

第 4 章	基本的人権	名前:	日 付	No.03

[問題 1]

平等の権利(平等権)・差別問題について、次の①～⑦にあてはまる語句を下の[]より選べ。

日本国憲法は、「(①)の平等」と「(②)されない権利」を次のように定めている。

「すべて国民は、(①)に平等であって、(③)、(④)、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は(⑤)関係において、(②)されない。

今日の日本では、とくに、(⑥)や民族差別、障害者差別や(⑦)などの問題をどう解決するかが、社会全体の大きな課題である。

[定住外国人 信条 法の下 差別 勤労 社会的 男女差別 人種]

[解答欄]

①法の下	②差別	③人種	④信条
⑤社会的	⑥定住外国人	⑦男女差別	

[解説]

【法の下での平等】憲法 14条

すべて国民は、法の下に平等であって、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。

平等権は基本的人権の基礎となるものである。日本国憲法は 14 条で、「すべて国民は、**法の下に平等**であって、**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**。」と定めている。

今日の日本では、とくに、定住外国人(朝鮮人)差別、民族(アイヌ民族)差別、部落差別、障害者差別や男女差別などの問題をどう解決するかが、社会全体の大きな課題となっている。

[問題 2]

右の資料は、次の[]のどれと最も関係が深いか。

[国際人権規約 女子差別撤廃条約 児童の権利条約]

[解答欄]

女子差別撤廃条約

ある法律の条文の一部

事業主は、労働者の配置及び昇進について女子労働者に対して男子労働者と均等な取り扱いをするように努めなければならない。

[解説 1]

資料の法律は男女雇用機会均等法である。

[解説 2]

【男女雇用機会均等法】

1979年:女子差別撤廃条約

1985年:男女雇用機会均等法

1999年:労働基準法とともに改正

採用→待遇(配置・昇進・賃金)→退職
における、すべての女性差別を禁止

セクシャルハラスメントも禁止

従来、女性は、社会に出て働こうとする場合、就職が難しかったり、給与や昇進が男性と同じ基準ではなかったりして、男性よりも不利にあつかわれがちであった。これは14条で法の下での平等を定めた憲法の趣旨にも反する。女性が活躍できる社会をつくるためには、男性中心の社会のあり方を考え直し、女性の勤労の機会を広げることが必要である。

1979年に国連で女子差別撤廃条約が締結されたが、これを受けて1985年に男女雇用機会均等法が制定された。男女雇用機会均等法は、事業主に対して募集・採用・配置・昇進について、女性と男性を平等に扱うように求め、教育訓練・福利厚生ならびに定年、退職及び解雇について差別的取り扱いを禁止したが、機会の均等を完全に義務化したものではなかった。男女雇用機会均等法は、1999年に労働基準法とともに改正(施行)され、努力義務は禁止措置にかわり、またセクシャル・ハラスメントの防止も事業主の配慮義務とされた。

[問題 3]

下の資料は、1999 年にわが国で成立した、男女の別なく個性や能力を生かせる社会づくりのための法律です。①この法律名を書きなさい。②また、資料中の()にあてまはる語句を書きなさい。

第 5 条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国もしくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に()して参画する機会が確保されることを旨としておこなわなければならない。

[解答欄]

①男女共同参画社会基本法	②共同
--------------	-----

[解説]

【男女共同参画社会基本法】
 「男は外で仕事、女は家で家事、育児」
 ↓
 男女の区別なく、個人として能力を生かすことができる社会＝男女共同参画社会
 仕事と子育て・介護が両立できる環境作りが必要

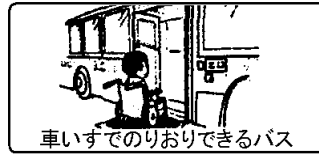
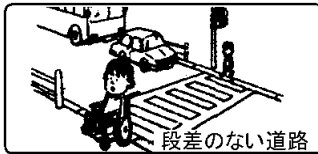
今日においても、「男は外で仕事、女は家で家事、育児」といった伝統的な「性別役割分担」の意識が多くの人々に残っている事は事実である。しかし、女性の社会進出が進んだ現在の社会では、そのような考え方が妥当性を失ってきているのも事実である。

1999 年に制定された男女共同参画社会基本法は、男女の区別なく、個人として能力を生かすことができる男女共同参画社会をつくることを目的としている。

男女共同参画社会を実現するためには、仕事と育児や介護などが両立できる環境を整えることが必要である。例えば、保育所の受け入れ児童数の拡大をはかったり、職場においては、育児や介護のための休暇制度を充実させたり、家庭においては、家族がそれぞれ育児や介護を積極的に分担することなどである。

[問題 4]

下の資料を参考にして、次の文中の空欄にあてはまる語句を答えなさい。



「障害のある人やお年寄りが一般の社会で、一般の人たちと一緒に安全に暮らせるように、身体的、(①)的、社会的な障壁を取り除こうという考え方を(②)という。」

[解答欄]

①精神

②バリアフリー

[解説]

【バリアフリー】

バリアフリー

高齢者・障害者にとっての
身体的・精神的・社会的な
障害(バリア)を取り除く

ユニバーサルデザイン

誰でも利用しやすいデザイン

高齢者や障害のある人たちが、社会で安全・快適に生活していけるよう、**身体的、精神的、社会的なバリア(障壁)**を取り除こうという考え方を**バリアフリー**という。例えば、道路の段差をなくしたり、階段にかわるスロープをつくったり、エレベーターの行き先階ボタンを車いすを利用する人の使いやすい高さにあわせたりする、車いすで乗降できる路面電車やバスを運行させるなどである。

[問題 5]

次の憲法の条文を読んで、各問いに答えなさい。

- ・すべて国民は、a(①)で(②)的な最低限度の生活を営む権利を有する。
- ・(③)は、すべての生活部面について、**b 社会福祉、社会保障及び公衆衛生**の向上及び増進に努めなければならない。

(1) 憲法の条文の①～③にあてはまる語句を答えなさい。

(2) 下線部 a は社会権のうちの何と呼ばれる権利か。答えなさい。

(3) 下線部 b について、人間として最低限度の生活さえ営むことができなくならないように、社会保障制度が整えられている。どのようなものがあるか。1つ説明しなさい。

[解答欄]

(1)①健康

②文化

③国

(2) 生存権

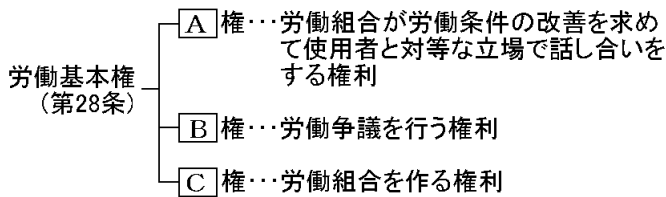
(3) 生活保護法による生活の保障

[解説]

生存権は、特に、病気や失業などで現実の生活に困っている人々にとって重要である。このような場合には**生活保護法**などの法律によって、生活を保障するようになっている(公的扶助)。また、生存権の保障のためには、人々が安定した生活を送ることができるように、老齢年金や障害年金、健康保険などの制度(社会保険)を整えることが必要になる。また、高齢化社会に備えて、2000年からは**介護保険制度**が導入されている。このような公的扶助・社会保険・社会福祉・公衆衛生などの制度を**社会保障**という。

[問題 6]

次の図の空欄 A～C にあてはまる語句を書きなさい。



[解答欄]

A 団体交渉	B 団体行動	C 団結
--------	--------	------

[解説]

【労働三権】
・団結権
・団体交渉権
・団体行動権

自分と家族の生活(生存)を維持するためには働かなければならない。勤労の権利と労働基本権が社会権に含まれるのはそのためである。資本主義が成立した初期のころは、労働者は使用者に対して弱く不安定な立場に置かれていた。「売り上げが減ったので、来月から給料は半分にする。」と言われたら、これに対抗することができなかった。文句を言えば、解雇されるからである。

そこで、日本国憲法は、「**勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。**」(28条)と**労働三権**(団結権・団体交渉権・団体行動権)を定めた。労働組合法は、労働三権について、具体的にその内容を定めている。

1) 団結権

一人の労働者が単独で賃金アップの要求を会社側と交渉しようとしてもうまくいかない。「不満があるならやめてもらって結構だよ。」と言われればそれまでである。しかし、労働組合を結成すると、交渉力は格段に強くなる。組合員全員に対して「やめてもらって結構だよ。」とはいえないからである。会社側にとって組合を結成されることは大きな脅威になる。組合が結成される動きが出たときには、組合結成の中心人物への説得・解雇や配置転換の脅しなどあらゆる手段を使ってこの動きを阻止しようとするかもしれない。労働組合法は、会社側のこうした妨害行為を「不当労働行為」として禁じ、労働者の団結権を保障している。

2) 団体交渉権

組合を結成した労働者は、賃金アップなど労働条件の向上を求めて会社に団体交渉を申し込むだろう。しかし、会社側としては賃金アップの交渉などしたくないのが普通であろう。交渉を受けるか否かは自由のはずである。しかし、それでは、労働条件の向上は望めない。そこで、労働組合法は、「組合が団体交渉を申し込んできたとき、これを拒否することはできない」としたのである。会社側が、正当な理由なく団体交渉を拒否することは不当労働行為となる。

3) 団体行動権(争議権)

団体交渉の場で、組合は賃金アップを求めて会社側と交渉を行う。交渉は、労使双方の力関係に左右されるが、組合側の最後の武器はストライキ(労働争議)である。最近、ストライキはあまり行われなくなったが、かつては、数か月に及ぶストライキなども珍しいことではなかった。

ところで、民法の契約の原則からいえば、ストライキは、労働力の提供という契約を一方的に破ることを意味する。したがって、本来の契約の原則からは、ストライキによって損害が生じた場合、会社はストライキに参加した労働者に損害賠償を求めることができるはずである。憲法や労働組合法は、正当

な労働争議の場合はこのような損害賠償は生じないとしたのである。これが、団体行動権(争議権)の内容である。

なお、**公務員の場合**は、ストライキが及ぼす影響が大きいことから、**団体行動権は認められていない**。

[問題 7]

「基本的人権を守るための権利」について、次の①～④はそれぞれ何という権利か。

- ① 貸した金の返済を求めて裁判をおこした。
- ② エイズウイルスの入った非加熱の輸入血液製剤により、HIV に感染した患者たちが、安全対策を怠った国と製薬会社を相手取り、損害賠償を求めた。
- ③ 一度は有罪となり服役したが、裁判の結果、無罪となった。
- ④ 地域の保育園の数が少ないので、もうひとつ保育園をつくってほしいと署名を集め、市に陳情した。

[解答欄]

① 裁判を受ける権利	② 国家賠償請求権	③ 刑事補償請求権
④ 請願権		

[解説]

【請求権】 ・ 請願権 ・ 裁判を受ける権利 ・ 国家賠償請求権 ・ 刑事補償請求権

人権を守るための権利としては、参政権のほかに、実際に人権が侵害されたときに救済を求める各種の権利(**請求権**)がある。

1) 請願権

歴史的には、請願権は国王や支配者に対して人民が請願をするという形で発達した。憲法 16 条は「何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し、平穩に請願する権利を有し、何人も、かかる請願をしたためにいかなる差別待遇も受けない。」と定めている。

「地域の保育園の数が少ないので、もうひとつ保育園をつくってほしいと署名を集め、市に陳情する」なども、請願権の行使と考えてよい。

2) 裁判を受ける権利

人権が侵害されたときには、裁判所に訴えて公正な裁判によって救済を求めることができる権利である。

3) 国家賠償請求権

公務員の不法行為によって損害を受けたときには損害賠償を請求できる。(エイズウイルスの入った非加熱の輸入血液製剤により、HIV に感染した患者たちが、安全対策を怠った国と製薬会社を相手取り、損害賠償を求めるなど)

4) 刑事補償請求権

犯罪を犯したとされて逮捕・起訴されて刑事裁判にかけられたとする。裁判の結果**無罪判決を受けたときは**、国にその補償を請求することができる。これを**刑事補償請求権**という。補償の金額は、抑留または拘禁された日数に、1 日あたり最大 1 万 2500 円をかけた金額である。

※請願権は、参政権に分類している教科書と、請求権に分類している教科書がある。ここでは、請求権に分類する。

[問題 8]

住民の要望を実現するために、直接、国や地方公共団体の議会や行政機関に訴える権利を何というか。

[解答欄]

請願権