶者であっても、妻（女性）であるか夫（男性）であるかという性別の違いにより遺族補償年金の受給資格に差異を生じさせるものである（以下「本件区別」という。）。これは、被災者の「配偶者」の性別（女性であるか男性であるか）のみで差異を生じさせるものであり、性別による区別に他

ならない。」として「本件区別は性別のみで差異を生じさせるものであることから、その適否については、①立法目的がやむにやまれぬ必要不可欠なものであること、②その目的との関係で規制手段（具体的な取扱い上の違い）が必要最小限なものであること、これらの点が認められない場合は、憲法14条1項に反すると解すべきである。」と主張する（訴状第6の3(2)及び(3)・12ないし14ページ）。

2 社会保障立法の分野における違憲審査基準の在り方

しかしながら、憲法14条1項は、国民に対して絶対的な平等を保障したのではなく、事柄の性質に応じた合理的な根拠に基づいて異なる取扱いをすることを許容しているところ（最高裁昭和39年5月27日大法廷判決・民集18巻4号676ページ参照）、合理的な根拠の有無を判断するに当たりどのような審査基準により審査すべきかについては、区別の理由が憲法14条1項の列举事由に該当するか否かにかかわらず、個別の事案に応じ、立法府の有する裁量権の広狭、区別の対象となる権利の性質及び区別の理由を総合的に考慮して判断すべきである。

そして、社会保障制度は、国家が中心となり、生活保障を必要とする者に対し、一定の所得ないしサービスを公的に提供することにより、これらの者の生活上の困難・危険を回避し、軽減するための制度である。このような社会保障制度についてどのような立法措置を講ずるかについては、最高裁昭和57年判決も判示するとおり、憲法25条の規定にいう「健康で文化的な最低限度の生活」なるものは、極めて抽象的・相対的な概念であって、その具体的内容は、その時々における文化の発達程度、経済的・社会的条件、一般的な国民生活の状況等との相関関係において判断決定されるべきものであるとともに、上記規定を現実の立法として具体化するに当たっては、国の財政事情を無視することができず、また、多方面にわたる複雑多様な、しかも高度の専門技術的な考察とそれに基づいた政策的判断を必要とするものである。したがって、憲法2

5条の規定の趣旨に応じて具体的にどのような立法措置を講ずるかの選択決定は、立法府の広範な裁量に委ねられており、それが著しく合理性を欠き明らかに裁量の逸脱・濫用とみざるを得ないような場合を除き、裁判所が審査判断するのに適しない事柄であるというべきである。

このような社会保障立法について立法府に広範な裁量権を認める考え方は、最高裁昭和57年判決以降も、最高裁平成元年3月2日第一小法廷判決（集民156号271ページ）、最高裁平成13年3月13日第三小法廷判決（訟務月報48巻8号1961ページ）、最高裁平成19年9月28日第二小法廷判決（民集61巻6号2345ページ。以下「最高裁平成19年判決」という。）などの最高裁判決において繰り返し判示されており、既に確立した判例である。

これをふえんして述べると、例えば、最高裁平成19年判決は、国民年金法（平成元年法律第86号による改正前のもの）が、同法所定の学生等につき強制加入被保険者とせず、任意加入のみを認め、強制加入被保険者との間で加入及び保険料免除規定の適用に関し区別したことなどが憲法25条、14条1項に違反するか否かが争われた事案につき、最高裁昭和57年判決を引用し、「国民年金制度は、憲法25条の趣旨を実現するために設けられた社会保障上の制度であるところ、同条の趣旨にこたえて具体的にどのような立法措置を講じるかの選択決定は、立法府の広い裁量にゆだねられており、それが著しく合理性を欠き明らかに裁量の逸脱、濫用とみざるを得ないような場合を除き、裁判所が審査判断するのに適しない事柄であるといわなければならない。もっとも、同条の趣旨にこたえて制定された法令において受給権者の範囲、支給要件等につき何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いをするときは別に憲法14条違反の問題を生じ得ることは否定し得ないところである（最高裁昭和51年（行ツ）第30号同57年7月7日大法廷判決・民集36巻7号1235頁参照。）」と判示している。

以上からすれば、憲法25条の規定の要請に応じて講じられた具体的な立法

措置（社会保障立法）については、立法府に委ねられた裁量権の行使が著しく合理性を欠き明らかに裁量の逸脱・濫用とみざるを得ないような場合を除き、裁判所が審査判断するのに適さない事柄であるというべきであり、憲法14条1項違反の問題が生じ得るのは、当該立法措置において、受給者の範囲、支給要件、支給金額等につき何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いをした場合に限られるというべきである。

3 労災保険法の遺族補償年金制度は社会保障の性格を有し、本件年齢要件と同一旨の地公災法の遺族補償年金の受給要件について、最高裁平成29年判決が、憲法14条1項に違反するものではないと判断していること

(1) この点、労災保険法16条及び16条の2が定める遺族補償年金制度は、昭和40年改正法において、労働者の業務上の死亡により喪失する被扶養利益の喪失を補填し、その遺族の生活を保護することを目的とするものとして、それまで遺族補償費として一時金の支給にとどまっていたものを、先進諸国における遺族補償の制度の状況等を踏まえ、年金として支給するものとして創設されたものであり（乙8の1・427ページ）、憲法25条の趣旨を実現するために設けられた社会保障の性格を有するものである（乙8の2・282ページ、乙8の3・23ページ等参照）。労災保険法の遺族補償年金の受給要件を定めるに当たっては、労働者が死亡したことにより喪失する被扶養利益について、それが家計や自活能力との関係でいかなる内実を有し、何を基準として算定されるものなのか、遺族補償の方法について、年金の対象となる遺族と一時金の対象となる遺族とをどのように区別するか、などといった点について、その時々における文化の発達の程度、経済的・社会的条件、一般的な国民生活の状況等との相関関係において検討ないし判断される必要があり、そうした検討ないし判断に際しては、労働文化や労働市場の動向ないし今後のすう勢、これと家族構成の傾向やすう勢との関係といった社会における諸事情についても、長期的展望の下で考慮することが必要不可欠

である。また、労働者の災害補償制度は、事業主が負担する保険料を原資とするものである以上、財政事情を無視することができないし、労働者の被扶養者が喪失した扶養利益の填補の程度に対する国民一般の意識や価値観も念頭に置く必要がある。

このように、労働者の災害補償制度における遺族補償の制度設計として受給要件をどのように定めるかは、その時々における文化の発達程度、経済的・社会的条件、一般的な国民生活の状況等との相関関係において判断決定されるべきものであるとともに、基金の財政事情を無視することはできない上、多方面にわたる複雑多様な、しかも高度の専門技術的な考察とそれに基づいた政策的判断を必要とするものであり、このことは、他の社会保障制度と何ら異なるものではない。したがって、労災保険法16条及び16条の2が定める遺族補償年金の受給要件についていかなる立法措置を講ずるかの選択決定は、立法府の広範な裁量に委ねられているというべきであり、立法府の裁量権の行使が著しく合理性を欠き明らかな裁量権の逸脱・濫用と認められるような場合を除いては、裁判所の審理判断に適しない事柄であり、このような立法措置について憲法14条1項違反の問題が生じるのは、受給権者の範囲、支給要件等につき何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いをしたと認められるときに限られるというべきである。

- (2) 特に、本件の検討に当たっては、最高裁平成29年判決が、労災保険法の遺族補償年金と同様の制度趣旨に基づく地公災法の遺族補償年金について、労災保険法16条の2ただし書と同様の規定である地公災法32条1項ただし書及び附則7条の2第2項のうち、死亡した職員の夫について、当該職員の死亡の当時一定の年齢に達していることを遺族補償年金の受給の要件としている部分は、憲法14条1項に違反しないと判示していることが参照されるべきである。

すなわち、地公災法は、それまで生じていた地方公務員内における現業、

非現業職員の不均衡、地方公務員と国家公務員及び民間労働者との間の不均衡に鑑み、国家公務員及び民間労働者の災害補償制度の改正に即応した補償内容の改善を図るとともに、その補償の迅速かつ公正な実施を確保するため、また、併せて、これまで災害補償の道が開かれていなかった地方公務員にその道を開くために、昭和42年8月1日に制定され、一部の規定を除き同年12月1日から施行されたものである。地公災法の制定に際しては、それまでに労災保険法及び国家公務員災害補償法（以下「国公災法」という。）において遺族補償が年金化し、その受給権者を定める改正がされたことに追随して、地公災法32条1項ただし書において、遺族補償年金の受給権者について、本件年齢要件と同旨の要件が定められた。（乙8の4ないし7参照）

そして、最高裁平成29年判決は、こうした沿革を有する地公災法32条1項ただし書及びその経過措置である同法附則7条の2第2項のうち、死亡した職員の夫について、当該職員の死亡の当時一定の年齢に達していることを遺族補償年金の受給の要件としている部分が憲法14条1項に違反するかが争われた事案について、「地方公務員災害補償法の定める遺族補償年金制度は、憲法25条の趣旨を実現するために設けられた社会保障の性格を有する制度というべきところ、その受給の要件を定める地方公務員災害補償法32条1項ただし書の規定は、妻以外の遺族について一定の年齢に達していることを受給の要件としているが、男女間における生産年齢人口に占める労働力人口の割合の違い、平均的な賃金額の格差及び一般的な雇用形態の違い等からうかがえる妻の置かれている社会的状況に鑑み、妻について一定の年齢に達していることを受給の要件としないことは、上告人に対する不支給処分が行われた当時（引用者注：平成23年1月当時）においても合理的な理由を欠くものということとはできない。したがって、地方公務員災害補償法32条1項ただし書及び附則7条の2第2項のうち、死亡した職員の夫について、当該職員の死亡の当時一定の年齢に達していることを受給の要件とし

ている部分が憲法14条1項に違反するということとはできない。以上は、最高裁昭和37年（オ）第1472号同39年5月27日大法廷判決・民集18巻4号676頁、最高裁昭和51年（行ツ）第30号同57年7月7日大法廷判決・民集36巻7号1235頁の趣旨に徴して明らかである。」と判示しているのである。

このように、最高裁平成29年判決は、労災保険法に追隨して制定された地公災法の遺族補償年金の受給要件を定めた同法32条1項ただし書及び附則7条の2第2項のうち、死亡した職員の夫について、当該職員の死亡の当時一定の年齢に達していることを遺族補償年金の受給要件としている部分が憲法14条1項に違反するか否かが問題となった事案について、地公災法に基づく遺族補償年金制度が憲法25条の趣旨を実現するために設けられた社会保障の性格を有することを指摘した上で、最高裁昭和57年判決の趣旨に照らして憲法14条1項適合性に係る審理判断を行っている。そうだとすれば、地公災法の遺族補償年金と同様に憲法25条の趣旨を実現するために設けられた社会保障の性格を有する労災保険法の遺族補償年金の受給要件を定める労災保険法16条の2第1項1号、昭和40年改正法附則43条1項及び同条3項のうち、死亡した労働者の夫について、当該労働者の死亡の当時一定の年齢に達していることを遺族補償年金の受給要件としている部分の憲法14条1項適合性を審査判断するに当たっても、最高裁平成29年判決と同様に、最高裁昭和57年判決の趣旨に沿って憲法14条1項適合性に係る審査判断が行われるべきである。

4 小括

以上によれば、憲法25条の趣旨を実現するために設けられた社会保障の性格を有する労災保険法の遺族補償年金の受給要件についていかなる立法措置を講ずるかの選択決定は、立法府の広範な裁量に委ねられているというべきであるから、立法府の裁量権の行使が著しく合理性を欠き明らかに裁量権の逸脱・

濫用と認められるような場合を除いては、裁判所の審査判断に適しない事柄であり、このような立法措置について憲法14条1項違反の問題が生じるのは、受給権者の範囲、支給要件等につき何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いをしたと認められるときに限られるというべきである。

第5 本件区別は憲法14条1項に違反しないこと

- 1 本件区別は性差別（男女差別）を内容とするものではなく、その趣旨は、妻をより手厚く保護することとし、その生活の安定や福祉の向上を図ることとしたものであること

(1) 原告の主張

原告は、「労災保険法16条の2は、同じく被災者の配偶者であっても、妻（女性）であるか夫（男性）であるかという性別の違いにより遺族補償年金の受給資格に差異を生じさせるものである（括弧内略）。これは、被災者の「配偶者」の性別（女性であるか男性であるか）のみで差異を生じさせるものであり、性別による区別に他ならない」とし、「同じく被災者とともに生計を維持していた「配偶者」という、親等上も被災者本人と同列に扱われるほどの存在を、さらに分断するような細かい類型化の要件を設けることが必要不可欠であるとはいえない。」として、「労災保険法16条の2については、そもそも、立法目的がやむにやまれぬ必要不可欠なものとはいえず、その一事をもってしても同法16条の2は違憲・無効である。」と主張する（訴状第6の3(3)及び同(4)ア・13及び14ページ）。

(2) 被告の反論

ア しかしながら、原告が前記(1)で主張する憲法14条1項適合性に係る判断枠組みが本件区別に妥当しないことは前記第4のとおりであるし、また、原告の前記(1)の主張は、本件区別の趣旨を正解しないものであって理由がない。すなわち、本件区別が何ら合理性のない不当な差別的取扱い

をするものであるか否かを判断するに当たっては、本件区別が設けられた趣旨を正しく理解した上で、その合理性を検討する必要がある。そして、前記第2の1(2)のとおり、労災保険法16条の2第1項は、その本文において、遺族補償年金を受けることができる遺族につき、労働者の「配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹」と定めつつ、ただし書において、「妻（括弧内略）以外の者」にあっては年齢要件や障害要件に該当する場合に限るものとする旨定めている。このうち、年齢要件や障害要件に該当する場合に限るとされる「妻（括弧内略）以外の者」には、「夫」のみならず、「子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹」も含まれるのであって、その文理上、「妻」と「夫」という夫婦の性差のみによって区別する規定でないことは明らかである。また、同項の規定において、父母間、祖父母間、兄弟姉妹間において、性差による受給要件の区別を設けているものでもない。このように、労災保険法の遺族補償年金の受給資格要件の定めは、「男」と「女」の性差のみに基づき、一方の性別の者に対して権利を制限、侵害するような規定とはなっておらず、飽くまで「妻」と「妻以外の者」とを区別するものである。

イ. そして、労災保険法16条の2は、前記第4の2述べた昭和40年改正法による遺族補償の年金化に伴い、年金の受給者にふさわしい者を定めたものであるところ、同条は、遺族補償年金の受給資格のある遺族を労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していた者に限定し、さらに、妻以外の者については一定の年齢又は障害に該当するものを生計自立の能力がない者とみなして、それらの者の被扶養利益の損失を補填することを目的としたものである(乙8の1・434ページ)。すなわち、一定の障害のない18歳から60歳未満の者(妻を除く)については、一般に独力で生計を維持することが可能と考えられることから、遺族補償を年金として支給するのにふさわしい者ではないとして、男女の別なく一律に受給資格

者から除外することとしたが、妻については、一般的に就労が困難であることが多く、男女間の賃金格差も大きいといった事情も認められるなど、社会的実態として、その年齢にかかわらず、労働者である夫の収入により生計を維持しており、夫の死亡により、妻が独力で生計を維持することが困難となる場合が多いと考えられたことから、遺族補償年金の受給につき、年齢による制限を設けず、例外的にこれを手厚く保護することとし、その生活の安定や福祉の向上を図ることを目的としたものである（乙8の7・209ないし211ページ。なお、前記第4の3(1)のとおり、地公災法の沿革や地公災法32条1項と労災保険法16条の2第1項の趣旨・文言がほぼ同じであることからすれば、乙第8号証の7の地公災法32条1項の解説部分は、労災保険法16条の2第1項の解釈の参考となるものである。）。

ウ 以上のとおり、労災保険法16条の2第1項ただし書は、妻と夫について、単に性別によって区別しているものではなく、妻と夫の間の自活能力の差異という社会的実態に鑑み、妻についてより手厚く保護してその生活の安定や福祉の向上を図り、実質的平等を図る目的で定型的差異を設けたものである。

このような本件区別の趣旨を正解しないまま、本件区別が性差に基づく男女差別であるとする原告の前記(1)の主張は理由がない。

2 労災保険法16条の2第1項ただし書が、妻について遺族補償年金の受給資格に係る年齢要件を設けていないことには合理性があること

(1) 原告の主張

原告は、労災保険法16条の2第1項ただし書が、遺族補償年金の受給要件に関して妻と妻以外の者を区別していること（本件区別）について、「立法当初より、立法目的との関係で規制手段が必要最小限のものとはいえず、違憲の疑いを払拭できるものではないが、少なくとも、（中略）立法事実の

変遷を踏まえれば、現在、立法目的との関係で規制手段が必要最小限のものとは全くいえない」とし、雇用者の共働き世帯と専業主婦世帯の数の推移、就業者数の男女差の推移、男性労働者と女性労働者の給与水準の推移などを指摘して、本件区別は憲法14条1項に違反すると主張する（訴状第6の2(4)イ・14ないし21ページ）。

(2) 被告の反論

ア 昭和40年改正法制定当時の社会的状況について

前記第4の2のとおり、労災保険法16条及び16条の2が定める遺族補償年金は、昭和40年改正法において創設されたものであるところ、昭和40年当時の労働人口や賃金額をめぐる社会的状況についてみると、15歳以上人口に占める労働力人口（労働力人口とは「15歳以上の人口のうち、就業者・完全失業者の合計」を指す。生産年齢人口（15歳以上64歳以下の人口）と異なり、働く意思や能力のない者（学生、専業主婦など）が除かれているので、社会の支え手となり得る者と捉えられる。）の割合（パーセント）である労働人口比率について、男性が81.7パーセント（就業者数は2852万人で、15歳以上人口に占める就業者数の割合である就業率は80.8パーセント）、女性が50.6パーセント（就業者数は1878万人で、就業率は50.0パーセント）と30ポイント以上の差があり（乙9）、月平均の賃金額（所定内給与額）についても、男性が3万1600円、女性が1万7500円と2倍近い大きな格差があった（乙10）。なお、雇用者の共働き世帯と専業主婦世帯の数については、昭和40年時点の統計は存在しないものの、最も古い統計が存在する昭和55年当時においても共働き世帯が614万世帯、専業主婦世帯が1114万世帯と大きな差異があったものである（乙11）。

このように、昭和40年当時、女性の労働人口割合が男性よりも約30パーセントも低く、その上就労しても賃金額に大きな格差があったことに

照らすと、労働者の収入によって生計を維持していた妻について、その年齢にかかわらず、夫の死亡により独力で生計を維持することが困難になることが多いと考え、年齢要件を設けずに遺族補償給付年金を支給することとしたことに合理性があったことは明らかである。

したがって、昭和40年改正法において労災保険法16条の2第1項ただし書が妻について本件年齢要件を設けなかった本件区別が、受給権者の範囲、支給要件等について合理的理由のない不当な差別的取扱いをしたものとは認められない。

イ 昭和40年改正法制定後の社会的状況について

(7) 昭和40年改正法制定後の社会的状況に照らしても、本件不支給処分当時において、労災保険法16条の2第1項ただし書が、妻について遺族補償年金の受給要件に係る年齢要件を設けていないことの合理性が失われているとはいえない。この点、前記第4の3において詳述した最高裁平成29年判決は、男女間における①生産年齢人口に占める労働力人口の割合の違い、②平均的な賃金額の格差及び③一般的な雇用形態の違い等からうかがえる妻の社会的状況に鑑み、本件年齢要件と同旨の受給要件が、死亡した職員の夫に対して地公災法の遺族補償年金を支給しないとする処分が行われた平成23年1月当時において合理的な理由を欠くものということとはできないと判断しているところ、前記第4の3(2)のとおり、労災保険法及び国公災法において遺族補償を年金化し、その受給権者を定める改正が行われたことに追随して地公災法における遺族補償の年金化とその受給権者を定める改正が行われた経緯に照らすと、最高裁平成29年判決で検討された前記①ないし③の考慮要素は、本件区別が合理的理由のない不当な差別的取扱いに当たるか否かを検討するに当たっても重要な考慮要素となるというべきである。そこで、以下では、本件不支給処分が行われた令和5年11月当時における前記①ない

し③の事情からうかがえる妻の社会的状況について、最高裁平成29年判決で問題とされた平成23年1月当時の妻の社会的状況と対比しつつ、検討することとする。また、最高裁平成29年判決は、明示こそしていないものの、原審である大阪高等裁所平成25年（行コ）第211号平成27年6月19日判決（判時2280号21ページ。以下「大阪高裁平成27年判決」という。）が参照した平成22年頃の各種統計値も考慮していると解されるから、以下では、当該統計値ないしこれに準じるものを踏まえつつ、本件不支給処分当時の妻の置かれた社会的状況について、令和5年頃の統計値等を基に検討することとする。

- (イ) まず、女性の置かれた社会的状況、特に経済的状況についてみると、総務省統計局の労働力調査（乙12ないし15）^{*3}によれば、平成22年及び令和5年の労働力調査の結果は、別紙男女統計表の番号1・労働力調査のとおりである。

この調査結果のうち、まず、労働力人口比率についてみると、平成22年当時、男女間には約22ポイントの開きがあったところ（男性が84.8パーセント、女性が63.1パーセント。乙12・2及び3ページ）、令和5年までに約12ポイント（男性が86.8パーセント、女性が75.2パーセント。乙13・6枚目）に縮まってはいるが、いまだ10ポイントを超える開きがあり、軽視できる差異とはいえず、女

*3 労働力調査は、我が国における就業及び不就業の状態を明らかにするための基礎資料を得ることを目的として行われるものであり、選定された住戸に居住する世帯を調査することによって行われる（乙13・1枚目）。ここでは、生産年齢に占める就業者及び完全失業者の占める割合や雇用形態別の雇用者数等を明らかにすることができる。

性の労働力人口比率は、本件不支給処分当時においても、男性より相当低いといえる。

なお、配偶者関係別に女性の労働力人口比率（男性の統計値は存在しない。）をみると、有配偶者に占める労働力人口の割合につき、平成22年が49.2パーセント（乙12・3ページ）、令和5年が57.9パーセント（乙14・2枚目）と、幾分かは増加しているとはいえ、いまだ6割に満たないものである。特に、労災保険法16条の2が定める遺族補償年金の受給が問題となり得る類型の者、すなわち、配偶者と死別・離別した者に限って同割合をみてみると、平成22年が29.5パーセント（乙12・3ページ）、令和5年が32.0パーセント（乙14・2枚目）と微増にとどまっており、平成22年時点と令和5年時点で大きな差異があるとはいえず、依然として3割程度にすぎない。

また、男女の雇用者数を雇用形態別にみると、平成22年と令和5年のいずれの調査結果においても、女性は、雇用者数に占める非正規の職員・従業員の割合が過半数を占めており（平成22年は53.8パーセント（乙12・15ページ）、令和5年は50.2パーセント（乙15・2枚目））、男性がいずれの時点でも非正規の職員・従業員の割合が2割以下であること（平成22年が18.9パーセント（乙12・15ページ）、令和5年が17.3パーセント（乙15・2枚目））と比較すると、その割合は依然として男性の約3倍近くとなっている。

さらに、賃金の男女差についてみると、厚生労働省の賃金構造基本統

計調査（乙16及び17）^{*4}によれば、一般労働者の賃金額のうち、正社員・正職員における男女間の賃金格差は、男性を100とした場合の女性の給与割合が、平成22年が約72.1（24万4000円÷33万8500円≒0.721。乙16・12ページ）、令和5年が約77.5（28万1800円÷36万3600円≒0.775。乙17・12ページ）であり、正社員・正職員以外における男女間の賃金格差は、平成22年が約74.7（17万0900円÷22万8800円≒0.747。乙16・12ページ）、令和5年が約79.8（20万3500円÷25万5000円≒0.798。乙17・12ページ）となっている。平成22年から令和5年までの間に、正社員・正職員及び正社員・正職員以外ともに、男女間の賃金格差が約5ポイント縮まっているものの、令和5年当時の女性の賃金額が依然として男性の8割未満にとどまっていることは軽視できるものではない。

この点、上記賃金の男女差は、男性の正社員・正職員と女性の正社員・正職員、男性の正社員・正職員以外と女性の正社員・正職員以外の賃金格差をそれぞれ比較したものであるが、更に、労働者全体における男女の平均的な賃金差をみると、前記のとおり、雇用形態別の労働力人口として、女性については、雇用者数に占める非正規の職員・従業員の割合が過半数を占め、その割合が男性の3倍近くに上ることや、正規の職員・従業員よりも非正規の職員・従業員の方が賃金が低いことか

*4 賃金構造基本統計調査は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数及び経験年数別に明らかにすることを目的として行われる調査である（乙16・1ページ、乙17・1ページ）。

ら、平成22年の賃金額の平均は、女性全体で20万4673円、男性全体で31万7738円と、男女間の賃金格差は64.4ポイントとなり、令和5年の賃金額の平均をみても、女性全体で24万2522円、男性全体で34万4851円と、男女間の賃金格差は70.3ポイントとなっているのであって^{*5}、正社員・正職員同士、正社員・正職員以外同士を比較した場合よりもそれぞれ7ないし10ポイント程度、男女間の賃金格差が拡大するのであって、全体的な男女の賃金差は軽視できるものではない。

また、男女の賃金格差については、国税庁の民間給与実態統計調査^{*6}（平成22年及び令和4年の民間給与実態統計調査の結果は、別紙男女統計表の番号3・民間給与実態統計調査のとおりである。）をみても、男性

*5 別紙男女統計表記載の平成22年及び令和5年の女性及び男性の正社員・正職員の（平均）賃金額及び正社員・正職員以外の職員の（平均）賃金額（平成22年につき乙16・12ページ、令和5年につき乙17・12ページ）にそれぞれ同表記載の雇用形態別の雇用者数（平成22年につき乙12・15ページ、令和5年につき乙15）を乗じ、全体の雇用者数（同表記載の正規の職員・従業員数と非正規の職員・従業員数を足した数）で除した数について小数点を切り捨てた額を基にポイント差を計算した（別紙計算表参照）。

*6 この調査は、民間の事業所における年間の給与の実態を、給与階級別、事業所規模別、企業規模別等に明らかにし、併せて、租税収入の見積り、租税負担の検討及び税務行政運営等の基本資料とすることを目的としており、幅広い事業規模の事業所を調査対象としている（乙18・1ページ、乙19・1ページ）。なお、国税庁の民間給与実態統計調査は、例年、当該年の調査結果が翌年9月に公表されており、令和5年の調査結果は、本準備書面作成時点において未公表である。

の平均給与は女性の平均給与の約1.88倍（平成22年の男性平均50万7千400円、女性平均26万9千300円）ないし約1.79倍（令和4年の男性平均56万3千300円、女性平均31万3千700円）であって、男女間に著しい格差があることについて、平成22年と令和4年の間に大きな差異はみられない。

(ウ) 次に、家事のみを行っている男性、女性の割合についてみると、平成22年及び令和2年の国勢調査^{*7}における20歳以上59歳以下の有配偶者で家事のみを行っている女性と男性の人数に係る調査結果は、別紙男女統計表の番号4・国勢調査のとおりである。

これによれば、令和2年の国勢調査実施時における20歳以上59歳以下の有配偶者で家事のみを行っている男性の数（6万0千224人）は、20歳以上59歳以下の有配偶者で家事のみを行っている女性の数（37万7千356人）の約1.6パーセント程度にとどまっており、依然として専業主夫に比して専業主婦の人数が圧倒的に多い状況にあることがうかがわれる。

(エ) また、労災保険法16条及び16条の2に基づく遺族補償年金は、労働者が死亡した場合において配偶者等に支給されるものであることから、配偶者と死別又は離別した者が子を養育している世帯（ひとり親世帯）の社会的状況についてみると、平成23年及び令和3年の全国ひと

*7 国勢調査は、我が国の人口の状況を明らかにするため、ほぼ5年ごとに行われている。その調査方法は、調査区を設定し、調査員が世帯ごとに調査票を配布して行うもので、ここでは配偶者の有無や仕事の種類などを調査している。（以上につき、乙23の1・1ページ、乙23の2・26ページ）

り親世帯等調査^{*8}の結果は、別紙男女統計表の番号5・全国ひとり親世帯等調査のとおりである。

この調査結果のうち、ひとり親世帯になる前の親の就業状況（総数）についてみると、正規雇用等の女性（母）の割合（乙21・5ページ、乙22・10ページの「表6－1・母子世帯になる前の母の就業状況」の「正規の職員・従業員」、「会社などの役員」及び「自営業」の割合を足し合わせた数）は、平成23年が34.5パーセント、令和3年が40.7パーセントとなっており、正規雇用等の男性（父）の割合（乙21・6ページ、乙22・11ページの「表6－3・父子世帯になる前の父の就業状況」の「正規の職員・従業員」、「会社などの役員」及び「自営業」の割合を足し合わせた数）が平成23年及び令和3年ともに90パーセントを超えていることに照らせば、正規雇用等の女性（母）の割合は、正規雇用等の男性（父）の割合と比較して圧倒的に低い水準で推移しているといえる。他方で、非正規雇用等の女性（母）の割合（乙21・5ページ、乙22・10ページの「表6－1・母子世帯になる前の母の就業状況」の「派遣社員」、「パート・アルバイト等」、「家族従業者」及び「その他」の割合を足し合わせた数）については、平成23年が65.5パーセント、令和3年が59.3パーセントとなっており、非正規雇用等の男性（父）の割合（乙21・6ページ、乙22・11ページの「表6－3・父子世帯になる前の父の就業状況」の「派遣社員」、「パ

*8 この調査は、全国の母子世帯、父子世帯及び養育者世帯の生活の実態を把握し、これらの世帯に対する福祉対策の充実を図るための基礎資料を得ることを目的として、平成18年以降、5年ごとに行われているものである（乙21・3ページ、乙22・1ページ）。

ート・アルバイト等」、「家族従業者」及び「その他」の割合を足し合わせた数）が平成23年及び令和3年ともに10パーセントを下回っていることに照らせば、非正規雇用等の女性（母）の割合は、非正規雇用等の男性（父）と比較して圧倒的に高い水準で推移しているといえる。また、ひとり親世帯になる前の親の就業状況（総数）が不就業であった者の割合は、平成23年と令和3年のいずれにおいても、母の割合（平成23年が25.4パーセント（乙21・5ページ）、令和3年が20.1パーセント（乙22・10ページ））が父の割合（平成23年が2.9パーセント（乙21・6ページ）、令和3年が2.4パーセント（乙22・11ページ））よりも約20パーセント高く、大きな開きがある。このように、子を養育している世帯のひとり親世帯になる前の親の就業状況は、平成23年当時はもとより令和3年当時においても、男性（父）と女性（母）とで正規雇用等の割合や不就業の割合に大きな差異がある。

その上、ひとり親世帯となった後も、母については、なおも正規雇用等の割合が低い一方で、非正規雇用等の割合が高いという状況がある。

「令和3年度全国ひとり親世帯等調査結果報告」（乙22）によれば、母子世帯になる前に不就業であった母の調査時点における就業状況が調査されているところ、当該時点で就業している場合の正規雇用等の割合（乙22・21ページの「表8-1・母子世帯になる前に不就業だった母の調査時点における就業状況」における「正規の職員・従業員」、「会社などの役員」及び「自営業」の割合を足し合わせた数）は46.5パーセントにとどまっている。

さらに、ひとり親世帯のひとり親の平均年間就労収入をみても、母子世帯の母の平均年間就労収入（平成23年度が181万円（乙21・9ページ）、令和3年度が236万円（乙22・37ページ））は、平成23年と令和3年のいずれについても父子世帯の父の平均年間就労収入

(平成23年度が360万円(乙21・10ページ)、令和3年度が496万円(乙22・39ページ))の半分程度にとどまっているところ、これは、母子世帯の非正規雇用の割合が高いことなどを原因とするものと推察される。

このように、就労収入の面において、母子世帯が父子世帯に比して、相当不利な状況に置かれていることについて、平成23年の調査結果と令和3年の調査結果との間に有意な変化はみられない。

- (イ) この点、専業主婦世帯数についてみると、令和5年版厚生労働白書によれば、平成22年当時には約797万世帯存在していたところ、令和4年当時は約539万世帯に減少している(乙24・149ページ。なお、令和5年版男女共同参画白書4ページ(甲8)には、令和4年における専業主婦世帯数が430万世帯であると記載されているところ、これは妻が64歳以下の世帯を抽出したものであり、上記平成22年当時の専業主婦世帯数(平成23年版男女共同参画白書・甲7に記載のものと同一。)である797万世帯と対比する上で適当な統計値ではないことに注意が必要である。)

しかし、令和4年においても専業主婦世帯は約539万世帯と相当数の世帯が存在している上、共働き世帯においても、前記(イ)のとおり、女性については、雇用者数に占める非正規の職員・従業員の割合が過半数を占めており、また、全体的な男女の賃金差が軽視できるものではないことなどからすれば、配偶者である夫の収入によって生計を維持していた妻について、その年齢にかかわらず、夫の死亡により独力で生計を維持することが困難となることは多いといえ、専業主婦世帯の数が減少していることをもって、妻について遺族補償年金の受給資格に係る年齢要件を設けていないことの合理性が直ちに否定されるものではない。

- (ロ) 以上のとおり、本件不支給処分当時においても、男女の労働力人口比

率は10ポイント以上の開きがあり、軽視できる差異とはいえないことに加え、女性の雇用者数に占める非正規の職員・従業員の割合が過半数を占めていることに変わりはなく、男女の賃金格差が大きいことも軽視できるものでないことを併せ考慮すれば、男女の賃金格差は、最高裁平成29年判決の事案における遺族補償年金の不支給処分が行われた当時と本件不支給処分の当時とで有意な変化はみられない(前記(イ))。また、専業主婦の世帯数は、専業主夫の世帯数よりもはるかに多く(前記(ウ))、専業主婦の世帯が夫と死別・離別し、ひとり親世帯(母子世帯)となった場合には、正規雇用等による就労が困難であることがうかがわれ、就労できたとしても、収入額の面において、父子世帯に比して相当不利な状況に置かれているのであり、これらの点につき、最高裁平成29年判決の事案における遺族補償年金の不支給処分が行われた当時と本件不支給処分の当時とで有意な変化はみられない(前記(エ))。さらに、近時、専業主婦世帯の数が減少してきたとはいっても、令和4年時点で、いまだ500万世帯を超える専業主婦世帯が存在している上、女性については、依然として非正規の職員・従業員の割合が過半数を占めており、男女の賃金差が軽視できるものでないことからすれば、専業主婦世帯の数が減少していることをもって、妻について遺族年金の受給資格に係る年齢要件を設けていないことの合理性が直ちに否定されるものではない(前記(オ))。

以上からすれば、労災保険法16条の2第1項が、妻について受給年齢を設けずに遺族補償年金の受給権者とし、その被扶養利益の喪失に対する補填を図っていることについては、共働き世帯が増加してきた状況や共働き世帯から妻の死亡により父子世帯となった場合の経済的な影響について原告が種々指摘する点(訴状第6の3(3)イ(ア)ないし(ウ)・15ないし18ページ)を踏まえたとしても、本件不支給処分当時におい

て合理性が失われているとはいえない。

3 本件区別の合理性を判断するに当たっては遺族補償一時金のほか他の社会保障制度による救済等も考慮すべきであること

- (1) 加えて、生存権の保障は、生活保護法による生活扶助を含め、憲法25条を具体化するための種々の施策によって総合的に実現されるものであるところ（乙25・16ページ参照）、本件区別について合理性を判断するに当たっては、労災保険法が遺族補償一時金等を支給することとしているほか、生活保護制度等の他の社会保障制度の存在についても併せて考慮すべきである。
- (2) すなわち、労災保険法は、前記第2の1.(3)のとおり、遺族補償年金の支給を受けることができる遺族がいないときなど、遺族補償年金の支給がされないときには、同法16条の6により遺族補償一時金が支給されることとしているほか、前記第2の2のとおり、遺族補償の補完として支給される遺族特別支給金等は、遺族補償年金の受給権者のみならず、遺族補償一時金の受給権者に対しても支給されることになっている。また、仮に、夫が、死亡した労働者に扶養されており、当該労働者の死亡によって特に自活能力を欠くことになった場合も、生活保護制度等による補助を受けることができることになっている。

このように、労災保険法は、遺族補償年金の受給権者が存在しない場合であっても、これに代わるものとして遺族補償一時金を支給することとしているほか、遺族補償一時金の受給権者に対しても遺族特別支給金等を支給することとしているなど、遺族を手厚く保護する制度設計を採っている。また、経済的に困窮する場合には生活保護等の他の社会保障制度により補助を受けることも可能であって、本件区別の合理性について判断するに当たっては、これらの制度の存在等についても考慮すべきである。

4 制度の見直しに向けた検討状況について

- (1) はじめに

前記第4の2のとおり、社会保障制度の具体的内容を規定するに当たっては、多方面にわたる複雑多様な、しかも高度の専門技術的な考察とそれに基づいた政策的判断を必要とするのであり、具体的にどのような立法措置を講ずるかの選択決定は、立法府に広範な裁量が認められるものである。この点、労災保険法における遺族補償年金の在り方についても、昭和40年改正法附則45条において、労働者の業務災害に対する年金による補償に関しては、労働者災害補償保険制度と厚生年金保険その他の社会保険の制度との関係を考慮して引き続き検討が加えられ、その結果に基づき、速やかに、別に法律をもって処理されるべきものとするとして規定されているように、厚生年金保険等の他の社会保険における長期給付の制度も考慮に入れ、制度間の均衡を図ることなどが企図されている。また、労災保険法における遺族年金その他社会保障制度全体の適正化を図るためには、社会経済状況の変化を適時適切に把握し、それを制度全体の見直しに反映していく必要がある。

そのため、労災保険法における遺族補償年金の在り方をめぐる制度改正に当たっては、厚生労働省設置法(平成11年法律第97号。以下「設置法」という。)9条2項及び労働政策審議会令(平成12年政令第284号)7条1項に基づき設けられた労働条件政策審議会の労働条件分科会労災保険部会において、上記のような他の社会保険に係る議論の推移や社会経済状況の変化を把握しつつ、遺族厚生年金等の他の類似の制度との均衡を踏まえるなどして、議論が行われることになっているほか、設置法7条1項に基づき設けられた社会保障審議会及び社会保障審議会令(平成12年政令第282号)により同審議会の下に設けられた年金部会において、厚生年金保険について議論がされている。遺族厚生年金の受給要件における妻と妻以外の者との間の差異に係る規定は、遺族補償年金とほぼ同様の規定であるところ、以下で述べるとおり、社会保障審議会の年金部会においては、遺族厚生年金の受給要件における妻と妻以外の者との間の差異に係る規定についての議論が継続

して行われており、年金部会における議論においても、社会経済状況の変化を踏まえて制度全体の見直しが議論されているのであって、当該差異に係る規定を削除すべきものとして議論が進められているわけではない。

(2) 社会保障審議会の年金部会における議論状況

社会保障審議会は、厚生労働大臣により任命された学識経験者等の委員によって構成されているところ、同審議会の下に設けられた年金部会は平成14年1月に発足し、以来、これまでに100回以上開催されている(なお、年金部会の開催回数は、慣例上、財政検証等の制度の切れ目ごとに数えられている。乙26)。年金部会において取り上げられた議題は多岐にわたるが、遺族厚生年金の支給を受けるに当たり、被保険者であった夫が死亡して妻が遺族厚生年金を受給する場合には年齢制限がないものの、妻が死亡して夫、父母又は祖父母が受給する場合には、妻の死亡時にそれらの者が55歳以上である必要がある(厚生年金保険法59条1項1号)というように、妻と妻以外の者との間に受給要件の差が設けられている点についても、女性の就業状況の変化や社会の要請を踏まえ、議論がされてきた経緯がある。当該議論については、平成27年1月21日に行われた年金部会において、「配偶者の年金から発生する受給権が仮になくなることになる」と、現実にも、配偶者が亡くなって、それによって生計を立てている方が、たちまち困窮に陥ることになる。実態を踏まえて現実はどう改革を展開していくかというのは、十分に考慮する必要がある。」「このような状況を踏まえると、遺族年金制度は、時間をかけて基本的な考え方の整理から行っていくのが良いのではないかとの認識を共有した。」(年金部会が作成した平成27年1月21日付け「社会保障審議会年金部会における議論の整理」と題する文書(乙27・23及び24ページ)と取りまとめられている。また、厚生労働省は、平成28年度の研究において、厚生労働行政推進調査事業費補助金政策科学総合研究事業として、百瀬優(流通経済大学経済学部准教授)を研究代表者、秋朝礼恵

(高崎経済大学経済学部准教授)、嵩さやか(東北大学大学院法学研究科教授)、丸谷浩介(九州大学法学研究院准教授)、丸山桂(成蹊大学経済学部教授)、渡邊絹子(筑波大学ビジネスサイエンス系准教授)を研究分担者として(各研究者の肩書はいずれも当時のもの)、「働き方の変化に対応した今後の遺族年金制度のあり方に関する調査研究」を実施しており(乙28)、平成31年3月13日に開催された年金部会において、当該研究の概要について報告がされ、その際、「この遺族年金の問題(引用者注:遺族厚生年金を受給するに当たり、遺族に養育する子がない場合、被保険者であった夫が死亡して妻が遺族厚生年金を受給するときは年齢制限がないものの、妻が死亡して夫が受給するときは妻の死亡時に夫が55歳以上である必要があるというように、夫と妻との間に受給要件の差異が設けられている点)は、(中略)男性が主として稼いでいくという稼ぎ方と、それを前提にした家族像を制度的な前提として刻印されているという面がありますので、働き方や家族の状況が大きく変わってくる社会経済の変化の状況に合わせて改革していかなければならない重要な問題で」とされた(乙29・11ページ)。これを受け、年金部会では、「遺族年金についても、社会経済状況の変化に合わせて見直しを行う必要がないか検証し、その結果に基づいた対応についての検討を進めていくべきである」(年金部会が作成した令和元年12月27日付け「社会保障審議会年金部会における議論の整理」と題する文書(乙30)17ページ)とされ、遺族厚生年金の受給要件に係る夫婦間の差異の解消は、中長期的な課題として位置づけられてきた。そして、令和5年7月28日に開催された年金部会では、遺族厚生年金の受給要件に係る夫婦間の差異の解消について、出席した各委員から様々な意見が出され、当該差異を解消すべきという意見もあったものの、「中高齢期の一定年齢以上については、無期給付を残すか、残さないか、ということも検討事項として考えられるか」と思います。その際に、段階的に時間をかけて、男女差を解消していくこと

も、1つあるのではないかと思います。例えば、男女間の現在の賃金差などを参考に、(中略)この先10年後、20年後、そういった将来の姿を想定して、何歳が妥当かとか、その場合は、どういう方法でやっていくのかなどの十分な議論、検討は必要かと思えます。」(乙31・11ページの原佳奈子委員の発言)、「被保険者の死亡は、自活能力のある者にも一定の経済的影響を与えると考えられますので、特に配偶者については、現役時であるとしても、所得要件や年齢要件を課さずに、一定の有期給付を行うことが望ましいと思えます。なお、配偶者とその他の遺族との違いですけれども、遺族の優先順位において、配偶者は優先順位が高く設定されており、他の遺族と比べて影響を受けやすいカテゴリーと、制度が捉えているように思えますので、配偶者について、とりわけ現役時代も一定の給付を行う必要はあるように思えます。また、子どもがいる場合には、正規雇用への転職が難しいなど、経済的影響が長引くことが考えられますので、有期給付の延長などというのも考えられます。」(乙31・13ページの嵩さやか委員の発言)など、妻について受給資格に係る年齢要件が課されていないことについては、制度全体の在り方の見直しを含めた議論がされている。また、令和6年7月30日に開催された年金部会では、「女性の就業の進展、共働き世帯の増加等の社会経済状況の変化や制度上の男女差を解消していく観点を踏まえて、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を見直す。」として、「20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、配偶者の死亡という生活状況の激変に際し、生活を再建することを目的とする5年間の有期給付と位置付け、年齢要件に係る男女差を解消することを検討する」一方、「養育する子がいる世帯としてみた場合の遺族厚生年金、高齢期の夫婦の一方が死亡したことによって発生する遺族厚生年金については、現行制度の仕組みを維持する」との方向性が提案されたが(乙32・2枚目)、今後も継続して議論が行われることとされている。

(3) 小括

以上のとおり、遺族厚生年金の受給要件の妻と妻以外の者との間の差異については、社会経済状況の変化を踏まえ、有識者から成る年金部会において議論がされているものの、見直しを行うかどうか、見直しを行うとしてどのような見直しを行うかについて現在も議論が継続して行われているところである。その上、年金部会における具体的な議論状況をみても、前記(2)のとおり、遺族厚生年金の受給要件の夫婦差について、妻に年齢要件を設けていない点に焦点が当てられ、専ら20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金の支給に関する見直しを中心に議論されているのであって、原告が本件訴訟で主張するような、夫についても妻と同様に年齢要件を設けるべきではないなどという議論はされていない。このように、昭和40年改正法により労災保険法16条の2が設けられた当時と本件不支給処分当時とでは、妻の置かれた社会的状況に変化が生じているものの、前記第4の2のとおり、社会保障制度の具体的内容を規定するに当たっては、財政事情を無視することができず、また、多方面にわたる複雑多様な、しかも高度の専門技術的な考察とそれに基づく政策的判断が必要であることから、遺族厚生年金の制度の見直しについては、今後も継続して議論が行われることとされている上、前記(2)で述べた年金部会における議論の経過等からも明らかなように、雇用者の共働き世帯と専業主婦世帯の数の推移、就業者数の男女差の推移、男性労働者と女性労働者の給与水準の推移といった限られた情報を根拠に、遺族厚生年金の受給要件の夫婦間の差異を撤廃するべきであるなどといった議論はされておらず、遺族補償年金制度全体の在り方を踏まえ、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族補償年金の支給に関する見直しが議論されているものである。遺族補償年金は、遺族厚生年金と同様に社会保障の性格を有するところ、遺族厚生年金の年齢要件における妻と妻以外の者との間の差異を定めた規定について、単に当該差異を定

めた規定を削除すべきとする方向で議論がされているわけではない年金部会における上記の議論状況に照らせば、遺族厚生年金における上記規定とほぼ同様の規定である遺族補償年金の年齢要件における妻と妻以外の者との間の差異を定めた規定についても、社会経済状況の変化を踏まえた慎重な議論によって制度全体の見直しが検討されるべきものであって、本件不支給処分時点においても上記規定の合理性は失われていないといえる。

5 まとめ

以上によれば、本件区別は、合理性を欠くとはいえず、何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いであるということとはできないのであるから、憲法14条1項に違反するものではない。

第6 本件区別は国際人権規約に違反しないこと

1 原告の主張

原告は、労災保険法16条の2が定める遺族補償年金の受給要件に係る本件区別が、自由権規約26条に違反するとともに、社会権規約9条の権利に関して同規約2条2及び3条に違反する旨主張する（訴状第6の3(4)イ(カ)・20及び21ページ）。

2 被告の反論

しかしながら、社会権規約9条は、「この規約の締約国は、社会保険その他の社会保障についてのすべての者の権利を認める。」と規定しているにとどまり、社会保障についての権利の具体的内容を定めておらず、同規約2条1が「この規約の各締約国は、立法措置その他のすべての適当な方法によりこの規約において認められる権利の完全な実現を漸進的に達成するため、自国における利用可能な手段を最大限に用いることにより、個々に又は国際的な援助及び協力、特に、経済上及び技術上の援助及び協力を通じて、行動をとることを約束する。」と規定していることから明らかなように、同規約9条は、締約国におい

て、社会保障についての権利が国の社会政策により保護されるに値するものであることを確認し、上記権利の実現に向けて積極的に社会保障政策を推進すべき政治的責任を負うことを宣明したものであって、個人に対し即時に具体的権利を付与すべきことを定めたものではないというべきである（最高裁平成元年3月2日第一小法廷判決・集民156号271ページ参照）。そうすると、社会権規約9条が社会保障についての権利を認める旨定めている趣旨は、具体的権利を付与するものではないという意味において憲法25条の定めるところと基本的に異なるものではないというべきであって、第4及び第5において主張したところも踏まえると、本件区別が、社会権規約9条に違反するものではない。

また、自由権規約26条は、「すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する。このため、法律は、あらゆる差別を禁止し及び人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等いかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護をすべての者に保障する。」と規定し、社会権規約2条2は、「この規約の締約国は、この規約に規定する権利が人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位によるいかなる差別もなしに行使されることを保障することを約束する。」と規定し、同規約3条は、「この規約の締約国は、この規約に定めるすべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女に同等の権利を確保することを約束する。」と規定している。しかるに、福祉国家の理念に基づき締約国が社会的立法により社会保障制度を設けるに当たっては、厳格な形式的平等を図るのではなく、福祉国家の理念に合致した実質的平等を図る必要があることは当然であり、そのために立法府に広い裁量が認められるべきであることからすれば、自由権規約26条並びに社会権規約2条2及び3条は、憲法25条の趣旨を実現するための立法措置が設

けている法的取扱いの区別についての憲法14条1項に係る違憲審査基準につき前記第4の2で述べたところを否定する趣旨であるということとはできない。そして、前記第5のとおり、本件区別は、合理性を欠くものとはいえず、何ら合理的理由のない不当な差別的取扱いであるということとはできないのであるから、労災保険法16条の2等が遺族補償年金の受給要件につき本件区別を設けていることは、自由権規約26条、社会権規約2条2及び同規約3条に違反するものではない。

第7 本件区別は女子差別撤廃条約に違反しないこと

1 原告の主張

原告は、労災保険法16条の2が女子差別撤廃条約1条に規定される「女子に対する差別」に当たるから、同条約2条柱書及び同条(f)に基づき、国が労災保険法16条の2を撤廃する義務を負うなどと主張する(訴状第7・22ないし30ページ)。

2 被告の反論

女子差別撤廃条約1条は、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定し、この条約における「女子に対する差別」を定義している。

しかるに、前記第5の1のとおり、労災保険法16条の2の遺族補償年金の受給要件の定めは、男性と女性の性差のみに基づいて受給要件の区別を設けているものではないから、「性に基づく」区別等をするものではない上、同条は、妻について、遺族補償年金の受給に関し、年齢による制限を設けず、より手厚く保護してその生活や福祉の向上を図ることを目的としたものであり、妻につ

いて、妻以外の者と比較してより給付ないし利益を与える規定となっているのであるから、女性を「区別、排除又は制限」するものでもない。

したがって、本件区別は、女子差別撤廃条約1条にいう「女性に対する差別」には該当しないから、原告の前記1の主張は、その前提を欠き、理由がない。

第8 結語

以上の次第で、本件不支給処分は適法であり、原告の請求は理由がないから、速やかに棄却されるべきである。

以 上

男 女 統 計 表

番号	標目 [調査機関]	調査事項①	調査事項②	年度	女性		男性		備考	証拠
1	労働力調査 [総務省]	労働力人口比率	労働力人口比率	H22	63.1	%	84.8	%	生産年齢：15歳から64歳まで 労働力人口：15歳以上の者で、就業者（就業者と休業者）及び完全失業者（仕事がなくして少しも仕事をしなかったが、仕事があればすぐに就業でき、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた者）の総数 労働力人口比率：生産年齢人口に占める労働力人口の割合	乙12p2~3
			生産年齢人口		40,310,000	人	40,820,000	人		
			労働力人口		25,440,000	人	34,610,000	人		
			労働力人口比率	R5	75.2	%	86.8	%		乙13
			生産年齢人口		36,460,000	人	37,500,000	人		
			労働力人口		27,410,000	人	32,540,000	人		
		配偶関係別の労働力人口比率	未婚者 有配偶者 死別・離別者 未婚者 有配偶者 死別・離別者	H22	63.4 49.2 29.5	% % %			各表の「15歳以上人口」の総数に占める「労働力人口」の総数の割合である。	乙12p3
2	賃金構造基本統計調査 [厚生労働省]	雇用形態別の雇用者数	正規の職員・従業員	H22	10,460,000	人	23,090,000	人		乙12p15
					46.2	%	81.1	%		乙15
				R5	12,270,000	人	22,620,000	人		
					49.8	%	82.7	%		乙12p15
			非正規の職員・従業員	H22	12,180,000	人	5,390,000	人		
					53.8	%	18.9	%		乙15
				R5	12,350,000	人	4,720,000	人		
3	賃金構造基本統計調査 [厚生労働省]	一般労働者の賃金額（所定内給与額）	正社員・正職員	H22	244,000	円	338,500	円	一般労働者：常用労働者のうち、短時間労働者以外の者	乙16p12
				R5	281,800	円	363,600	円		乙17p12
			正社員・正職員以外	H22	170,900	円	228,800	円		乙16p12
				R5	203,500	円	255,000	円		乙17p12
		一般労働者の賃金カーブのピーク		H22	249,100	円	417,200	円	賃金カーブ：年齢又は年齢階級とともに変化する賃金額 の状況をグラフで表したもの	乙16p5
				R5	285,900	円	427,400	円		乙17p7
					(45～49歳) (50～54歳)		(50～54歳) (55～59歳)			
3	民間給与実態統計調査 [国税庁]	平均給与		H22	2,693,000	円	5,074,000	円	平均給与：1年を通じて勤務した給与所得者の一人当たりの併給 給与	乙18p12
				R4	3,137,000	円	5,633,000	円		乙19p14
4	国勢調査 [総務省]	20歳以上59歳以下の年齢階層のうち有配偶者かつ労働力 状態が家事の人数		H22	6,904,658	人	60,071	人		乙20
5	全国ひとり親世帯等調査 （平成23年度調査までの名称：全国母子世帯等調査） [厚生労働省]	ひとり親になる前の親の就業状況（総数）	正規雇用等 （正規の職員・従業員、会社等の役員、自営業）	H23	34.5	%	90.2	%	左記正規雇用等と非正規雇用等は、就業していたもの（世帯総数から不就業世帯と就業状態不詳の世帯を除いたもの）に占める割合である。 各年度における就業していたものの世帯割合は以下のとおりである。 H23：女性73.7%、男性95.7% R3：女性78.8%、男性96.7%	乙21p5,6
					418	人	484	人		乙22p10,11
				R3	40.7	%	93.3	%		
					383,045	人	134,306	人		乙21p5,6
			非正規雇用等 （派遣社員、アルバイト・パート、家族従事者、その他）	H23	65.5	%	9.9	%		
					797	人	53	人		乙22p10,11
				R3	59.3	%	6.6	%		
					558,956	人	9,517	人		乙21p5,6
			不就業	H23	25.4	%	2.9	%		
					418	人	16	人		乙22p10,11
				R3	20.1	%	2.4	%		
					240,573	人	3,624	人		乙21p7,8
			正規雇用等	H23	42.6	%	84.4	%		
		H23：調査時点における親の就業状況 R3：母子世帯・父子世帯になる前に不就業だった母・父の調査時点における就業状況	(同上)		566	人	432	人	左記正規雇用等と非正規雇用等は、就業していたもの（世帯総数から不就業世帯と就業状態不詳の世帯を除いたもの）に占める割合である。 各年度における就業していたものの世帯割合は以下のとおりである。 H23：女性80.6%、男性91.3% R3：女性73.7%、男性14.4%	乙22p21
				R3	46.5	%	72.8	%		乙21p7,8
			非正規雇用等	H23	82,444	人	380	人		
			(同上)		57.4	%	15.7	%		乙22p21
				R3	762	人	80	人		
					53.5	%	27.2	%		乙21p7,8
			不就業	H23	94,850	人	142	人		
		平均年間就労収入（総数）			15.0	%	5.3	%		乙22p21
					248	人	30	人		
				R3	20.2	%	69.5	%		乙21p9,10 乙22p37,39
					48,608	人	2,517	人		

(別紙)

計 算 表

年度	女性		男性		
H22	10460000	人	23090000	人	
H22	244000	円	338500	円	
H22	12180000	人	5390000	人	
H22	170900	円	228800	円	
	4633802000000	円	9049197000000	円	
	22640000	人	28480000	人	
平均	204673.2		317738.7		格差 64.42
R5	12270000	人	22620000	人	
R5	281800	円	363600	円	
R5	12350000	人	4720000	人	
R5	203500	円	255000	円	
	5970911000000		9428232000000		
	24620000		27340000		
平均	242522.8		344851.2		格差 70.33