

オーストラリア人権委員会&ニューサウスウェールズ州オンブズマン視察報告書

(調査期間 2013年3月25日～26日)

視察訪問団

日弁連国内人権機関実現委員会

藤原精吾（委員長） 小池振一郎（事務局長）

武村二三夫（副委員長） 市川正司（副委員長）

新倉 修（委員） 近藤 剛（委員）

通訳 神代典子（シドニー在住）

目 次

第1 はじめに（1頁～2頁）

第2 調査目的、日程（2頁～5頁）

第3 オーストラリア人権委員会（6頁～37頁）

第4 ニューサウスウェールズ州オンブズマン（38頁～52頁）

第5 アジア太平洋国内人権機関フォーラム（53頁～68頁）

★資料1～9（69頁～104頁）

★オーストラリア国内人権機関調査・収集資料（105頁～112頁）

本文

第1 はじめに

今回の調査は、オーストラリア人権委員会とニューサウスウェールズ州オンブズマン（以下、NSW 州オンブズマンという）の活動状況を直接調査することを通じて、人権委員会の政府からの独立性が如何なる制度により担保されているか、人権救済の活動や政策提言はどのように行われているか、どのような分野で成果を上げているか、などについて最新の情報を得ることによって、日本での国内人権機関設立の必要性とその制度設計について、一層の知見を得、国内人権機関実現委員会の活動を促進する目的をもって実施された。調査は、オーストラリア連邦全体を管轄するオーストラリア人権委員会と NSW 州オンブズマン事務所の両者を訪問して行った。前者では 2013 年 3 月 25 日の午後 3 時間余り、後者では 26 日の午前約 2 時間半にわたってヒアリングをした。加えて翌 26 日の午後約 3 時間にわたり、APF（アジア太平洋国内人権機関フォーラム：アジア太平洋地域の国内人権機関の連合体として国連人権高等弁務官の下に組織され、各国における国内人権機関設立や活動の強化のための連絡調整と支援を行っている）の法律顧問からのヒアリングにより、的確な情報を得た。調査によって得られた情報は、報告書本文にゆずるが、特に参考とすべき点は、以下のような点である。

- 1、政府からの独立性を担保し、職務を有効に果たす有能で多様な人材を委員に得る保障となる、人権の諸分野を担当する委員（コミッショナーという）の選考基準が具体的に公開されており、かつ候補者の推薦、選考、任命までの手続が可能な限り透明化されていること
- 2、人権委員会とオンブズマン活動の基礎をなす、予算と職員の大きさが、日本の

現在の構想と比較して、桁違いであること

3、公権力による人権侵害、障害者差別、高齢者差別、先住民差別、子どもの人権侵害などの諸分野にわたって多数の申立受理件数と処理件数からも、その活動が広く市民の中に浸透し信頼を得ており、それが独立性をさらに強固なものにしていること

4、国レベルでの人権課題に対応するために公開調査などの手法が重要な役割を果たしていること

5、APF が、各国の国内人権機関と国連人権高等弁務官事務所との連絡調整と各国における国内人権機関創設に強い影響力を持っており、日本における国内人権機関設立に向けての今後の活動に国際的支援を期待できること

今回の調査によって得られた情報と人脈を有効に活用し、我が国での国内人権機関創設を早期に実現したい。

2013年6月 日

視察訪問団代表 藤原精吾

第2 調査目的、日程

1 調査目的

2012年9月19日、人権委員会設置法案が閣議決定され、その後、国会に提出されたが廃案となった。同法案は、過去の人権擁護法案と異なり、一定程度改善されているが、更に改善すべき点も存在する。

とりわけ、我が国において設置される人権委員会が実効的に機能するためには、

政府からの独立性の確保、委員会の委員および事務局の規模、選任、運営、更に地域事務所の設置の問題などが極めて重要な課題となる。この点、オーストラリア人権委員会では、総督が内閣の指名に基づき委員を任命することになっているが、強い独立性が確保されていること、先住民、障害者、子ども等の問題について先進的な取り組みが行われていること、苦情申立処理以外の機能権限も充実していることなどの優れた特色を有している。そこで、当委員会では、オーストラリア人権委員会を中心とするオーストラリアの国内人権機関¹の調査結果を踏まえて、人権委員会設置法案に対して、さらなる改善提案を行うための意見書を作成したいと考えている。

2 視察日程

(1) 2013年3月25日 午前1時30分～午後4時45分

Australian Human Rights Commission (AHRC) 視察

オーストラリアは、包括的な人権法はなく、オーストラリア憲法には権利章典はない。しかし主要な国際人権条約を批准しており、これらの条約の原則の多くは、判例法と制定法に反映され、これによって個別に人権が擁護されている。

¹ オーストラリアの国内人権機関については、川村暁雄「オーストラリアの人権および機会均等委員会－開かれた人権保障システムへの展望」人権フォーラム 21『世界の国内人権機関－国内人権システム国際比較プロジェクト (NMP) 調査報告』132頁(1999年刊)、同「オーストラリア人権および機会均等委員会－開かれた人権保障システムへの展望と課題」NMP研究会・山崎公士編著『国内人権機関の国際比較』51頁(2001年)などがある。

今回の調査は、上記2著が刊行された時期以降のオーストラリア人権委員会やNSW州オンブズマンなどの監視機関の動きについてもフォローすることを目的としている。

こうした人権の擁護は、究極的には人権を尊重する社会に住みたいという国民の願望に根ざしており、その願望に基づいて、1986年、オーストラリア人権委員会が、オーストラリア人権委員会法によって設置された²。

(2) 2013年3月26日午前10時～午後0時30分

Ombudsman New South Wales ³視察 (Ombudsman; Bruce Barbour)

NSW州では、法律改革委員会 (NSW Law Reform Commission⁴) が、オンブズマン導入を勧告する報告書を提出。

NSW州オンブズマンは、1974年のオンブズマン法 (Ombudsman Act 1974) によって設立された独立・公平な監視機関 (Watchdog body) である。NSW州政府機関、または政府職員、特定の非政府サービス提供組織、またはその職員によって不当な扱いを受けたと思われる場合に苦情申立が可能である。

(3) 2013年3月26日午後14時～17時

The Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions (APF) ⁵の Greg Heesom氏を訪問。

Greg Heesom氏は、APF (アジア太平洋国内人権機関フォーラム) の Legal

² オーストラリア人権委員会委員長 (当時) キャサリン・ブランソン「オーストラリアの人権保障における人権委員会の役割」【自由と正義 2010年11月号 22頁】

³ NSW州オンブズマンのウェブサイトは、<http://www.ombo.nsw.gov.au/>

⁴ 法律改革委員会のウェブサイトは、<http://www.lawlink.nsw.gov.au/lrc>

⁵ アジア太平洋国内人権機関フォーラムのウェブサイトは、<http://www.asiapacificforum.net/>

Counsel である。

APF は 1996 年に創設され、パリ原則に従ってアジア・太平洋地域に設立された独立した国内人権機関により構成され、地域の人権の監視を強化し、人権保護を進めようとする組織である。

第3 オーストラリア人権委員会

David Robinson (Australian Human Rights Commission、International Program Director)

Greg Heesom (Asia Pacific Forum Legal Counsel)



(説明)

1 説明者の自己紹介

国際プログラム担当のロビンソンです。オーストラリア人権委員会は、APFに加盟をしています。オーストラリア人権委員会の現委員長は、ジリアン・トリッグス (Professor Gillian Triggs) ⁶です。

2 オーストラリア人権委員会の機能等～最近の動向を踏まえ

オーストラリア人権委員会の組織につきましては、過去10年ほどの間で、それほど大きな変化はありません。ストラクチャーや活動内容などにつき、マイナーな変更はありますが、全体的な枠組みや運営方法などは基本的に変わっていません。ですから、以前と同じ機能を今でも実施しております。その例としまして、人権について、コミュニティに対する教育であるとか、社会における意識を高めるというようなことを行っています。また差別されたと感じる個人からの申し立ての調査も行っています。人権に関わる問題における国レベルでの調査も行っています。また、我々は、政策提言を行っており、加えてオーストラリア政府の人権遵守、また法律、政策、慣行などの変化についての提言を行っています。これらのことを通じて、全体としての人権遵守の意識を高めていくということを行っています。

基本的にストラクチャーは今までと同じであり、独立した形で役割を果たしていることも、以前と変わっていません。独立というのは、政府から独立した機関であるということ、委員会は、連邦政府からの資金拠出によって運営されており、年に1回、連邦の司法長官に報告義務がありますけれども、基本的に独立した形での役割

⁶ ジリアン・トリッグス教授は、2012年にオーストラリア人権委員会の委員長に就任。2007年-12年までシドニー大学の法学部長兼国際法の教授、2005年-7年まで英国国際法比較法研究所長などを歴任。

遂行ということを行っています。独立した立場でありますので、実際に政府を批判することもできますし、実際に批判もしております。つまり、国内の人権関連法ですとか人権に関する国際条約の違反が、政府によってなされた場合には、それに対する批判を行っています。

当委員会は、国レベルの組織としては比較的小さな組織であり、職員数は 120 名でありまして、120 名全員が、こちらシドニーにありますナショナルオフィスで仕事をしています。何年か前までは支部もありましたが、現在、支部はありません。我々の役割は、ある意味で拡大してきています。それにつきましては、コミッショナーの数と種類が拡大してきたということが挙げられます。皆さまご存知のとおり、これまで長期間にわたって維持されてきたコミッショナーとしましては、人権コミッショナー、性差別コミッショナー、障害者差別コミッショナー、人種差別コミッショナー、アボリジナル及びトレス海峡諸島民正義コミッショナーでありまして、これらのコミッショナーは、現在でも存続しておりますが、近年、2 種類のコミッショナーの役割が導入されております。最近、新たに 2 種類のコミッショナーが任命されておりますが、まず、最初は、数年前に任命された年齢差別コミッショナーです。これは、全国的な年齢差別禁止法が制定されたことを受けて設置された役職でありまして、主に、高齢者に対する差別や、その他高齢者関係に対する課題に対する社会の懸念を反映して、この法律が制定され、コミッショナーが任命されました。コミッショナーは、個々の苦情申立ての対応をするのではなく、自分の担当部門に関わる政策であるとか、コミュニティの教育、またはガイドラインの策定などを行っています。

そして、本日始まりました新たなコミッショナーの役割としまして、子どもコミッショナーという役職が決まっています。いままで子どもの権利について、人権委員会が担当していなかったわけではなく、全てのコミッショナーが横断的に子どもの

権利についてみていたのですが、もっと、子どもだけを取り上げた特徴的なコミッショナーが必要だということで新しくコミッショナーが任命されました⁷。

各コミッショナーは、自分の担当分野におきまして、全国的に幅広く対応しているわけではありますが、その幅広さにくらべますと、比較的小さなチームで対応しており、チームのメンバー数は、コミッショナーによって異なりますが、3人から6人となっています。

基本的に、我々の委員会の業務の基盤となっていますのは、オーストラリアも加盟しています国際人権条約であり、これが道しるべとなり、その条約に関わる形で存在する国内法に対応するという業務となっています。我々が遵守している国際人権条約としましては、市民的および政治的権利に関する国際規約、子どもの権利条約、人種差別禁止条約、女性差別撤廃条約などがあります。

我々は、力強い執行力を持っている機関ではありません。裁判所ではありませんので、刑罰を科することもできないことになっています。ですから、我々が焦点をあてるところというものは、刑罰というよりも、人、政府、その他の機関というものに対して、現在の慣行や行動を変えることによって、人権という考え方を遵守するようなものにしていくということを奨励することです。ですから、我々は、罰則に依存するのではなく、説得、奨励、そしてアドバイスに頼って、行動などを変えていこうとしています。そういった中で、人権委員会の主な役割としましては、人権に関する教育ですとか、社会における人権に対する意識を向上させることが大きな役割となっています。

⁷ Australian Human Rights Commission Amendment (National Children's Commissioner) Act 2012によって、人権委員会内に子どもコミッショナーが創設された。<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2012A00089>を参照。

ただ、このような教育でありますとか、人権意識の向上などの手法というものは、形が随分変わっております。テクノロジーがどんどん進んできている中、教育面におきましても、いろいろなイノベーションを実施することができるようになっております。したがって、インターネットの使用も増えておりますし、ソーシャルメディアの使用なども増えてきております。

我々の調査の役割におきましては、主にふたつの分野があります。一つは個人レベルの問題であり、もう一つはコミュニティ全体でありますとか、あるいはコミュニティの中に存在するグループに関わる、より広い問題の調査ということになります。

我々が受け付けております苦情申立ての内容は、差別に関わる問題が多く、人種差別、障害者差別、性差別など、また雇用や公の生活の中における差別あるいは差別があったとされるような状況に関する案件が多いものとなっています。こういった問題があった場合、人権委員会の役割としては、両当事者が話し合いを行い、和解に同意するという形のプロセスをサポートするというものであります。このプロセスを、我々は、調停と言っています。

ただ、委員会は、裁判所ではありませんので、拘束力のある命令をすることは出来ません。ですから、両当事者が和解に到達できるようにサポートするものの、和解の内容を必ず実行するように強制することはできません。ただ、どちらかの当事者が和解を遵守しない場合には、相手の当事者が、その案件を裁判に持ち込み、裁判という形で解決を見出すということも可能です。

もっと幅広い業務内容としましては、国レベルの公開調査（Public Inquiry）があります。この調査は、いろいろな分野でなされていますが、国際的に一番良く知られていますのが、アボリジナルの子どもたちを家族から強制的に離別させて育てたということに関する調査でありました。このような国の政策は、オーストラリアに

において、長年にわたり、1970年ころまで広くなされていたことでありまして、当然のことながら、オーストラリアの先住民の人権におきまして、非常に大きな厳しいインパクトを与えたものであります。⁸

このような公開調査が行われた際には、必ず報告書が作成されまして、その報告書の中で、当該問題に対応するための改革についての勧告がなされる形となっています。ただ、先ほども申しましたように、我々には執行権限がありませんので、その勧告の内容を、政府が実施することを強制して執行させることはできない形となっています、しかしながら、この報告書は議会に提出されまして、継続的な形で、政府と話し合いや対話を持ちながら、勧告の内容が遂行されるように持って行くという形となっています。

また、人権という観点から、重要とみなされる少数の案件につきましては、委員会から政府に助言を行うというがあります。でも、そのような案件の件数は、限られたものであり、決して数は多くはありません。

我々の役割といたしましては、どちらかの裁判の当事者にアドバイスを出すというよりは、中立的な形で、裁判所に対して、当該案件に関わる人権の原則について、助言を行うという形になっています⁹。

⁸ この公開調査は、司法長官の委嘱により行われ、調査の結果、1997年には報告書『Bringing them home: The 'Stolen Children' report (1997) (彼らを家庭に)』（報告書については、人権委員会のウェブサイト <http://www.humanrights.gov.au/publications/bringing-them-home-stolen-children-report-1997>) を参照) が発表され、州政府が、数十年にわたり、親からアボリジナルの子どもを強制的に引き離し、白人の施設に収容したり、白人家庭の養子にしたりしていたことが明らかとなった。これらの子どもたちは「The Stolen Generation (盗まれた世代)」と呼ばれている。その後、オーストラリアでは、アボリジナルに対する謝罪をめぐる全国的に大きな論争を巻き起こした。

⁹ オーストラリア人権委員会の各コミッショナーは、差別問題において、アミカス・キュリエ

我々は、国内機関でありますので、基本的には、国内の *mandate*(職務)を実施していくということが主な業務となっておりますけれども、ある程度は、国際的な場面における貢献もしています。例えば、人権委員会は、人権に関わる国連のプロセスや討論の場にも関わっています。2011年には、人権委員会は、国連人権理事会の普遍的定期的審査（UPR）に、オーストラリア政府代表者らとともに関わってきました。またオーストラリア人権委員会は、アジア太平洋国内人権機関フォーラム（APF）の創設メンバーでありますので、当然のことながら、この年次会議には出席しますし、APFのメンバーともいろいろな場面で交流を行っています。

また、当委員会は、いくつかの国と、人権技術協力事業を行っていますが、この資金源は、オーストラリア人権委員会ではなく、オーストラリア国際開発庁から出てい

(*Amicus curiae*)として、連邦裁判所あるいは連邦下級裁判所を支援する機能を持っている。アマカス・キュリエとは、特定の事例において、法律のポイントについて裁判所を支援する「法廷の友」である。アマカスは、一般的に、訴訟の当事者ではなく訴訟を提起したり、証拠を提出したりしない。また控訴することもない。コミッショナーのアミカス・キュリエの機能は、人権及び機会均等委員会法の *Division 2, Part IIB* に基づき、違法な差別を理由とする申立てを審理する連邦裁判所あるいは連邦下級裁判所の許可により、行使することができる。

また、人権委員会は、裁判所の許可を得て、人種差別、性差別、障害者差別に関する問題、人権及び雇用機会均等の問題を含む訴訟に介入する権限を有している。介入の許可を求める権限は、人種差別法 1975, s 20(1)(e)、性差別法 1984, s 48(1)(gb)、障害者差別法 1992, s 67(1)(l)、年齢差別法 2004, s 53(1)(g)、人権及び機会均等委員会法 1986, s 11(1)(o) and s. 31(j) に基づく。ある事例において、重要な人権あるいは差別問題が生じたとき、人権委員会は、裁判所に、訴訟へ介入することを求めることができる。その際、人権委員会は、委員会の権限に関連するその問題に関して資料提出をする。

2つの機能については、

<http://www.humanrights.gov.au/submission-court-intervener-and-amicus-curiae> を参照。

ます。

我々が取り組んでいる課題は、2003年頃と同様のものもありますが、新しいものもあります。いろいろな人権の指標を見てみますと、オーストラリアにおいて、最も不利な立場、恵まれない立場にあるのは、先住民のアボリジナルの方々でありますので、現在でも、人権委員会の業務の主な部分をアボリジナルの課題が占めていることとなります。

また、9.11を出発点としていろいろな問題が出てきておりますので、人種差別でありますとか、人種間のハーモニーということも鑑み、我々は、オーストラリアにおけるイスラム系コミュニティとの協力や啓蒙活動に、以前以上に力を入れていきます。ここで、ぜひ皆さまのご質問やコメントをお聞きしたいのですが、一つ、私がカバーしなかったポイントといたしまして、人権委員会の管轄の点について、グレッグから話をしてもらいたいと思います。

(グレッグ・ヒーソム氏)

これからお話します変更事項と申しますのは、前回(2003年)、お出で頂いた後に起こったことでもあります。今まで、人権委員会におきましては、従来、個々の調停において、解決・和解に至らなかった場合には、更に公開の審問(hearing)に持っていくことによりまして、そこで、人権委員会の委員が、実際に差別があったか否か、人権侵害があったか否かという判断を下すというプロセスが存在しておりました。

ただ、この制度は、2001年初期の段階で変更となりました。今までは、実際に苦情について審問を行い、そして、それに対して判断を下すということが人権委員会においてできていたわけではありますが、それまでのこういった人権委員会の役割が、連邦裁判所(Federal Court)に移管されることになりました。その理由としまして

は、客観的に見て人権委員会がその役割を果たせないということではなく、オーストラリア憲法に照らすと、それを人権委員会が行うことが認められないという背景があったからです。人権委員会は行政機関でありますので、裁判所のような形で判断を下すことはできない、つまり、そのような判断を下すのは司法機関でなければならないということが、オーストラリア憲法に明記されていたがために、2001年まで人権委員会が行っていた審問手続というものは、連邦裁判所に移行されたわけです。

世界を見渡しますと、国内人権機関におきまして、人権に関わる申立てについて、判決を下す権限があるものも多くなっています。それは大陸法（Civil law）ベースの国に多く見られることであります。日本も大陸法（Civil law）ベースの国でありますので、それが可能であるという形になると思います。これに対して、オーストラリアであるとか英連邦国ではコモンロー（Common law）ベースであり、ウエスタンシステムでありますので、それができにくいということになります。

もう一つ、前回いらっしゃってから、大きく変わったこととしましては、人種に関わる中傷でありますとか、特定の人種に対する憎しみを呼び起こすようなスピーチをするというようなことについては、言論の自由を制限するという分野も、現在、人権委員会の管轄範囲内となっております。それが、大きく変わったことです。

ここで、質問をしていただいて結構です。

(質疑応答)

(訪問団)

2001年まで人権委員会で行われていた審問手続は、公開で行われていたのですね。

(グレッグ・ヒーソム氏)

そうです。公開されていまして。人権委員会の中では、調停員がおりまして、その調停員が、申立てについて解決すべくサポートをするわけでありまして、それが上手くいかなかった場合には、審問の方に入ることができるわけです。その中で、パートタイムなのですが審問官を任命するという形をとっておりまして、そこでは、裁判所のような形で審理が行われるという流れとなっていました。そして公開されておりましたので、一般の市民であるとかメディアも、その中に入れるという形になっておりました。

(訪問団) 人権委員会が行っていた公開審問手続を止めて、連邦裁判所に移行されたということですね。その審問手続は、裁判とは別の手続でしょうか。

(グレッグ・ヒーソム氏) はい。オーストラリア憲法上、人権委員会が、裁判所のような形で判断を下すことについてできないということが、裁判で判明しましたので、法務省が、あらたな法案を作成いたしました。その法案の下で、連邦裁判所の下位の裁判所になる連邦下級裁判所 (Federal Magistrates Court) をつくりまして、そこで、人権等に関わる案件を取り上げることになったわけでありです。この連邦下級裁判所では、人権問題でありますとか、その他の案件で弁護士が携わらないような場合でありますとか、内容としましては、移民に関する問題とか人権に関する問題などにおきまして、証拠に関わる規則について、ある程度の余裕をもって適用できるような必要性がみられるものに、新たなこの裁判所で対応する形となりました。人権問題について適切に対応できるようにするために、この連邦下級裁判所におきましては柔軟性をもたせることにしました。

【アジア太平洋国内人権機関フォーラムの役割について】

(訪問団) 次に、アジア太平洋国内人権フォーラム (APF) の役割について、教えてください。

(グレッグ・ヒーソム氏) アジア太平洋国内人権機関フォーラム (APF) は、アジア太平洋地域における国内人権機関によって組織される機関でありまして、現在、加盟組織は19となっています。6か国については、現在、国内人権機関に関する法案が国会に提出されているか、あるいは法案作成中という段階にあります。アジア太平洋国内人権フォーラム (APF) は、そのような国におきましては、国内人権機関が設置できるようにサポートをするというようなことを行っています。

アジア太平洋国内人権フォーラム (APF) におきましては、主に、3つの分野で活動を行っています。

第一は、各国政府が、国内人権機関を設置できるようサポートすることであり、これが、私が基本的に担当している分野であります。最初の関与の段階から、法案の作成の段階までに関わっています。もう一つは、既存の国内人権機関の能力の拡大を推進していることです。そして三つ目は、人権機関同士の連携、コミュニケーション、協力などを推進することなどによりまして、域内および国際的場面において、お互い学びあい協力できるようにすることです。

現在、いくつかの国において、国内人権機関設立の最中です。ミャンマーにおいては法案作成中でありまして、サモアは法案が国会に提出されました。パプアニューギニアにおいても、法案が近々作成され、パキスタンにおいては法案が可決されたところです。

我々、アジア太平洋国内人権機関フォーラム (APF) の役割としては、各国において国内人権機関を作っていくということが主な役割となるわけですが、そのプロセスとしましては、主な関係者と、まずは対話を行います。主な関係者というのは、市民社会でありますとか、政府、その国の各界、法曹協会などもありますし、また、コミュニティとの協議も会を通じて行ってまいります。そのようなプロセスを経て、政府と協力いたしまして、パリ原則に基づいた形で法律を制定していくという形に

なります。そこまで持って行きますと、私のもう一つの担当分野に関わる分野になるのですが、国際機関におきまして、私自身、地域代表として仕事をさせていただいています。

国内人権機関国際調整委員会（ICC）¹⁰におきましては、国内人権機関が、パリ原則を遵守しているかどうかということに基づき、人権機関を認証するのでありますが、私は、この国際調整委員会の小委員会のメンバーであります。小委員会は6か月に一度会合を持っておりまして、そこで、新しい機関の認証をしたり、5年ごとに既存の国内人権機関の再認証をしたりします。これは、国連人権理事会の普遍的定期的審査（UPR）に似ています。

最後に、2009年、民主党が政権を勝ち取ってから、我々、日本との関わりを深めており、2009年の日弁連の会議¹¹におきましては、国内人権機関一般について、私

¹⁰ 1993年のジュネーブでの国内人権機関による国際会議で、諸国の国内人権機関は国内人権機関相互の活動を調整するため、国内人権機関国際調整委員会（International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights）を設置した。ICCは国内人権機関の国際的連合体で、諸国の国内事件機関がパリ原則に準拠するよう促し、また、これを強化することを目的とする（ICC規定5条）。このため、ICCはA資格の国内人権機関に助言と支援を提供し、人権問題への国内的取り組みの強化を支援する。ICCは人権理事会の決定により国内人権機関の資格を認証する権限を付与されている（山崎公士著「国内人権機関の意義と役割 人権をまもるシステム構築に向けて」（三省堂）7頁（2012年））。

¹¹ 日弁連は、2009年10月5日、日弁連会館で、国際人権セミナー「拷問等禁止条約選択議定書と国内人権機関の役割」を開催し、外務省総合外交政策局人権人道課から「拷問禁止委員会

の同僚が話をさせていただくというようなこともありました。その後も、2010年法務省の人権擁護局のサキヤショウジ氏とパリ原則であるとか国際的な基準、また国内人権機関の形などにつきましてお話をさせていただきました。そのあとには、ジュネーブの国連人権高等弁務官事務所と、法務省の方と一緒に、また千葉景子大臣とも一緒に、ディスカッションを行いました。法務大臣は、日本においても、国内人権機関を作る約束をしてくださったのでありますけれど、その後、法務省とともに国内人権機関に関する幅広い協議を行っていかうということ、その協議のなかには、市民社会や法曹協会なども取り込んでいくということをお話しておりましたし、主な省庁に向けてのブリーフィングを行っていくということをベースに、これからも協議をするという約束をしたのですが、具体的な日程が決まらないまま、2011年3月11日の津波が起きてしまい、その後は進展のないままになっています。

基本的には、以上でありますけれど、我々としては、できる限り、この国内人権機関を設置するという目標に向けて、皆さまとも、政府とも協力していきたい、そういう意欲を持っているということをおし上げたい。

【人権委員会の委員の選任やスタッフの雇用方法について】

(訪問団)パリ原則では、人権委員会の独立性が重視されていますが、委員の選任方法やスタッフをどのようにして雇用しているのか、ということについて教えてください。

(デイビット・ロビンソン氏) まず、委員の選任とスタッフの採用というのは、本当に異

の総括所見への日本政府の対応」についての報告があり、アジア太平洋国内人権機関フォーラム(APF)ディレクターのキーレン・フィッツパトリック氏の「国際規格に応えた国家人権委員会」と題した講演も行われた。日弁連のウェブサイト参照。

<http://www.peace-forum.com/houkoku/091005.html>

なったプロセスになりますので、まずは、スタッフについて説明します。

オーストラリア人権委員会のスタッフは、全て国家公務員という形となっています。ですから、国家公務員としての選任プロセスを経て採用されています。そのプロセスは、全ての連邦政府機関で同じものとなっています。公務員ですから、この委員会から他の政府機関に移ることもあります。この人権委員会におきましては、非常に長期間にわたって勤続している公務員もおります一方、1年契約という短期間で、ここで働く者もいます。

(訪問団) ちょっと補足してお聞きしたいのですが、NGOの活動をしてきた人がスタッフに採用されるということもあると思うのですが、そのような人を特に採用するというプロセスがあるのかどうかということをお聞きしたい。韓国の人権委員会でも、3分の1位の職員がNGOの活動をしているグループから採用されたということを知っているのですが、そのことについて、一般的な公務員の採用とは別に、人権に関わる活動家を採用するプロセスがあるのかどうかをお聞きしたい。

(デイビット・ロビンソン氏) もともとの質問は、独立性に関わるものだったので、今の観点と独立性という観点を合わせてお答えします。オーストラリアの国家公務員というのは、その人の資格でありますとか、利点などをベースに、同じプロセスで選ばれるという形になっております。ですから、全く同じ流れで任命されるという形になっておりますので、まずは一つの機関で空きがあった場合には、求人広告を出すわけでありまして。その求人広告というのは、何も公務員だけに出されるのではなく、全ての人に平等に出されるという形になり、その中で、どういう条件を満たさなければならないかということが、リストアップされ、その条件にあった資質を求人者がもっているかということの評価し、それをもとに、ベストな候補者を選ぶという形になります。ですから、市民社会的組織でいた人であっても、他の政府機関にいた人であっても、全て同じ基準によって評価されるということにな

ります。

(訪問団) 特にそこで聞きたいのだけど、NGO で人権に関わる活動をしてきたということが、採用に当たってプラスに評価されるかの、それともそういうことは関係なしなのか、そこをお伺いしたい。

(デイビット・ロビンソン氏) プラスにはなると思います。つまりは、その人のそれまでの経験ですとかバックグラウンドの一環として、その職において意味のある経験だったでしょうし、有益な経験であったであろうからです。でも、それが、特定の基準として設定されるということはありません。この委員会でありますとか、その他の公務員の求人において基準となりますのは、もっと一般的なスキルであるとか、知識、経験、基準でありますので、例えば人権委員会であったとしますと、人権について理解がある、市民社会と協力し、対話する能力があることなどが基準として設けられるわけでありまして、それまでどういった組織で働いてきたかということは基準の一部にはなりません。ただ、そういう組織で働いてきたということは、そう経験があるということですから、プラスに働くということです。

(訪問団) 障害者権利条約に関して、“Nothing About Us Without Us” (私たちのことを、私たち抜きに決めないで) というように当事者が参加した組織にしろという、それから先住民にしても、その委員会の職員として、先住民を特に採用するという考え方、アカウンティブ・アクションという考え方があるのじゃないか。今の説明では、特にそれは採らないというように受け取れるのですが、それでいいのでしょうか。

(デイビット・ロビンソン氏) 考慮はしております。例えば、委員会の中で、女性の権利に関する部門に女性がいないとなるとそれは本当に重大な問題でありますし、その部門の信憑性が欠けるということになってしまいます。先住民についても同じでありますでしょうし、障害者に関わる部門についても同じことが言えます。ですから、障害者担当チームの職員を選ぶという場合におきましては、障害者としての生きた

経験がある人たちというのは、やはり候補者の全体的な経験という観点からみて、それは有利な立場になるということになるといえます。また障害者関係の NGO にこれまで勤めたことがあるという人たちも、障害者の権利をこれから提唱していく上で、その組織において強い立場になりうるし、候補者としても有望であるということはいえるかもしれないと思います。しかし、ただそれだけではなくて、コミュニケーション能力であるとか、リサーチ能力であるとか、組織における能力であるとか、その他の基準も当然出さないといけません。加えて、特定のポジションについて、特定の特性を条件として求人をするということもできます。その特定の特性としましては、先住民であるとか女性であるとか、障害者であるとかということが考えられるわけでありまして、その特定の職については、そういった背景が内在的条件であるということ、それをその職の条件とするということは可能であります。ですから、例えば、先住民の問題であるとか、先住民の医療とかというようなことで、その先住民コミュニティと関わるということが、その職の主な要素であるというような場合には、先住民であるということや先住民と仕事をした経験があるということが基準の一つとなってもいいわけでありまして、そういった特定の仕方ということは、何人も人権委員会のみならず、他の政府機関におきましても、特定の基準として特定の職については規律することができるということでありまして、ただ、これは人種差別を担当するチームだから、全ての人が特定の人種でなければならないとか、これはジェンダー問題だから、女性だけというわけではありません。ジェンダーというのは女性だけではないわけですから。ですから、そういったことで必要であれば特定の条件を設けることはできるわけですが、それを設けなければならないというわけではありません。

(訪問団) スタッフは、誰が決めているのですか。法律で決めているのですか、コミッションナーの中で決めているのですか。それともう一つ、日本では、委員に関して国籍条項をつくらうとしているわけですね。つまり、国民でなければならないとか、

在日の人が委員になれないとか、こういう点についてオーストラリアはどのように考えておられるのかについて、お聞きしたい。

(グレッグ・ヒーソム氏) 今のご質問というのは、3つの要素があるのではないかと思います。一つは国籍の要素、あとどのように委員を決めるのかということ、あとは、オーストラリアには、連邦レベルと州レベルがあるというポイントであります。オーストラリア人権委員会は、連邦レベルの組織であります。各州レベルでは反差別委員会であるとか、機会均等委員会というものが、州であるとか準州にあるわけです。例えば、州レベルで、特定の属性、例えば、先住民であるということ指定する場合には、それを指定するということで、一般的に適用される職員採用に関する規定から除外してもらうということで申込みを行うというような形になるわけです。

ですから、州機関でありましたら、オーストラリア人権委員会のほうに、免除を申請して、その免除を人権委員会のほうで適用したならば、特定の属性のもとで、求人をするができるということになります。

あと、国籍についてでありますけれど、オーストラリア政府の公務員となるには、オーストラリアの市民権を持っていないけません。ただ、その生い立ちは問われません。ですから、オーストラリアで生まれていなくても構いませんが、オーストラリアの市民権を持っていないと公務員とはなれないという形になります。ただ、オーストラリア政府の仕事を外注ベースで行うという場合には、オーストラリアの市民権を持っていなくても大丈夫です。

【コミッショナーとスタッフの独立性について】

(グレッグ・ヒーソム氏) スタッフと委員の独立性の問題でありますけども、スタッフは、公務員として採用されていますので、他の省庁で公務員として働くこともできるわ

けであります。けれども、人権委員会で働いているときは人権委員会のスタッフとしての位置づけになりますので、オーストラリア全体の公務員というのではなく、人権委員会のスタッフという意識を持つということで、独立性を保つことになります。

委員を選ぶ際には、選任パネル¹²によって選ばれる形となります。選任手続としましては、まず新聞広告を出しまして、申込みが入ってくるということ、そして次に、求職者の中から、パブリックサービスエージェンシー（Public Service Agency）という機関がありますので、そこで選ばれたパネルによって選任が進められるということになります。そのパブリックエージェンシーというところが独立したパネルを設け、そして、そのパネルが選任を行うという形になります。パネルは3人によって構成されておりまして、一人は公務員、Merit Protection Agencyという機関の代表者、一人は人権委員会の代表者、もう一人は外部のメンバーという3人のパネルが、求職者の審査をいたしまして、そこから担当大臣、人権委員会の場合には、司法長官に候補者を何人か推薦するわけであります。そしてその中から司法長官が選ぶという形になりますけれども、その候補者の誰もが良くないと司法長官が判断した場合には、司法長官のほうで別の候補者を推薦することができますが、その際には、必ずそういうことをする理由を明示しなければならないことになっています。ただ、実際には、そのようなことが起こったということは、私は知りませんが、可能性としては、そういう余地もあるようです。その他にも、人権委員会自体や委員の独立性を守る手段があります。手段の一つとしては、長期間にわたって任命を行うこと、任命期間中は除名されることはないということ、除名される場合は、極めて例外的な理由がなければならないこと、例外的な理由というのは、例えば、罪を犯した場合とか、健康上その職を持続できない場合であるとか、破産をしてしま

¹² Independent Selection Advisory Committees (ISACs)

ったというような場合であります。そのような形で長期間任命され、任期中は、特別な理由がない限りは、任期を果たすということにしますと、独立性が維持できます。

もう一つの独立性維持の手段としましては、任命期間中におきまして、自分の職を、誠意をもって遂行している限りは、訴訟から免除されるというようなことがあります。

(訪問団) 独立性の維持の手段として、もう一つ報酬の問題があります。日本では裁判官などについて報酬の独立性が定められていますが、委員の報酬の点の独立性についてはどのように考えていますか。

(デイビット・ロビンソン氏) 一定の契約があって、その契約の中で報酬水準でありますとか、条件が含まれています。コミッショナーといえますのは、正式な制定法上の役職者でありますので、ある意味、裁判官と同じような形で任命される役職でありますので、給与水準でありますとか、規定された契約の下で仕事していただくわけであります。給与の額もかなり高いものであると思いますが、私は具体的に知りません。ただ、大まかな比較としましては、コミッショナーであれば、中堅の裁判官と同等、そして委員長であれば、高等裁判所 (High Court) の裁判官と同じくらいの水準といえるのではないかと思います。そして、オーストラリアの法律の下で、契約期間中におきましては、給与でありますとか労働条件でありますとかを下げることはされないものとなっていますし、一部の契約におきましては、実際に条件等を下げる、あるいは減額するというようなことはないとされています。

(訪問団) さきほどのコミッショナーの選任のパネルの 3 人目の人にはどのような人になるのでしょうか。

(デイビット・ロビンソン氏) 具体的な例は分からないので、挙げられないのですけれど

も、かなりトップレベルの学者であるとか判事であるとか、とにかく当該分野において経験豊かで上層部の人になります。3人のパネルのうち一人はコミッショナーであるわけで人権委員会の業務内容については熟知している人ということになります。もう一人の人は、資格任用保護コミッショナー（Merit Protection Commissioner¹³）から指名された方であるわけですが、その人は公平で客観的な形で、求職者のさまざまな条件などをベースに選定が行われることを確保するというのがその人の役割であります。それプラス、外部の人というのは、客観的をさらに組み込むということと、その分野における経験も織り込むという形となるわけです。そういった意味で、上級の学者でありますとか判事、または人権委員会と同じような機能をもった行政審判所（Administrative Tribunal）もしくは、同じように独立性が重視されるオンブズマンなどになると思います。

ちなみに、スタッフの採用におきましても、人権委員会では3人のパネルが面接をするということになっております。パネルの構成は、ある程度柔軟性があるのですが、2名は職の空きがある部門の人、そしてもう一人はそれ以外の人権委員会の人であったり、全く外部の政府機関の人であったりします。

（訪問団）人権委員会のコミッショナー選任のシステムというのは、法律に書いてあるのですか。

（デイビット・ロビンソン氏）人権委員会法の中には、そのようなことは組み込まれておりませんが、政府における上級管理職の選任に関わるルールに、それは設けられております。他の国におきましては、そういった程度の役職につきましては、同じようなプロセスが規定されているかと思います。コピーを確保してお送りしたいと思います。

¹³ <http://www.apsc.gov.au/merit/the-merit-protection-commissioner>

【調停官の採用について】

(訪問団) コンプライアンス部には調停官がいると思いますが、調停官を採用する場合、どのように選んでいるのですか。

(デイビット・ロビンソン氏) 人権委員会の中にはかなり大規模な申立対応部門がありまして、人数的には、やはり 30 名ぐらいでありまして、そのうち、多くが調停を行う調停官であります。その調停官の職に空きがあった場合には、人権委員会のウェブサイトなどをはじめ、外部に対しても求人広告を出し、それを経て選任を行う形となっています。他の職と同様、業務内容に関するステイトメント、また応募者が満たさなければならない基準が明記されていて、それをもとに、選任が行われることになっていて、これは他の場合と同じです。この広告をみた応募者は、選定基準をこのように自分は満たしているということを書いた書面を出さなければならないものとなっています。そして、これが調停官である場合ですと、同様の職業での経験があるとか、苦情処理のスキルや能力があるということが基準となります。ですから調査官でありますとか調停官であるというような経験が他の機関であった、あるいは今回の人権委員会の職と比較可能な職に就いていたことがあるとか、仲裁の仕事をしたことがあるというようなことが書かれてきます。職が調停官である場合は、選定基準としては、優れたコミュニケーション能力、交渉力、紛争解決能力、対人コミュニケーションスキル、相手の問題に共感を持てる。そういうようなことがあります。

このような応募者の中から、何人かに絞り、こうした絞られた人が、3 人で構成されるパネルの面接を受けるという流れになります。このパネルでしたら、相手が調停官になる人でありますので、苦情処理部門のトップであります人とか 2 番手の人、それに加えてもう一人、その処理部門における行政職の人が入り、それと外部の人が加わって構成されます。

(訪問団) 調停官になる人は、はじめから調停官として公募するのですか。

(デイビット・ロビンソン氏) そのとおりです。基本的に、調停官となる人は、最初から調停官として就職しますが、もともと別の職で人権委員会に入り、ある程度の経験を経た後、たまたま調停官の職に空きがある場合に他の応募者とならんで調停官に採用されることもあります。

(訪問団) 調停官になる人はどういう資格を持つ人が多いですか。例えば、法曹資格とかソーシャワーカーの資格を持っているとか。

(デイビット・ロビンソン氏) 多くの方が、法律の資格、弁護士の資格を持っていますが、全体的に、全ての人が持っているわけではありません。ただ、基本といたしましては、高等教育機関で教育を受けている、そしてプロフェッショナルとして、今までに経験の蓄積があるという方たちもいますけれども、本当にあらゆるバックグラウンドの人たちが調停官になりうるという状況であります。ですから、また、基準という話に戻りますが、その仕事の選定基準を満たしているかどうか重要なポイントでありまして、特定の職とか特定の組織で今まで仕事していたかどうかという以上に、その人が、どういうスキルを持っているかどうかということが重要なこととなります。しかしながら、仲裁でありますとか調停、または苦情処理の分野で仕事をしたことがある方なのであれば、その職に適した人材であるということには当然ありうると思います。人権委員会全体の中でも、いろいろなバックグラウンドの人がいます。人権委員会というと、皆法学部を出ているのだろうと思われることもあるのだと思いますが、実はそうではなく、いろいろなバックグラウンドの人がいらっしやいます。もちろん、弁護士の先生方に敬意を表するわけでありましてけれども、やはり、良い組織を構築していく上では、多様なスキルを持った人たちが集るといえることが大切だと考えています。

調停官は、包括的・継続的に在職教育を受け、定期的に研修を行うことによりまし

て、調停官としてのスキルアップを常に行うということがなされております。

(訪問団) 1点確認したいのですが、先ほど言われたローディグリー (Law Degree) というのは、ドクターレベルなのですか、それとも学士レベルなのですか。

(グレッグ・ヒーソム氏) 学士である方もいますし修士の方もいます。最近では人権委員会のみならず、他の省庁におきましても、専門的な職についている人というのは、大学院レベルまで行っている方が増えてきています。一世代前に比べて、競争はもっと激しくなってきましたので、博士号を持っている方もいます。そういう人が優れた人材になる場合もありますが、必ずしも優れた人材になるわけではありません。応募者を評価する場合には、私は、人と付き合うスキルでありますとか、チームの中で仕事ができるか、チームワークができるかということを見ています。先生方も博士号を持ってお持ちじゃないかと思いますが、博士号をお持ちの方には、大変大きな尊敬の念を抱いています。先ほど、弁護士ばかりだろうと見なされるというコメントがありましたけれども、国内人権機関国際調整委員会 (ICC) で現在検討される要素の一つとしましては、一部の国においては、人権機関で働く人は、何らかの法学部の学位を持っていなければならないと規定しているところもありますけれども、シニアボード (Senior Board) レベル、我々の委員会でいいますとコミッショナーレベルでは、幅広い経験を持った人々によって構成されるべきであるといった見解が出されています。ですから委員会レベルであるとかコミッショナーレベルにおきましては、学問レベルであっても、仕事という意味におきましても深い経験をもった人たちによって構成されるべき、そういう人たちこそが、自分たちが働く社会について深い理解をもち、人権を促進し、守るということについての意識の高い人であるということ、したがって、私が所属している小委員会においても、もっとコミッショナーレベルの人たちは、多元的であり、幅広い社会を代表し、幅広い経験を持った人たちで構成されるべきであるという考えを持っています。

【ヘイトスピーチの規制に関する人権委員会の権限】

(訪問団) 人種的増悪表現についての人権委員会の権限について、もう少し詳しく説明してください。

(グレッグ・ヒーソム氏) この課題に関わる法律については、後日お送りしたいと思います(資料6参照)。私は、オーストラリア国内というよりは、地域的なものを見てきていますので、以前には法務省にもいたのですが、最近のことについては、オーストラリアのことよりは、地域のことの方が分かっています。¹⁴

昔から、オーストラリアでは、人種差別法がありまして、その中で、例えば、雇用の場、または物品やサービスの提供というような場において、人種や民族的名背景による差別をしてはならないということが規定されており、そのような法律の下で、ある程度、憎しみを生み出すスピーチもカバーできていたかもしれません。ただ、オーストラリアにおきましては、特定の法律を開発すること自体が、教育手段である、教育ツールであるとの考え方があります。だから、人種に対する中傷でありますとか、憎しみを生み出すような行動というものは許容するものではないという法律を作ること自体が、コミュニティとの関与があり、ヘイトスピーチというような発言をすることが問題であるということが認識されると同時に、法律でも対応

¹⁴ オーストラリアでは、政府が1975年に人種差別撤廃条約を批准した。1975年の連邦の人種差別法は、この条約に対応するために制定された連邦法。更に1995年の人種的憎悪禁止法(Racial Hatred Act 1995)により、連邦の人種差別法に人種等を理由として、個人または集団の感情を害するなどの行為を禁止する諸条項(RDA Part II A)が追加された。RDA Part II Aについては、【添付資料6】参照。なお、人種的憎悪禁止法については、齋藤憲司「海外法律情報—オーストラリア1995年人種憎悪禁止法の制定」ジュリスト、1087号112頁(1996年)参照。

されるということになるのです。ですから、言論の自由ということと言論の自由を行使したことによって、特定の人たちの人権を侵害してしまうこともあるのだということを認識させるツールとなっており、その法律を遵守することによって、いろんな中傷がなくなるという流れとなっているのです。なお、この法律と関連資料をお送りします。

(訪問団) さきほど、オーストラリアでは、人権委員会に法的な判断をさせるのは好ましくないということになったということでしたが、連邦裁判所の判決があったのでしょうか。また、国内人権機関がある国は、英米法系の国にも数多いと思うのですが、さきほどのことは、オーストラリアだけなのか、他の国でもそのような傾向が出て来ているのか、その辺も教えてください。

(デイビット・ロビンソン氏) ある程度、オーストリア独特のことであったといえます。なぜ独特かと言いますと、オーストラリアが連邦国であるということで、オーストラリア憲法の下では、人権委員会には、そのような権限は合法的にはないということだったために、そういう展開になっていくわけであります。他国では憲法も違えば、人権委員会が、判断を下すということもできるわけですから、ある意味ではオーストラリア独特の流れではありました。ただ、オーストラリアが、ウェストミンスターシステムであるからという背景もありますので、他の英連邦国も同じような状況に直面しているのではないかと思います。ただ、大陸法系の国やラテンアメリカ諸国では、オーストラリアと同じシナリオということはないとは思いますが。ちなみに、今の問題は、連邦レベルでの問題でありまして、州レベルにとっては問題ではありません。

州レベルでは、州の政府の権限の問題であります。州政府が、州の反差別委員会や機会均等委員会で、準司法的役割ができるかどうかの管轄を決めることができるわけでありまして、こうした管轄があると決めた場合には、人権侵害があったとい

う判断が下されたときには補償命令も出せるということになります。

【人権委員会手続前置主義について】

(訪問団) 人権委員会手続前置主義というものがあつたとお聞きしていますが、それは調停手続と審問手続を経なければ、連邦裁判所で争うことはできないということだったので、その審問手続がなくなったことで前置主義そのものがなくなったのか、あるいは調停手続を経ないと裁判手続に移行できないのか、どちらなのでしょううか。

(デイビット・ロビンソン氏) それについては、またフォローアップしてお答えしたいと思いますけれども、最初、人権委員会に申立てを行い、そして調停プロセスを経て和解ができないということであれば、連邦裁判所¹⁵に申込みを行うという形になると思いますが、手続前置でも、そんなに長い時間はかからないと思います。とりあえず、確認します。

【人権委員会の救済対象の範囲について】

(訪問団) オーストラリア人権委員会は、人権救済手続に関しては、法律、例えば人種差別禁止法というような、特別法に基づいた差別しか扱わないというように聞いています。それ以外の人権侵害は、さまざまあると思うのですが、差別といっても、特別法以外に書かれている差別があると思うのですが、そういったものについては、人権救済手続からは排除されると理解していいのでしょうか。

(デイビット・ロビンソン氏) いくつかの形で答えることができるかと思います。まず第1に申し上げられるポイントとしましては、全ての人権問題を扱うにあたり、人権委員会が適切であるということではないということです。ですから、実際に、苦情

¹⁵ 人権委員会手続前置主義については、連邦裁判所の下記ウェブサイトを参照。

<http://www.fedcourt.gov.au/law-and-practice/areas-of-law/human-rights>

申立という形になる前に、一般の人からの問い合わせがあった段階で、その問い合わせ合わせを、人権委員会で対応するのがいいのかが問題となります。人権委員会では、年間 2,000 件の申立を扱っておりますが、実際その段階までに至らない問い合わせが、年間 18,000 件から、20,000 件程度ありますので、2,000 件以外というのは、他の機関に紹介されているということになります。人種差別や性差別に関わる苦情申立もありますが、それ以外にも、政府機関による人権侵害ということで、必ずしも人種差別や性差別の範疇にないものもいくつかあります。それが連邦政府の行動や慣行に関わるケースということもあるわけです。そのような案件については、法律の下で、調停で解決できるものではないものとなっています。ですから、そういう問題については、委員会が検討して政府に報告書を出すということになります。そして多くの場合、政府の慣行や行動における人権侵害の問題というのは、法律上の問題であることが多いので、法律上の問題である人権侵害については、その法律上の問題に対応するという形で、事を進めていくということになります。多くの場合、このような案件につきましては、政府機関や政府機関の職員が人権侵害をしているということなのですが、これにつきましては、国際法のもとでは人権侵害だけれども、国内法のもとでは人権侵害ではないということがあって起きているのであります。ですから、調停で対応するのではなく、この問題につきましては、委員会が検討して報告書を政府に出すということで対応しています。これらの案件については、司法長官に報告書が提出されますと、長官がそれを受理した後 28 日以内に、国会に上げることとなります。国会に上げられますと、公のものとなり、公の場で審議されるということになります。

いままで取り上げたものとして、先住民のホームレスの多さに関する問題でありますとか、先ほども話にでました 1970 年まで先住民の子が親から強制的に引き離されていったというような問題、あるいはオーストラリアにおいて適切なメンタルヘルスケアがなされているかどうかというような問題などがあります。

我々の人権委員会でもそうですし、他の人権委員会でも同じことだと思いますが、個々の問題に対応するという要素と、より幅広い政策でありますとか政府全体の観点から捉えていかなければならないという両方の問題に対応しているという状況があります。苦情処理でありますとか調停を担当している部門は、そのような中、密接に政策担当部門と協力する、コミュニケーションするということが重要なことになります。というのは、個人の苦情申立てであっても、それが政策と重要な繋がりに発展することがあるからです。例えば、職場におけるセクハラという個人からの苦情が多数あったという場合には、それは個人個人の問題が満足できる形で解決できたとしても、実はそれは個人レベルの問題ではなく、全体的な問題である、やはり政策、法律の改革が必要な、もっと幅広い問題であるということになりますので、政策部門と個人の苦情処理部門の協調が重要となります。

【難民収容所における被収容者の問題について】

(訪問団) 私は外国人の事件をたくさんやっているのですが、一つのテーマとしては、差別の問題で、企業であるとか民間の中での差別がありますが、もう一つは、国などが外国人を、難民申請者を収容してしまったとか、帰すべきでない人を送還してしまったとか、こういう国が行った行為についても、個人からの申立てを受け付けるようなことになっているのでしょうか。

(デイビット・ロビンソン氏) 委員会では、難民収容所の難民収容者から、多くの苦情申立てを受け付けています。また委員会では、各難民収容所に関する大々的な国レベルの調査も行っており、これに基づき、どのような改善が必要かというようなことについて、政府に対する提言も行っています。人権委員会は、政府の協力を得まして難民収容所の視察も行っています。その意味で、この分野でも、個人レベルでの苦情申立ての処理すると同時に、国レベルの政策にも対応しているということになります。

例えば、この部屋で、先週の金曜日、人権委員会は、アムネスティインターナショナル、難民高等弁務官事務所の代表者、人権に関する弁護士協会と会合を持ちまして、オーストラリア国外における難民収容問題について話をいたしました。このよう形で、我々独自で、人権関係の課題にモニタリングを行ったり、調査を行ったり、個々の苦情申立てを受け入れたりするとともに、他の機関との協力も行っております。もちろん、個々の機関は、独立性を維持しなければならないのでありますけれども、共通の目標を追求するために互いに話をするということをしています。多くの国においては、国内人権機関が、諮問委員会を設けていることがあります。例えば、難民に関する諮問委員会があるのであれば、諮問委員会は、現場の状況が分かる多様な組織によって構成されて、そして情報をまとめるということになります。ただ、その情報の使い方につきましては、各機関が独立性を維持するということになります。人権委員会というのは、例えば、オーストラリアの場合ですと難民関係の諮問機関がありますけれど、タイでありますと、環境問題に関する諮問機関でありますとかタイ南部の内紛に関わる諮問委員会というようなものも設けておまして、このようなことをすることにより、より多くの関係者から情報を集められるということになります。

【受刑者からの人権救済申立ての処理について】

(訪問団) 3つのことについてお聞きします。1つ目は、人権委員会は、矯正施設の被収容者からの苦情申立ては受け付けていますか。これは、もっぱらオンブズマンの役割でしょうか。2つ目は、公開調査の件です。アボリジナルに関する公開調査は、他の機関に委託、あるいは協力しながら進めているのでしょうか。人権委員会のスタッフだけでは到底できないと思うのですが。この調査は、2年間掛けて、いろいろな調査をしたと聞いていますが、そういった協力関係についてです。3つ目は、州の反差別委員会は、州法に関する苦情申立てを扱うということで、連邦法に関する

ものは扱わないと聞いているのですが、連邦法に関する苦情申立ては、この委員会
が、オーストラリア全土から受け付けているのでしょうか。その場合に申立者にお
いて、苦情申立て手続上の困難さはありませんか。

【矯正施設の被収容者の苦情申立について】

(デイビット・ロビンソン氏) 受刑者の申立てであります。受刑者も、他の市民と同様
に、人権委員会に対して、申立てをすることができますし、その権利もあります。
ただ、その申立の内容によっては、人権委員会が対応する場合もあれば、NSW 州
オンブズマンが対応することもあります。NSW 州オンブズマンは、受刑者の処遇
に対して積極的に活動を行っていますものの、受刑者が人権委員会に対して苦情申
立てをすることもあります。

【人権委員会が行っている公開調査の手法について】

(デイビット・ロビンソン氏) 2 番目の、先住民の子どもに関する公開調査につきまして
は、おっしゃるとおり、長年にわたって包括的に公開調査を行った案件であります。
これを成功裏に進めるためには、あらゆる関係者や機関と協力が必要でありまし
た。それら組織を列挙してみますと、調査の実施に深く関わりました先住民の多く
の組織、またこの調査を経て提出する専門的な報告書を信頼性のあるものとするべ
く、学者でありますとかこの分野に関する調査・研究の経験の豊かな人たちにも関
与してもらいました。また、遠隔地を含むオーストラリア各地におきまして、草の
根レベルでアボリジナルの人たちとも協力をいたしましたし、政府のさまざまな機
関とも深いレベルでの協力を調査においても行いました¹⁶。例えば、児童保護機関
など、この問題に関与する組織からも情報を得ると同時に、いままでどのようなこ

¹⁶ この調査にあたり、535人から聞き取りを行い、さらに1000人から書面による証言を得た。その結果
に基づき、1997年、『彼らを家庭に』と題された700ページに及ぶ報告書が作成された。

とをその機関が行ってきたのかを聞き取りしました。そして、どのような形で慣行や政策を変えれば、将来二度と悲劇がおきないようになるかも伝えてきました。

【各州の反差別委員会ないし機会均等委員会との関係について】

(デイビット・ロビンソン氏) クイーンズランド州の反差別委員会のように、各州には反差別委員会や機会均等委員会が設立されていますが、これらの委員会は、州機関でありますので、州法の問題に対応しており、連邦法については、**mandate** (職務)の範疇に入っておりません。そういった状況の中、我々が国レベルの機関といたしまして、小さい組織でもあるにもかかわらず、非常に幅の広い、国レベルの問題に対応しなければならないということで、確かに膨大な **mandate**(職務)であると同時に大きな課題となっております。特に、シドニーに拠点を置きながら、遠隔地に住む多くのオーストラリア人にまで手を差し伸べるというのは、大きな課題であります。我々は、このような課題に取り組むにあたりまして、リソースが限られていますが、限られたリソースをできるだけ効率的に活用するという、そして革新的な戦略を展開するということによって、この課題に対応しております。それによりまして、オーストラリア全土に人権に関わるメッセージを発信するために、テクノロジーであるとかインターネットなどを活用しています。

いろんな問題や申立が、連邦人権委員会や州反差別委員会等に入ってくるわけがありますけれど、それが、連邦レベルのものであったり、州レベルのものであったりするわけでありまして、どちらで話を進めていく方が、申立てをした個人にとって最も有利かを考えて決めていくということになります¹⁷。時には、連邦レベルよりも、反差別委員会のような、州レベルにおいて対応した方がよいことも多々あり

¹⁷ 人権委員会は、協定により他の州、準州の反差別委員会・人権機会均等委員会に連邦の人権法に関わる苦情申立ての受理・調査を委託している。人権委員会法16条を参照。

<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2013C00080>

ます。差別につきましても、州レベルの方が、よりさまざまな分野をカバーしていることもあげられるからです。連邦議会は、その連邦議会が可決できる法律の種類について制限があります。連邦憲法の規定があるからです。そういったなか、州レベルで対応した方がよいからです。連邦憲法 51 条におきまして、連邦政府の法律上の権限というものが具体的にイメージされておりまして、これに入らないものは、全て州政府が対応することになっています。

(訪問団) まだ、いろいろお聞きしたいことはありますが、長時間でお疲れのことと思いますので、この辺で終わりたいと思います。現在の法令を頂きたいと思います。明日の午後、職員の方と面談をさせていただけないかということと、事務局を見せていただければ有難いです。

(デイビット・ロビンソン氏) 申立てを処理している職員がいいでしょうか。担当部長に確認してみます。

(グレッグ・ヒーソム氏) もし、委員会の方で、申立担当者の方が忙しいようであれば、私ども APF の方で、日本のこれからのプロセスをサポートさせていただくとか、日本の状況をお聞きしたいと思います。これからも、日本との対話は深めていきたいと思ひますし、また、いままでの日弁連との交流をベースにして、今年後半には日本政府とも関与していきたい、戦略的な形でそれについても対応していきたいと考えておりますので、30 分でも結構ですので、その時間を頂ければと思ひます。

第4 ニューサウスウェールズ州オンブズマン

2013年3月26日午前10時～12時20分

NSW Ombudsman

Linda Waugh (Deputy Ombudsman BA Post Grad Dip Psych MBA)



(説明)

1 説明者の自己紹介

私どものオフィスで行っておりますことは、皆さまの今後に繋がる内容であると思ひますし、人権機関を設立するという目標において有益であるのではないかと思ひます。私は、長年、オーストラリアの人権保護の問題に関わってまいりましたの

で、皆様方には目標に関連する多くの情報を提供できると思います。私のバックグラウンドについてお話しします。私は、2年前から2011年4月から当機関に勤務し、その前は、クイーンズランド州刑事司法委員会（Queensland Criminal Justice Commission¹⁸）、クイーンズランド州犯罪職権濫用調査委員会（Queensland Crime and Misconduct Commission¹⁹）、ニューサウスウェールズ州独立汚職取締委員会（NSW Independent Commission Against Corruption²⁰）などに勤めていました。ですから仕事としましては汚職防止の分野に関わった期間が長いのですが、2年前から、NSW州オンブズマンに勤務しまして、現在、副オンブズマン（Deputy Ombudsman）として、警察等の法執行機関の監督を担当しています。

以下、パワーポイントを用いて説明します。

2 NSW州オンブズマン設立の経緯と経過

まず、ニューサウスウェールズ州の構成につきまして、まずお話をしたいと思います。それを見て頂くことによりましてオンブズマンオフィスの位置づけが分かると思います。オーストラリアでは連邦レベルでも憲法がありますが、ニューサウスウェールズ州でも憲法があるという形となっております。ニューサウスウェールズ州の議会は二院制で上院と下院があります。ニューサウスウェールズ州の政府の機能の仕方としましては、伝統的な権限の分割があります。まず執行部（Executive Government）として首相、大臣があり、その下に行政機関（Administration）とし

¹⁸ Criminal Justice Commission と the Queensland Crime Commission は、2002年に Queensland Crime and Misconduct Commission に統合された。

¹⁹ クイーンズランド州犯罪職権濫用調査委員会については、<http://www.cmc.qld.gov.au/>を参照。

²⁰ NSW州独立汚職取締委員会については、<http://www.icac.nsw.gov.au/>を参照。

て官僚などが左側に位置しています。真ん中が独立の監視機関（Watchdog Bodies）でありましてNSW州オンブズマン、また独立汚職防止委員会（ICAC）、会計検査院長（Auditor -General）、警察の懲戒委員会（Police Integrity Commission）などがあり、そして右側に司法部といたしまして、最高裁判所（Supreme Court）、地域裁判所（District Court）、地方裁判所（Local Court）があるという形となっています。4つの監督機関につきましては、完全に政府から独立した形となっておりますので、監督機関の解任におきましては、首相や大臣ではなく、議会のみによって解任されるということになっています。NSW州オンブズマンが設立されたのは1974年でありまして、事務所が開設されたのが1975年です²¹。設立経緯について、

²¹ オンブズマンは、地方自治百科大事典によれば、「行政救済、国民からの苦情の処理、行政に対する統制または監察の実施、更には、行政執行における衡平性の確保、その他行政制度・運営の改善を図ることなどを職務とする機関。」と定義されている。オーストラリアでのオンブズマン制度採用の経緯は、以下のとおりである。連邦では、1970年代以降、行政のアカウントビリティの向上を目的として、「新行政法」が施行された。この改革の基礎となったのは、カー委員会、ブランド委員会およびエリコット委員会が提出した報告書（国民の権利を侵害したと思われる行政行為が行われた場合に、その見直しを国民が簡易・迅速に求めることができる制度、行政の透明性の向上を図る制度などの導入を勧告した）であり、この報告書を踏まえて、オンブズマン法、行政不服審判所法、情報公開法、文書保存法などの一連の新行政法が施行された。オンブズマン制度は、とりわけ1971年のカー委員会および1973年のブランド委員会の勧告に基づいて、1976年にオンブズマン法が制定され、1977年に初代連邦オンブズマンが任命された。NSW州オンブズマンは、1974年にオンブズマン法が制定され、1975年に初代オンブズマンが任命された。オンブズマンの権限は、当初は限定的であったが、その後権限が拡充されてきた。

皆さま、ご関心があるということでありますけれども、その背景となりましたのが、1970年代から80年代におきまして、ニューサウスウェールズ州ならびにオーストラリア全土で行われました数多くの行政法改正でありました。その行政法改正を受けまして、ニューサウスウェールズ州のみならず、他州においてもオンブズマン制度が設立されました。この間におきまして、政府による意思決定についての説明責任や透明性を確保するという動きが大きく前進いたしました。その結果といたしまして情報公開法が制定され、オンブズマンという機関がつくられることになり、政府の意思決定でありますとか行政プロセスにつきまして、市民が苦情を申入れることができる権利を獲得しました。

3 NSW州オンブズマンの主たる機能²²

次に、オンブズマンの主たる機能について、お話ししたいと思います。NSW州オンブズマンは、非常に幅広い管轄と権能を持っている唯一のオンブズマンオフィスであります。そこでどういう機能があるのかということでありますけれど、そこで、一番主に出ていますのが、オンブズマンに提出されました苦情申立ての扱い（**Handling complaints made to the Ombudsman**）と書いてありますけれど、これはすべての州、準州で行われておりますオンブズマンの従来の業務であります。政府の行政部門で行われた意思決定におきまして不正な業務があったような場合、それらの苦情に対する申立てを受け付けるというものであります。2つ目でありまして、オンブズマン以外の機関に対してなされた苦情申立てに対して監督を行うというものであります。この2点目は、**Overseeing how certain organizations handle complaints made to them**と書いていますが、われわれの方に直接入ってきた申立て

²² NSW州オンブズマンの年次報告書については、下記ウェブサイトを参照。

<http://www.ombo.nsw.gov.au/news-and-publications/publications/annual-reports/nsw-ombudsman/nsw-ombudsman-annual-report-2010-2011>

ではなく、苦情申立ての対象となっている当該機関にその対応を任せるという形になってはいますが、その当該機関が如何に苦情申立てについて対応するかということに対して、我々の方が監督を行うというものであります。例えば、警察における違法行為等でありまして、その例としては児童に対する性的暴行などについて調査でありますとか、そういう職員がいた場合の報告書の作成であります。その他の専門的機能が、ここでいくつか上げられていますが、これについてはあとで詳しくお話いたしますけれども、例えば、証人保護でありますけど、これは刑事裁判において証人として出る人たちが警察によって保護されている場合にそれに関するプロセスであり、それに加えまして告発者を守るというプロセスもあります。²³

4 NSW州オンブズマンの組織

(1) 部門

オンブズマンのストラクチャーは、いままでのところで申しあげましたような、機能ベースで基本的に分けられております。各々の部門を、副オンブズマンが担当しています。

① Public administration Branch

警察等の法執行機関における不正を担当する部門

これを担当しているのが、Chris Wheeler でありまして、警察であるとか法執

²³ NSW州オンブズマンの主な機能を列挙すると、1, Handling complains made to the Ombudsman 2, Overseeing how certain organizations handle complaints made to them, 3, specialized functions ;Legislative reviews, Witness protection appeal body, Compliance audit of covert investigation power, Review causes and patterns of deaths of child and disabled people, Public interested disclosures unit, official community Visitor Scheme(residential services)

行機関が、オンブズマン調査を行う際のプログラム、また告発者でありますとか、証人に関わる調査などを担当しています。

② Human services Branch

ヒューマンサービス部門は、コミュニティサービス部局と雇用関連の子ども保護部局からなっています。この部門は、子どもの死亡事故のレビューチームをサポートする責任も負っています。この分野を担当しているのが **Steve Kinmond** でありまして、彼は、コミュニティ並びに障害者担当のコミッショナーでもあります。

③ police and compliance branch

次が公共行政部門でありまして、基本的に全ての政府省庁でありますとか、ニューサウスウェールズ州の地方自治体が対象となります。その部門の中で矯正機関もみておりますので、刑務所の服役者からの苦情も含まれています。また矯正施設については民営であっても公営であっても、ニューサウスウェールズ州にあるものにつきましては、この部門で調査をしています。連邦政府は、拷問等禁止条約選択議定書 (the United Nation Optional Protocol on the Convention Against Torture; OPCAT) の批准に向けて動いており、OPCAT に関しては、我々としましても、この議定書を遵守するためのシステムなどを検討しておりまして、その複雑さでありますとか、効果的に遵守していくにはどうしたらいいかというようなことに対し、連邦政府に対し提言などを行っています。

④ Strategic projects division

次が、戦略的プロジェクト部門でありまして、これは、さまざまな管轄、エリアを横断的にみるプロジェクトを対象とするものであります。例えば、警察、矯正、保健、教育等の分野の政策を横断的にみていくプロジェクトがあった場合には、こ

の部門が調整を行います。

この部門において、特に皆さまにご関心がありますのは、アボリジナル部門、先住民部門でないかと思えます。ニューサウスウェールズ州におきましては、非常に多くのアボリジナルの人々が、政府のサービスを受けたり、それに関わったりするということが多岐にわたる状況となっています。また刑事事件におきましても、先住民の人たちが関わるものが、相対的に非常に多いという状況があります。そこで、法執行の場面において、先住民とどのように関わっているかなどについても横断的に調査しています。

⑤ Corporate branch

総務部門でオフィスの全てをサポートしています。

(2) 人員・予算、取扱件数など

現在、200人のスタッフがおり、年間予算は、23,000,000 オーストラリアドル（約24億6100万円）となっています。

2011年の取扱件数は、33,353件。このうち、警察等法執行部門に関わる事件が5,747件。管轄外の申立も7,500件ありますが、何らかの対応が必要と思われるものについては、他の機関などに申立を回付しなければなりません。

約9,000件が適式な申立として、オンブズマンが調査を開始しています。

5 苦情申立てへの対応

(1) 行政手続への苦情申立て

行政管理上の過誤 (maladministration) に関する苦情申立てを受け付けています。何らかの作為または不作為も広く対象としており、例えば、動機の問題、既存の法

律の欠如などについても調査を行っています。調査の優先順位としては、組織的問題であるとか、深刻な案件を優先しています。

(2) コミュニティサービス提供者に対する苦情申立て

脆弱な立場の人への行政的関係機関のサービスに関する苦情申立てを受け付けています。例えば、児童福祉施設、障害者の短期ケア施設、在宅ケアなどを対象としています。

(3) 他の機関、警察、児童保護などでの苦情申立て

警察の行為に関する苦情申立てについて、違法な職権行使、例えば、被疑者の勾留における過剰な有形力の行使や、勾留中の処遇上の問題、保釈中の遵守条件が過度なものとなっていないかなどについて監督しています。

(4) 雇用関係に関する苦情申立てとしては、性的ハラスメントや暴力、ネグレクト、子どもの虐待などについて、雇用主や管理者は、これを認知してから 30 日以内にオンブズマンに申告する義務があります。

6 調査手続

オンブズマンは、申立処理、監督機能に加え、調査機能を持っています。資料の提供を求め、あるいはコメントを求める権限があります。非公開の審問を行うことが可能で、ここでは、裁判とは異なり、自己負罪拒否特権がなく、審問対象者は全ての質問に答えなければなりません。非公開の審問手続では、弁護士を伴うことを要請できます。しかし、それを認めるかどうかはオンブズマンの判断次第であり、証人の場合には認められないことが多く、問題となっている行為の担当者は、弁護士を同行することが認められることが多いです。

7 オンブズマンが有するその他の権能の説明

(1) 他機関の調査手続における法律の遵守に関する特別な権能

オンブズマンは、他機関が行う組織内不正の調査手続などについて、それが適法に行われているかをチェックする権能を持っています。警察の汚職の調査などで盗聴器の設置や使用されているパソコンにトラッキング・デバイス（追跡装置）を設置することなどについて、法律の許容する範囲内であるかどうかをチェックしています²⁴。

(2) 証人保護の機能

証人保護法が 1995 年に制定され、氏名の変更などの保護措置の決定、保護対象者とするか否かについての警察庁長官の決定に対するオンブズマンへの不服申立てを審査しています。

(4) 法律のレビューの権能

これまでに 20 件以上の法律のレビューを行っています²⁵。個人の権限への制約に関わる法律やセンシティブな法律については、2 年程度、モニタリングをしています。

²⁴ 監視装置法 (An Act to regulate the installation, use, maintenance and retrieval of surveillance devices; to repeal the *Listening Devices Act 1984*; and for other purposes.; Surveillance Devices Act 2007) セクション 49(1)に基づくオンブズマンの報告書 (Report) については、
<http://www.ombo.nsw.gov.au/news-and-publications/publications/reports/police/surveillance-devices> を参照。

²⁵ NSW オンブズマンが行った Legislative Reviews については、以下のウェブサイトを参照。
<http://www.ombo.nsw.gov.au/news-and-publications/publications/reports/legislative-reviews>

例えば、最近のケースでは、警察官が、合法的に身元を確認するときに、その人の顔を覆う衣装を取り除くことを要求する権限を与えた法律²⁶、反テロ法、犯罪を行っているような暴走族の接触を禁止する法律（バイクギャングを行っているバイクグループを犯罪組織と規定し、仲間同志がコンタクトする行為を禁止する権限に関するもの）などが調査対象となっています。

（5）死亡事故のレビュー権能

児童の保護施設での死亡事案や、障害者のケア施設内での死亡事案の調査を行っています。そこでは、公的なコミュニティへの立入検査、施設に立ち入って調査をする権限も認められています。

（6）教育機能

不正行為を事前に防止するため、関係機関の構成員に対して、いろいろな課題について研修、訓練を行うもので、法律遵守のためのワークショップの開催などを行っています。

（7）告発者の保護

告発者について、告発をしたことの故に不利益を課されることがないように、保護する権限を有しています。

²⁶ NSW 州議会は、2011 年に、警察官、少年司法警察官、矯正官、法廷警備員および治安判事に、身元を確認するときに、その人の顔を覆う衣装を取り除くことを要求する権限を与えた新しい法律を成立させた。そして、議会は、オンブズマンに対して、1 年間、警察官が、顔を覆う衣装に関する新たな権限を如何に行使しているかを注意深く調べることを要求した。オンブズマンは、2011 年 11 月 1 日から 2012 年 10 月 31 日までの間、警察官が、LEPRA の Part3Division4（新法）に基づく彼らの機能を如何に行使しているかをレビューした。

(質疑応答)

【独立性の確保について】

(訪問団) NSW 州オンブズマンの独立性を担保するために、どのような工夫がなされていますか。

(リンダ・ウオー氏)

- ① 法律による権限の付与が重要です。
- ② オンブズマンの選任、解任は、上下両院によって行われ、かつ、解任する場合には、特定の事由が存在することが必要となっています。
- ③ 独自のスタッフ、オフィス、設備などを、保持することができることになっています。
- ④ オンブズマンやその他の監督機関は、それぞれの決定に対し、大臣が干渉してきたとき、これを阻止する枠組みを作っています。独立汚職防止委員会 (ICAC) では、監督対象者の範囲に大臣も入っています。
- ⑤ 独立性を確保するものとして、一般的市民やマスコミの、オンブズマンの活動への支持が背景にあることが重要です。法律が機関に介入するようなものを作れば、マスコミ、市民から非難されることになります。

【オンブズマン選任の際の欠格事由について】

(訪問団) オンブズマンの選任にあたって、特に政党への支持・所属など欠格事由等がありますか。

(リンダ・ウオー氏) オンブズマンは、州議会議員を調査対象とすることはありません

ので、利益相反が生じることはありませんが、個々の申立に対応するレベルでは、利益相反が生じることはありえます。例えば、オンブズマンの子どもが通っている学校の問題での調査を行う必要が生じたときや、オンブズマンが警察官の家族であるような場合などにおいて、利益相反があるときには、その問題を書面で報告することが必要です。それを受けて第三者が、対応方法を検討することとなっています。

独立汚職防止委員会（ICAC）では、議員も調査対象になります。したがって、ここでは、党员か、どの政党の支持者かは聞かれます。その場合、党员であっても欠格事由ということにはなりません、調査対象を限定されることはありえます。

【学校におけるいじめや体罰に対する対応について】

（訪問団）日本では、学校におけるいじめや体罰の問題が繰り返し起きていますが、日本では、事件が起きてから対応することになっています。オンブズマンは、これに対応できることになっているのでありませんか。オンブズマン以外にも、この問題に対応する機関がありますか。

（リンダ・ウオー氏）オーストラリアでは、体罰は違法行為であるので、犯罪行為として起訴対象となるので、我々オンブズマンが対応する問題ではないというのが、まず前提としてあります²⁷。

生徒対生徒のいじめについては、報道もされています。学校での児童の自殺など、一定の傾向的な問題がある場合には、オンブズマンは、児童の指導に関するレビュー

²⁷ オーストラリアにおける体罰についての規制については、

<http://www.endcorporalpunishment.org/pages/pdfs/states-reports/Australia.pdf> を参照。

Section 61 of the Crimes Act 1900 (NSW) については、下記ウェブサイトを参照。

<http://www.legislation.nsw.gov.au/inforcepdf/1900-40.pdf?id=e0d77639-842e-6bf4-cfe7-c6647ceeee9>

一チームを作って調査し、政策提言をすることがあります。また、いじめに対する取組みが社会的なアジェンダとなっています。いじめについては、学校内でいじめがあったにもかかわらず、教員が適切な行動をとらなかった場合には、オンブズマンの調査対象となります。

【警察自身の内部監視機関との関係について】

(訪問団) オンブズマンと警察の内部監視機関との関係については、どのようになっていますか。

(リンダ・ウオー氏) オンブズマンも、独立汚職防止委員会と同じような位置づけになっています。現在起こっている汚職行為の防止、発見、調査については、警察の内部監督機関であるPolice Integrity Commission (PIC)²⁸が行い、オンブズマンは過去の事案にも遡って調査します。オーバーラップしたところは、警察の内部監視機関と3週間に1回ミーティングを持ち、情報交換と、重複のないような調整を行っています。

【苦情申し立ての対象は対象者以外もできるか】

(訪問団) 苦情申立の対象は、申立人自身に被害が生じていない場合であってもこれに含めていますか。

(リンダ・ウオー氏) そのとおりです。苦情申立は、誰でもできることになっており、申立人が関わっていない場合や犠牲者になっていない場合でも構いません。公務員

²⁸ The Police Integrity Commission (PIC) は、王立委員会 (the Royal Commission) の要請に基づき、1996年、ニューサウスウェールズ州警察サービス (the New South Wales Police Service (the Royal Commission)) の中に設立された。

The [Police Integrity Commission Act 1996 \(the Act\)](#) が、PICの基本的な機能を述べている。

PICのウェブサイトは、<http://www.pic.nsw.gov.au/AboutUs.aspx>

には、たまたま不適切な処理に関する情報を入手した場合に、これをオンブズマンに報告することが方針として決められています。

政府機関のトップは、汚職行為の情報がいったときは、必ず ICAC に報告をする義務を負うこととなっています。

【被害弁償の勧告も行っているか】

(訪問団) 行政の不当な行為によって損害等が発生した場合に、申立をした被害者への被害回復の勧告等も行っていますか。

(リンダ・ウオー氏) 被害回復の勧告はしていません。警察の違法行為の被害者については、民事訴訟という形で対応をとることになります。

最近の例としては、電気ショックの道具を使って死亡事故になった案件について、どのように使用されているか、規則があるかなどを調べて、最低限の使用に抑えるように報告書を作成しました。これまで 44 の勧告を行っています。

刑務所での人権侵害について、刑務官による暴力を隠す行為が見られたときに、報告書を作成しました。

また、警察署がアスベストを使用していたような場合、個人としては、警察職員やその施設に住んでいる職員の家族の労災等の申請がありえます。

【人権委員会との関係】

(訪問団) 人権委員会との役割分担はどのように考えていますか。

(リンダ・ウオー氏) 他の機関との重複があるとみなされる場合には、他の機関と連絡を取り合うことはあります。その上で、機関同士で調整をします。政策的課題についても、他の機関と調整や協議をしています。

【受刑者からの申立の状況】

(訪問団) 受刑者からの申立について、当初と比べると、申立件数が減ったと聞いていますが、それは改善の結果なのですか。

(リンダ・ウオー氏) 刑務所の改革などによるものと思います。ただ、実際に、受刑者の死亡などの問題があり、矯正施設にシステム的な問題があったときは、重要な問題として調査しますが、個々の申立について、オンブズマンが全て調査するものではありません。ただ、調査を行った場合には、政策や慣行について、踏み込んで解決をするということにしています。勧告の後のフォローアップもしています。矯正関係の申立は 4,577 件になっており、決して少なくはないだろうと思います。現在も、矯正施設における監視カメラ (CCTV) の設置条件などについて調査を行っています。

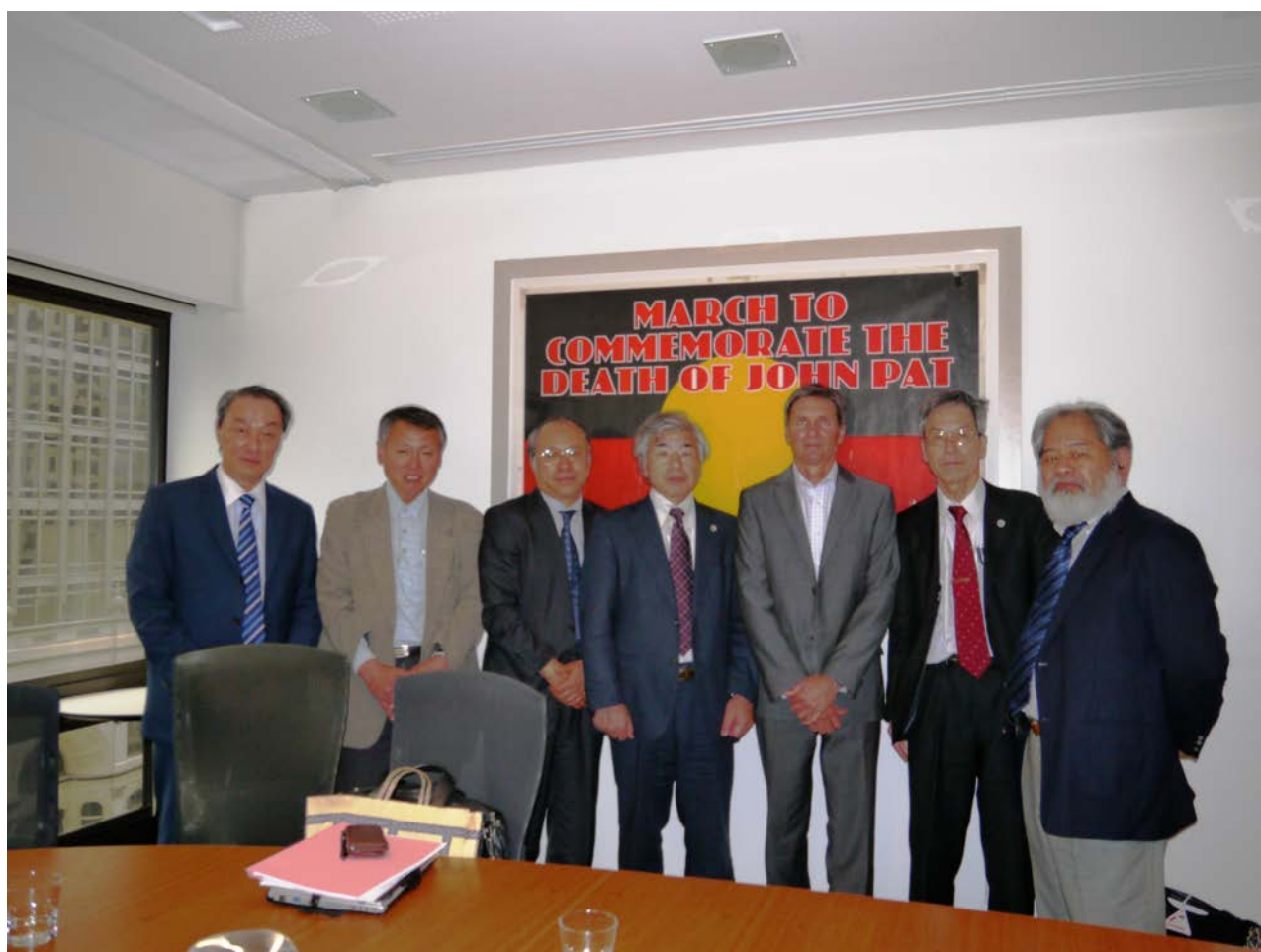
以上

第5 アジア太平洋国内人権機関フォーラム

Asia Pacific Forum (APF)

2013年3月26日午後14時～16時30分

APFのGreg Heesom氏を訪問



(質疑応答)

【Good Practice Selection Criteria (資料1) について】

(グレッグ・ヒーソム氏) これ【資料1】は、人権委員会に適用される基準で、他の国でも考えられている基準です。オーストラリアでは、委員会の目的を遂行するために、コミッショナーが協力することになっているので、委員会レベルや個人レベルでの、

このような基準は定めていません。

【コミッショナーの報酬について】

(訪問団) コミッショナーの報酬は、どのようになっていますか。

(グレッグ・ヒーソム氏) 連邦政府の重要な公務員の報酬については、報酬審査会 (Remuneration Tribunal²⁹) が定めることになっています。その時の政権によって、影響を受けないようにされています。2012年では、委員長が262,000 オーストラリアドル、委員が190,000 オーストラリアドルだったと思います。

【人権委員会手続前置主義について】³⁰

(訪問団) 連邦裁判所と人権委員会手続前置主義との関係はどうなっていますか。

(グレッグ・ヒーソム氏) 申立内容が、人権委員会の mandate (職務) に入るかどうかを、まず調べます。そして、人権委員会の mandate (職務) に入らないと分かれば、すぐに連邦裁判所に申し立てることができます。このような機能の変化につきましては、最初にお渡ししましたペーパー【資料7】に書いてあります。つまり、人権委

²⁹ 報酬審査会 (Remuneration Tribunal) は、報酬審査会法 1973 (Remuneration Tribunal Act 1973) に基づいて設立された独立の法定機関であり、総督によって任命された3人の非常勤のメンバーから成る。<http://www.remtribunal.gov.au/default.asp>

³⁰ 違法な差別 (unlawful discrimination) についての苦情申立ては、先ず、オーストラリア人権委員会にしなければならない。人権委員会に苦情申立てをしなければ、連邦下級裁判所には、苦情申立てはできない。オーストラリア人権委員会に苦情申立てがなされ、当該苦情申立てが、終了した場合に、連邦下級裁判所に、苦情申立てをなすことができる。連邦下級裁判所のウェブサイトは、<http://www.fedcour.gov.au/law-and-practice/areas-of-law/human-rights>

員会で調停と審問の両方をやっていたというところから、現在は、調停について人権委員会で行っていますが、審問については変更があったことについて書いてあります。

【委員会の独立性を維持するための勤務条件】

(訪問団) 委員会の独立性を維持できるように勤務条件は定められていますか。

(グレッグ・ヒーソム氏) 独立性を維持できるような形での選任条件、労働条件というような話もありましたけれども、新しい人の採用について準備を進めていく際にみていくものとして、このような法律関係の資料【資料3】がありまして、これは、任命プロセス、選定基準、認定されたときの労働条件、免責条項、利益相反の可否、解任などの項目が網羅されております。世界各国の法律の規定からいろいろの条項を引っ張ってきて、このような形で選任、労働条件などについて全体的な包括的なアプローチができるような書類となっています。一部しかありませんが、よろしければ後日、お送りします。

(訪問団) これ【資料3】は、ICCの考え方ですか。

(グレッグ・ヒーソム氏) これ【資料3】は、わたしのアジア太平洋国内人権機関フォーラム (APF) 並びに国内人権機関国際調整委員会の認定小委員会において得た経験をまとめたものであります。私は、認定小委員会では議決権を持っていませんが、毎回、認定小委員会には出席していますし、規則草案委員会にも入っています。これは、APFもICCも、良い慣行 (good practice) とみなしているものであります。これは人権委員会が優れた形で機能し、良い慣行を維持していく上で重要な要素となります、年俸でありますとか、任期、また解任については制限されるというようなことを経て、独立性を維持するための良い慣行を網羅したようなものでありまして、これはいろいろなところの法律ですとか慣行とかをまとめ上げたものです。こ

の中で、任命のプロセスでありますとか、労働条件が定められており、このようなものがあれば、コミッショナー自身の独立性を維持するということが担保できますし、それと同時に、一般の人たちが選任でありますとか、コミッショナーが守られていることが見えて、それで、独立性が維持されているのだなということが認識できるようなものになっています。ですから効果的な独立性が維持できるような枠組みであると同時に、一般の人々からみて、選任が独立したプロセスであって、コミッショナーがそれぞれのスキルをもとに選ばれているものであるということが認識できるようなものになっています。

(訪問団) ちょっとだけ、日本の状況で、私たちが、なぜこの問題にこだわるのかということについて2つだけお話したい。国内人権機関をつくる元の法案では、法務省が推進して、法務省の高官が、委員になるのじゃないかという心配があったということが一つ。もう一つは、人権機関をつくるのが一定の政治目的でされるのじゃないか、特定の政治的勢力に利用できるから反対という意見もあったわけです。なので、決してそうではないということを、私たちは確保したいわけです。

(訪問団) さっきの、プラクティスというのは、ヒーソムさんのお考えだと、法律で定めた方がよいということなのか、それとも、そうでなくて、こういう曖昧にね、**good practice** という形で、慣行を作っていった方が良くと考えておられるのか、それとも、委員会の方で、独自の見解でどんどん方針というか方向性を示せというのがいいのではないかとか、この問題については、どのようなお考えなのかについてお伺いしたい。

(グレッグ・ヒーソム氏) まず、私は、人権委員会で仕事をしたこともありますし、オーストラリアの政府機関でも仕事をしたこともありますが、現在は、APF で仕事をしておりますので、人権委員会がどう思うか、政府機関がどう思うかということは、言えないということを強調させていただきたいと思います。私個人としては、最良

の手段は、そういった規定を法律に盛り込むということだと思います。法律に盛り込まれていれば、法律で規定されています条件などを政権が遵守しないというような事態が、より避けられるというように考えられるからであります。ですから行政指導やベストプラクティスという形でのみ存在する場合には、政府がそのベストプラクティスとか行政指導を遂行することができなかつた場合には、救済手段がないということになってしまう。これが私の考え方です。ただ、ICC といたしましては、実際の選任のプロセスが始まる前に明確な基準を設け、それが公開されるということとで良いとしております。そして、その基準をベースに応募者が評価されるということであり、その基準やプロセスについては法律に盛り込まれているか、あるいは拘束力のある行政指導であるとか、そのどちらでも良いという考え方です。基準が具体的に指定されていて、公にも一般にアクセスが可能であり、公にも知られたものであれば良い。そういう形になっております。私としては、法律の一部になった方が良いと思いますが、多くの国々では、そこまで細かいことを法律に盛り込むという慣行がない場合もあるわけです。オーストラリアにおいては、全ての制定法上の職務に関する法律の中のガイドラインの中で、その辺のプロセスが規定されています。プロセスが法律に取り込まれているのであっても、規則で定められているのであっても、行政指導のなかにあるのであっても、拘束力があるというのが大切であります。

【審問手続がなくなったことの影響について】

(訪問団) 選任の話とは別の話になりますが、改正前は、調停のあとで、委員会が決定や勧告を出すことができた。今はそれをしなくなったということで、調停がやりにくくなるのか、委員会の権威や力が落ちたというような問題はないのでしょうか。

(グレッグ・ヒーソム氏) これも人権委員会にかかわることなので、人権委員会に代わってこうだということは言えないのですけれども、部外者の目からみても、人権委員会

は、引き続き苦情申立てにつきましても、調停につきましても、かなりの業務量になっておりますので、これは、今でも国民が、人権委員会との関わりですとか、人権委員会に申立てをする、調停をしてもらうということが、引き続き多く行われているということの証であると思います。多くの場合、申立人にしても、被申立人にしても、裁判所に行くよりも、実際に人権委員会に処理してもらうほうが、安心感があるというか、シンプルである、裁判所に持ち込むことを回避できるのであれば、その方が望ましいと考えているのではないかと思います。審問機能がなくなったという変化はあったものの、人権委員会の仕事全体から見れば、それほど大きな変化ではないということです。人権委員会は、人権を尊重し、人権擁護に対し責任を持った行動をとる社会をつくり、そのための教育を行うということで、非常に大きな役割を果たしているからであります。システム横断的な人権問題につきましては、国レベルでの公開調査を行うわけでありまして、そういった公開調査を経て、全てのオーストラリア人にとって環境を変えることができるわけでありまして、そういうわけで、政府に対し、アドボカシーを行っているわけでありまして、オーストラリアにおける人権尊重を重視する、そして人権尊重という環境に重要な影響を与える仕事をしているわけでありまして、これに対して、個人の申立てに対処するということは、システム全体だけではなく、個人のみに影響が出てくるものであるわけですから、それができなくなったということは、それ自体が残念なことかもしれませんが、人権委員会の業務全体から変化を捉えることも大切であり、人権委員会がシステム的な問題に対応しているということは、個人レベルでの苦情申立てをしていくことよりも、はるかに大きな変革となると思います。

(訪問団) これは質問ではなく、私の意見ですけれど、日本では勧告とか命令という方向に視点がいつているのですけれど、今日の話をお聞きすると、もっと調整や調停を重視するというのは、大事なことなのじゃないかなと、個人的には思いました。

(グレッグ・ヒーソム氏) 私がさきほど申し上げたことについて、個人からの苦情申立てが重要でないとしているわけでは決してないのです。ただ、人権機関がする仕事全体を考えると、それが主などころではないということと言いたかったわけでありませう。やはり、人権委員会というのは、システムの差別というか、全体的な差別に対して効果があるような仕事を行っていくということが大切であります。一方、システムのどのよう差別があるのかを理解する上で、個人の案件を取り上げていくことも重要です。ですから、その2つの要素の両立をいかに図っていくかということが大切です。

【人権委員会の人権救済対象について】

(訪問団) 昨日の私の質問に関連するのですが、オーストラリアの人権救済の対象が、法律で規定されている、例えば性差別とか障害者差別とかに限定されているということだったと思うのですが、日本の法案では、侵害救済対象は限定されていないのですが、私はそれでいいのではないかと、救済の窓口はできるだけ広げた方がいいのではないかと考えているのですが、反対勢力の側からは人権の定義がないということで、広すぎるといって攻撃されているのです。この点で、オーストラリア以外の諸外国の例はどうでしょうか。個人的な見解でよいのですが、この点についてはどのように考えられますか。

(グレッグ・ヒーソム氏) 私どもの地域を中心に広く、どういう状況かと申し上げますと、我々、他の人権機関に関わる法律をレビューすることがあるのですが、その際、法律の冒頭部分におきまして、人権の定義を大枠でしているところが多いといえます。その大枠の定義のなかでカバーされているものは、その国の憲法上の人権、当該国が批准している国際人権条約、国際慣習、不文法などです。法律を超えた形でのグッドプラクティスということになりますと、憲法のみならず、国際的人権法、自国が加盟していないものを含めた国際的人権法が列挙されている国もあります。

オーストラリアの法律につきましては限度があるわけですが、これはオーストラリアの憲法上の限定要因があるからであります。ですから国際条約のもとで、委員会が差別に対応するという事はできますけれど、もっと幅広い人権問題については苦情申立てを受けてそれに対応するという事はできないことになっています。ただ、そういった幅広い人権問題については、調査を行い司法長官に報告書を出すという事はできます。

【国民登録番号制度への対応について】

(訪問団) それと関連すると思うのですが、日本では、1億2000万人の国民全てに、コード番号を打って、それでもって税金とか住民登録とか社会保障とか、すべて一元的に処理しようという法案が立法作業に入っているのです。そういう問題について、人権に関わるという定義をした場合、オーストラリア人権委員会は、人権問題としてこれを取り上げるのか、あるいは取り上げるとして個人の問題でないのか、システムの問題なので、これを調査の対象にする可能性があるのかをお聞きしたい。

(グレッグ・ヒーソム氏) この課題は、オーストラリアにおきましても、長年わたって提起されてきました課題であります。実際のところ、全ての国民につきまして、医療保険ナンバー³¹がありますし、有職の成人であれば納税番号³²はあるわけです。

国民全員の登録番号を作るべきかどうかという議論につきましては、最近では15年ほど前にあったのですが、それは実現しませんでした³³。しかし、殆どの人が運転免

³¹ Individual Healthcare Identifier number (IHI number)

³² Tax File Number (TFN)

³³ オーストラリアカード (Australia Card) 構想。1984年に提案されたが、国民からの反対によって、1987年に廃案になった。

許証を持っていて、保険証を持っていて、納税をしているのですから、それらにかかわるナンバーを持っているということになります。これらのさまざまなナンバーにつきまして、ナンバーの使い方でありませつか、相互参照につきましても、限定をする法律があります。オーストラリアには、プライバシー法、そしてプライバシー・コミッショナー³⁴がありまして、省庁間でそれらの情報を共有することに関する限定要素が、プライバシー法でカバーされています。

プライバシー法について、実際に仕事で扱っていたのが、20年位前になりますので、記憶が薄れているかもしれませんが、確か、プライバシー法13条に、個人情報の使用に関する準則というのが規定されております。全ての国民は、自分に関する情報にはアクセスすることができることになっています。政府機関については、情報を

³⁴ http://www.ipc.nsw.gov.au/privacy/ipc_index.html

オーストラリアでは、1987年に、連邦政府が National ID Card を導入しようとした際、国民のプライバシー保護に懸念が生じたことを直接の契機として、1988年、連邦プライバシー法（Privacy Act 1988: Act No. 119 of 1988 as amended）が成立した。連邦プライバシー法は、成立当初、公的部門のみを対象とする法律であったが、その後、2001年12月1日からは、民間部門も対象とすることになった。2010年5月、連邦議会において The Australian Information Commissioner Act 2010 および Freedom of Information Amendment (Reform) Act 2010 が成立した。これにより、連邦プライバシー・コミッショナーの上位機関として Information Commissioner が新設されることとなり、2010年11月1日から The Australian Information Commissioner（連邦情報コミッショナー）および The Office of Australian Information Commissioner（OAIC 連邦情報コミッショナー事務所）が設置されている。

集めた目的のみに、そこから得られる情報を使えることになっています。例えば保険証番号であれば、医療保険に関わることに利用できるということになります。納税者番号であれば納税に関わることだったら使えるということになります。これらの情報を省庁間で共有することは限られた状況にしか起こらないことになっています。その限られた状況というのは、犯罪行為であったり、生活保護を二度取りしたりしているというような人がいた場合には、情報を共有できるということになっています。このようなことにかかわる調査というものは、だいたい、プライバシー・コミッショナーが関与することになりますが、プライバシーというのは、市民的及び政治的権利に関する国際規約のもとで保護されているものでありますので、そういう意味で、人権委員会もある程度はかかわります。

【公開調査の開始のプロセスについて】

(訪問団) 公開調査は、コミッショナーが決定するのですか。

(グレッグ・ヒーソム氏) 答えは2つありまして、まずは人権委員会の自主的な判断で調査を行う場合があります。そういった調査については、コミッショナーが公開調査の開始を決定します。もう1つは、司法長官から、公開調査を行うように委員会に要請する場合があります³⁵。この場合には、当該政府機関から独立した形でのレビューが必要という場合に、司法長官から要請します。大臣が、調査を要請する権限がある場合ではありますが、そのような場合に、大臣が自分の権限を行使し、委員会が、大臣が関心のある要素のみを調査するというような方向付けをしないようにすることが、ICCでは重視されますので、ICCで、法律でそのようなことが起こらないような形になっているかを見ることになっています。すなわち、何を調査していくのかということ

³⁵ アボリジナルの子どもが、州政府により親から強制的に引き離されて白人の施設に収容されていたという「盗まれた世代」に関する調査は、1995年、司法大臣マイケル・ラヴァーチが、各種アボリジナル団体の要請を受けて、人権・機会均等委員会(現在の人権委員会)に要請したものである。

とか、または優先順位とかは、人権委員会自身が独立した形で決定するということが重要なポイントとなります。ですから、大臣は、調査の方向性を決めることになれば、人権委員会の独立性が担保されていないということになるからです。

【我が国へのサジェスチョンについて】

(訪問団) 日本政府は、国連において人権委員会の設置を約束する一方で、現在の政権党である自民党は、人権委員会をつくらない、人権委員会の設置には反対だと言っています。国内と国外で違うことを言っているのですが、国外でのつくりなさいという圧力が重要だと思っています。この点で、APF から、サジェスチョンはありませんか。

(グレッグ・ヒースム氏) APF は、国の関与を得るために、国連人権理事会の普遍的定期的審査 (UPR) を如何に活用できるかということを検討しておりまして、人権委員会関係で、そのような UPR を活用していこうという話が出て来ています。皆さまの組織とも協力していこうということにもなるのですけれども、メンバーに対して、UPR に関するグッドプラクティスガイドという観点から UPR をサイクルとして見るということがあげられています。日本でも 2 回目の UPR を行ったわけであり、2 回目のレビューの結果として、国内人権機関をつくるということが勧告されているわけであります。ですから、それを受けて、UPR の結果が何であったかを国民に伝えていくということが重要であると、私たちは考えています。

レビューから 2 年後には中期報告という形でフォローアップをする機会が与えられます。つまり UPR の勧告の実施状況について報告をする機会があるわけです。そして、そこから 1 年半経った段階では、シャドーレポート (Shadow Report³⁶) を作

³⁶ シャドーレポートは、NGO が、締約国が、条約に基づいて提出することを求められている定期報告書に対して、補足説明をし、情報を提供するための方法である。

り始める時期に入ってきます。これはメンバーであるとか、あるいは市民社会組織が作成しうるものとなります。日本が多くの人権条約に加盟していると思いますけれども、そのような国際的な条約に関連する形で、国がシャドーレポートとして提出することもできるかとも思います。そのような形で循環的に報告書を出すというのがあるということです。そして、いくつかの条約に署名しているということであれば、シャドーレポートを、ほぼ毎年、国連に提出しなければならないという状況になってくるはずであります。テーマ別の報告書もありますし、人権問題に関する報告書もありましょう。そして、そういった形で定期的にシャドーレポートを出して、国際的な討論の場で、今、日本が何をやっているかということを伝えるということ、例えば前回は、子どもの権利条約に関するレポートだったかもしれませんが。そのときに、日本はこうするといっていた、けれどもそれまで何もできていなかったというようなこと、次は、市民的及び政治的権利に関する国際規約であったならば、そのときにも言っていたが、なにもできていない、女性差別禁止条約のときにも取り上げ、どういうことができて、なにができていないかと、その他の場合にも同じようなこと、前回はこういったけれども、まだ何もできていないというようなことを、常に示唆していくことができると思います。

(訪問団) そのことは、もう 10 年以上にわたって繰り返してきたことなのです。いろいろな条約委員会から、繰り返し、日本政府に勧告がなされてきましたが、それが履行されていなくて、次にまた勧告がなされてきました。別の委員会から、例えば代用監獄を廃止するようとか、死刑を廃止するようとか、繰り返し言われていますが、それが慣行化してしまっています。そして日本ではジュネーブで我々がやっていることがあまり関心を持たれません。記者があつまっても日本では大して報道もされないし、日本の世論もあまり関心を示さないという状況が繰り返されているなかで、我々はどうしたらいいかという中で、我々は考えています。

(グレッグ・ヒーソム氏) 私は、以前、赤十字に勤めていたことがあるのですが、随分まえになりますが、地雷を廃止する国際的な努力が随分なされたことがあったんですけど、オタワ条約について、条約の枠組みのなかで、地雷の問題に対応することもできず、各国が地雷を禁止していくという動きに対して行動をとらなかった。そこで草の根レベルのキャンペーンを展開し、その結果として「対人地雷禁止条約（オタワ条約）」³⁷が締結されたという経緯があります。これは、多くの人たちが長年にわたって政府に働きかけてきたものの上手くいかなかったから、また草の根レベルに戻して、草の根レベルで、人々を動員して、条約をつくったという例なのです。私は、日本社会のことは良く知りませんが、日本社会で、そういうことができるのかどうか分かりませんが、国内人権機関の設立についても、草の根レベルでのサポートをまずは得て、今までにも日本で人権関係の会議は行われてきていますが、そういうことを通じて理解を深めていくということもできるのではないかと思います。ですからローカルレベルで動員して、政府に対する圧力を強めていくということも一つの手段なのではないかと思います。赤十字ではこうしたやり方をやりました。

日本でこのようなことがうまくいくかどうか分かりませんが、一つの例が、赤十字におけるやり方でありまして、赤十字は、兵器に関わる問題にも、随分関与しているのでありますけれども、そのなかで、国レベル、地域レベルなどにおきまして、メディアキャンペーンを展開いたしまして、定期的に情報をレポーターですとかジャーナリストに提供するということで、レポーターやジャーナリストとの関係を育成してまいりました。それによって改革が必要であるというような基盤を作りあげることができたわけです。

³⁷ 正式名称は「対人地雷の使用、貯蔵、生産および移譲の禁止並びに廃棄に関する条約」という。

同条約は、1997年に採択され、1999年に発効した。

このような運動を展開いたしましたので、どんどん論点が構築されていって、認識であるとかサポートも拡大していったのです。

(訪問団) 地雷は、大砲などと違って防御的な兵器なのです。ですからよく運動が成功したと思うのです。日本でも成功したのです。それはなぜかといいますと、中曽根元首相という有力な保守勢力を動かすことができたのです。ですから、保守の人らも巻き込んだことが、日本ではたまたま成功した原因ではないかと思うのですが、日本では、国内人権機関にしろ、個人通報制度にしろ、今は、ほとんど協力が得られません。強烈な反対にあっています。草の根も余り関心をもたないと、自分らの政治的課題のためにこの問題が役に立つという意識を草の根のレベルでも持っていないのですね。こうした中で、弁護士会が突出しているという側面もあるのですが、手を付けかねているという側面もあります。

(グレッグ・ヒーソム氏) APF や ICC もできる限りのサポートをしたいと思っています。以前日本で行われた会議には、私も同僚も行っておりますし、ICC も、関心を持っていると思います。しかし、私たちが何をしようとも、外部からの意見ということになってしまうわけでありまして、外国人が、国内問題について、とやかく言うということについては、日本国内において問題意識があるというふうに認識しております。

そういった中でも、我々は、なるべくサポートしていきたいので、こういうサポートをして欲しいということをおっしゃっていただければ、それに対し、できる限り対応していきたいと思うわけです。とにかく我々の視点から考えたならば、こういった段階で、若い方のサポートを動員しなければならないというところであり、私たちのところであれば、コミュニティの組織のミーティングなどに参加して、草の根レベルで根回しをしてサポートを拡大していくというようなことを、今の時点では考えています。

2011年の段階で、国連人権高等弁務官事務所³⁸とAPF（AFR）が日本を訪問し、法務省と外務省ともう一つの名前は忘れたのですが、会合を持つということで、暫定的な合意ができておりました。そこで、国内人権機関でありますとか国内人権機関のmandate（職務）などをお話する予定になっていたのですが、昨日もお話しましたが、それが正当な理由によってできないことになりました。今の段階で、そのディスカッションを再開するというか、それを追及するというように働きかけた方がいいと思われるでしょうか。実際、話し合いをするということにつきましては、公式的なイエスという答えが出ていたのですけれど、2年前の出来事によりまして、日程を決めるという段階にまでは至らなかったのです。我々はこのディスカッションを再度再開することにやぶさかではありませんし、ちょうど6週間後にジュネーブに行く予定となっておりますので、国連人権高等弁務官事務所にこの話を持って行き、再度これを追及しようという風に話をしてみることもできます。

【障害者差別禁止法の監視機関について】

（訪問団）これに関し、私から提起したいことがあります。日本では、障害者差別禁止条約に加盟していますが、批准はしていないのです。批准するために、いくつか国内立法が必要で、今準備をしており、障害者差別禁止法の立法案もあるのです。障害者差別禁止条約の第33条では、パリ原則に沿った救済機関をつくれと書いてあるのですが、しかし、今政府が考えている法律案の中には、救済機関として、政府から独立した機関をつくるということが書かれていないのです。これは大きな問題だと思うので、日本政府に注意を促すということを、国連ないし条約機関にお願いしたいと思っています。

（グレッグ・ヒーソム氏）ジュネーブの国連人権高等弁務官事務所でも検討したいので、

³⁸ <http://www.ohchr.org/EN/Pages/WelcomePage.aspx>

できれば、私に、政府案などの情報を送ってほしいと思います。

【我が国の人権委員会設置に関する日本政府の現状について】

(訪問団) 人権委員会の設置に関する日本政府の現状については、法務省は設置に向けての意欲はありますが、現在の安倍政権は人権委員会の設置には消極的です。

(グレッグ・ヒーソム氏) 数年前と違って、省庁が反対していないのであれば、状況は良くなっていると思います。日弁連から法務省への働きかけができれば、私から国連人権高等弁務官への働きかけたいと思います。国連人権高等弁務官がコミュニティへのアピールの機会をもてることは、重要なことです。人間の安全保障 (Human Security³⁹) という考え方の側面からも、この問題を進めることができるのではないですか (これに対しては、訪問団のメンバーからは、「人間の安全保障」という考え方は、我が国において、市民NGOなどにはまだ浸透していないとの意見が出された。)

【今後の日本における人権委員会設置に向けた進め方について】

(訪問団) 国連人権高等弁務官が、年に 1 回でも訪問できるやり方ができれば良いのではないかと思います、どうでしょうか。

(グレッグ・ヒーソム氏) ジュネーブを訪問した際に、長期的関与の枠組みを作るということを伝えることはできると思います。今後も、引き続き、密に連携してやっていき

³⁹ 人間の安全保障の概念については、「人間開発報告書 1994」(UNDP、1994)

http://www.undp.or.jp/HDR_J/HDR_light_1994_Japanese_Version.pdf、「人間の安全の安全保障委員会報告書」(Commission on Human Security、2003)、「介入と国家主権に関する国際報告書」(International Commission on Intervention and State Sovereignty、2001)、「欧州の安全保障力に関する研究グループバルセロナ報告書」(Kaldor et al、2004) など参照されたい。

ましょう。

以上

資 料

- 1 良い慣行選択基準
- 2 オーストラリア人権委員会人種差別コミッショナー 資料ファイル
- 3 国内人権機関の創設に関する国際基準（メンバーの選考諸条件を含む）－
パリ原則と ICC の一般規則
- 4 オーストラリアー選考手続
- 5 法律上の要件および選考基準
- 6 人種的憎悪に関する法律
- 7 役割の変更:連邦裁判所による苦情に対する決定
- 8 連邦法のコピー
- 9 アジア太平洋国内人権機関フォーラムから提供された情報

Good Practice Selection Criteria

良い慣行選択基準

個人選択基準

候補者は、以下の基準に合致しなければ、第 3 款(2)(a) – (b)に定められている委員会のメンバーの指名に応募できない。

- (a) 人権の諸原則、関連する国内法および国際法の知識、あるいは人権の促進および保護における豊富な経験が証明されていること、
- (b) 善良な政府および行政の諸原則の知識、
- (c) 誠実で善良な人格の人であると認められること、
- (d) 独立し公平に地位を遂行する能力があること、

国内人権機関の集団的技能および資質

新たにメンバーになろうとする者について検討する場合に、選考委員会は、委員会の全体的なメンバーシップと、委員会が、以下(a)および(b)を持つ必要性を検討する。

- (a) 知識や経験
 - (i) 委員会に持ち込まれると思われる多様な事柄；
 - (ii) 国内人権法、あるいは国際人権法；
 - (iii) 現在の経済、雇用、あるいは社会問題；
 - (iv) 社会における異なるコミュニティおよび集団の文化的問題、ニーズおよび望み

(人生の経験を含む) ;

および

(b) スキル、あるいは経験

(i) アドボカシーあるいは公教育 ;

(ii) 法、ビジネス、商業、経済、産業、あるいは金融あるいは人事管理 ;

(iii) 公共管理および行政 ;

オーストラリア人権委員会

人種差別コミッショナー

資料ファイル

ニコラ・ロクソン連邦司法長官（下院議員）は、オーストラリア人権委員会の常勤職である人種差別委員への任命を考慮されるべき適当な者からの関心表明ないし推薦を求めている。その地位は、2013年の初頭から半ばまでに開始する予定である。

オーストラリア人権委員会

委員会は、人権を取り扱う国家の独立した法定機関である。その事務所は、シドニーにある。委員会は、1986年のオーストラリア人権委員会法、1975年の人種差別法、1984年の性差別法、1992年の障害者差別法および2004年の年齢差別法の下で、多くの機能を持っている。

委員会は、人権についてのコミュニティへの教育、国家として重要な人権問題の調査、反差別立法の下での違法な差別の苦情の解決、委員会の事務に関連のあるケースにおいて裁判所へ法的支援をすること、および立法の改善や実現および人権に関連する政策に関し、政府に助言すること等を含む人権に関連する幅広い機能を持つ。

現在、委員会は、委員長とポートフォリオ (portfolio) ⁴⁰毎に在職する障害者差別委員、性差別委員、人種差別委員および年齢差別委員、アボリジナル及びトレス海峡諸島民社会正義委員並びに人権委員の 5 人の常勤のコミッショナーで構成されている。

最近定められた子どもコミッショナーは、6 番目のコミッショナーである。

委員会に関する詳細な情報は、www.humanrights.gov.auで得ることができる。

人種差別コミッショナー

人種差別コミッショナーは、人種差別法の理解の促進、承認、遵守、人種差別を克服するための調査や教育的プロジェクトの実施、人種および民族の間の忍耐や友情を促進すること、あらゆる形態の人種差別の廃絶に関する国際条約の目的および諸原則を伝えることを含む、特定分野の委員会の仕事を主導することが期待される。

コミッショナーは、裁判所に持ち込まれた人種に基づく差別に関連する問題に助言を与えるために招かれるかもしれない。コミッショナーは、人種差別法違反の回避のためのガイドラインを準備したり発表したりすることを求められる。

人種差別コミッショナーは、全てのオーストラリア人のための文化的および言語多様性の利益の促進を含む、オーストラリアにおける多文化主義に関連した委員会の役割も主導する。

人種差別コミッショナーは、オーストラリア連邦人権法に基づく、その他の法定の役割や機能を遂行することも求められる。

⁴⁰ この文脈では、ポートフォリオ (portfolio) は (官僚である大臣の) 「業務責任範囲」という意味。

委員長とコミッショナーは、平等な責任を有する環境において働き、各々が委員会の責任の範囲内にあるさまざまな分野にわたって、委員会内で仕事を遂行することを求められる。

被任命者が、人種差別コミッショナーの地位にふさわしい資格、知識あるいは経験を有していなければならないということは、人種差別法第 29 款 (2) に規定する法定の要件である。

指名の条件 (Terms and condition of appointment)

人種差別コミッショナーは、司法長官の助言により総督によって任命される。任命期間は 5 年までとする。

報酬は、報酬審査会 (Remuneration Tribunal) ⁴¹によって定められる。**2012/12 決定:常勤の公務員のための報酬および手当** は、委員会における地位に関する最新の決定である。決定は、人種差別コミッショナーの報酬の総額 (Total Remuneration package) を 284,160 オーストラリアドルと規定している。それは、退職年金 (superannuation) および車のリース料のような諸手当と給与を含んでいる。その地位は、シドニーに本拠をおいている。相当な転勤費用については交渉することができる。

候補者になろうとする者は、**personal interests declaration** を作成することが要求される。連邦あるいは州もしくは準州の議員の年金や退職年金あるいはその他の関連する支払いを、現在、受けとっている候補者は、報酬について適切な助言を求めてください。

⁴¹ <http://www.remtribunal.gov.au/>

技能と能力

人種差別コミッショナーに合格した候補者は、

- 人種差別法第 29 款 (2) により求められている適切な資格、知識あるいは経験を有すること
- 以下に掲げる事項に関する、非常に強固かつ詳しい知識と理解、あるいはそのような知識や理解を早急に獲得する能力を有すること
 - 人種差別法
 - オーストラリアの人権事情並びにオーストラリア政府の人権政策および反差別政策、とりわけ人種差別禁止政策
 - オーストラリア人権委員会の権限および役割
 - 人種差別に関連する国際人権文書
- 人種差別に関する委員会の任務に関連する領域において、実務上の成果を達成したことを証明する記録を有すること
- 政府、コミュニティ組織および公衆との連携を含む、公的なコミュニケーション及びアドボカシーにおける高度な能力を有すること
- 委員会のスタッフに最大級の運営上、戦略上および職務上の指導性を有することが望まれる。

APS 局長および法定の公務員の、能力本位の選任 (Merit-based selection) に関するガイドラインに従って、人種差別コミッショナーに合格した候補者は、

- 戦略的思考を形成する確かな能力
- 成果を達成する確かな能力
- 個人的意欲および誠実さを実証すること
- 職場での生産的な人間関係を作ろうと努める確かな能力
- 影響力を持ってコミュニケーションをとる確かな能力

も有することが望まれる。

詳細な情報

具体的な問い合わせは、02 6141 4117 法務省⁴²国際法および人権課第一秘書補佐グレッグ・マニング、あるいはAHRC.Commissioners@ag.gov.au.にご連絡ください。

関心表明 (Expressions of Interest) と推薦 (Nominations)

関心表明には、以下の事項を含むものとする。

- ・ あなたの氏名、住所、連絡先の番号、誕生日、市民権、現在の職業およびその職業についての日（該当する場合には）。
- ・ 上記のようなその地位の要件に対するあなたの主張の記載
- ・ 資格、経験および専門知識の詳細資料、そして
- ・ あなたの仕事に直接あるいは関連に関わりのある少なくとも 3 人の身元保証人

⁴² <http://www.ag.gov.au/Pages/default.aspx>

の名前

最新の履歴書も添付すること。

個人および団体も、コミッショナーとなるべき者を推薦することができる。

推薦には、以下の事項を含む必要がある。

- ・ 被推薦者の氏名、住所、連絡先の番号、誕生日、市民権、現在の職業およびその職業についての日（該当する場合には）
- ・ 被推薦者が任命のために必要な資質を有していることを示すために、被推薦者の教育的、専門的資格、専門分野、関連した経験

そして

- ・ あなたの氏名、住所、連絡先の番号、あなたが被推薦者を知る立場

選任のための面接は、2013年2月/3月に予定されている。

関心表明と推薦は、2013年1月31日の午前9時までに到着するように、次の方法のいずれかで（eメールによる提出が望ましい）送ってください。

Email AHRC.commissioner@ag.gov.au

Facsimile: 02 6141 2873

Mail: Greg Manning

First Assistant Secretary

International Law and Human Rights Division

Attorney-General's Department

3-5 National Circuit

BARTON ACT 2600

国内人権機関の創設に関する国際基準（メンバーの選考諸条件を含む）

パリ原則と国内人権機関国際調整委員会（ICC）の一般規則

パリ原則は、国内人権機関のメンバーの選考プロセスが一般参加型であるべきであること、選ばれたメンバーは、自らが活動する社会を代表する能力があること、そしてメンバーが、独立して活動することができる明確な権能が、正式に与えられていることを定めている。

ICCの認証小委員会（Sub-Committee on Accreditation（SCA））は、パリ原則を解釈し適用するが、パリ原則の適用およびSCAが認証目的のために、如何にパリ原則の準拠性を判断するかに関する実際的な指針を示す一般規則を開発した。

メンバーの推薦および選定に関し、一般規則は、明確に定められた基準および手続に基づく、包括的で透明な選考プロセスの必要性を強調する。これは、国内人権機関の独立した運営を促進することに貢献する。

メンバーの選考のための実際のプロセスに取り組む手続的要件は、以下の点を含む。

- ・ 欠員の公募
- ・ 超党派の選考委員会の任命を含め、候補者の推薦と選定の各々の過程における主な関係者の表示

加えて、選考プロセスは、広範囲の社会集団からの多くの潜在的な候補者を最大限に引き出し、メンバーシップの構成が、社会を代表しあるいは社会のさまざまな利益を代表することができることを保障することである。

包括的で透明な推薦および選考プロセスのための実質的な要件は、資格や経験を含む関連のある資格基準だけでなく、選考から候補者を除外する要素を含む場合もある。

最後に、パリ原則および一般規則は、メンバーのために、適切な条件を定める必要性を強調する。それは、次のような法律の規定を含む。

－ メンバーの独立性をサポートすること

○明瞭な権限の規定、そして

○定められた期間の正式な任命

－ 法律が、彼らの公的資格で行われた行為に対する法的責任からメンバーを守ること

－ 法律が、メンバーの罷免に関する実質的要件と手続的要件を明確に書いていること

NHRISのために、NHRIの組織とメンバーの選定に関し、鍵となるパリ原則の要求に対処する規定表

国内人権委員会の組織と選定

国内人権委員会の組織と選定

(1) 委員会は、以下で構成されるべきである。

-

-

(2) 委員会のメンバーシップは、常に、xxxxxにおいて全ての社会的勢力を代表することができるものでなければならない。加えて、委員会の構成は、常に女性の平等配分およびマイノリティの衡平配分を保証するものであること

Article a. 選考委員会による委員の選考

(1) 以下に規定する者から構成される選考委員会

(a) 首相、(議長)

(b) 最高裁判所長官、(委員)

(c) 議会内野党のリーダー、(委員)

(d) 人権の分野で活動する市民2人、(委員)

は、申請を検討し、委員会のメンバーとして、指名あるいは再指名すべき者を選定する。

(2) 選考委員会の議長は、少なくとも選考手続の開始の1か月前までに、国内のメディアに、委員会の地位の欠員を広告する。

(3) 将来のコミッショナーのメンバーの適合性の決定において、選考委員会はarticle b およびarticle c に規定された個人的および集団的基準を適用しなければならない。

委員会の全体的なメンバーシップを決定するにあたり、選考委員会は、以下のことを保障することが求められる:

(a) 男女の平等な配分;

および

(b) 社会の関係のある要素全てを適切に代表すること、あるいは代表するための委員会の定員

(4) 選考委員会は、選考プロセスについてパブリックレポートを発表する。レポートは提案した各被推薦者が、article b およびarticle c の基準に合致している根拠や、被推薦者が国内人権委員会のメンバーとなるのに相応しいと信じる理由を明らかにする情報および文書を含む。

(5) メンバーの指名の勧告は、総意によるなされるべきである。総意に達することができなかった場合には、勧告は、多数決によって行われる。

Article b. 個人の候補者の条件

候補者が、もし、以下の基準に達しない場合には、第3 (2) (a) – (c) に規定された委員会のメンバーとして指名することができない。

(a) 人権の諸原則や関連する国内法および国際法の確かな知識、あるいは人権の促進および保護における優れた経験を有する。

(b) 善良な統治および行政の諸原則に関する知識

(c) 誠実で善良な人格の人であると認められる

(d) 独立して公平に地位を遂行する能力がある

Article c. 国内人権委員会の集団的技能と資格

新しくメンバーとなろうとする者について検討する場合に、選考委員会は、委員会の全メンバーシップおよびコミッショナーが、以下の (a) 並びに (b) を持つ必要性

を検討する。

(a) 以下 (i) ~ (iv) に規定する知識、ないしは経験

(i) 委員会に持ち込まれる可能性のある多様な事柄；

(ii) 国内人権法、あるいは国際人権法；

(iii) 現在の経済的、雇用、あるいは社会的問題；

(iv) 社会のさまざまなコミュニティや集団の文化的問題、要求、強い願望（人生経験を含む）；

および

(b) 以下 (i) ~ (iii) に規定するスキル、あるいは経験

(i) アドボカシーあるいは公教育

(ii) 法、ビジネス、商業、経済、産業、あるいは金融もしくは人事管理

(iii) 公共管理および行政

セクション2:運営上の独立性および予算上の自治

Article d.

(1) 委員会は、独立した法人格を持つ。

(2) 委員会は、独立して、その権能の範囲内に含まれる問題を考慮し取り組む。

(3) 委員会は、セクションxの条項と一致する予算上および行政上の自治を享有する。

(予算および予算上の自治、下記4部参照)

メンバーの勤務条件

Article e. 任期

(1) 委員会のメンバーは、正式に、x年の任期で任命される（3-5年であるべき）

(2) メンバーは、既存のメンバーシップの構成とArticle c の基準を考慮して、再任されることができる。

(3) Article i により罷免される場合を除いては、メンバーは、任期満了にもかかわらず、後任者がArticle j により任命されるまで、その地位に留まる。

Article f. 勤務条件

(1) 議会は、委員長、副委員長および委員に適用できる勤務条件を決定する。そのような勤務条件（もし適切であれば再任を含む）は、同様の独立政府機関の委員に提供されるものと見合ったものとする。

(2) 委員長、副委員長および委員に提供される勤務条件は、その在職期間中、下げてはならない。

(3) 委員会は、政府の雇用に適用される法律および規則に従って、そのスタッフの勤務条件を決定する。勤務条件（再任を含む）は、同様の独立した政府機関のメンバーに提供されるものに比例すべきである。

Article g. 免責

(1) 委員会のメンバーは、機能の執行にあたり、善意に基づいてした行為あるいはしなかった行為、述べた所見あるいは意見に対しては、民事責任あるいは刑事責任を問われない。

(2) 委員会ないしそのスタッフに宛てて発せられた全ての通信、委員会に提供され、あるいは委員会が入手または収集した資料および情報は、いかなる種類の検閲やその他の干渉を受けない。

(3) 委員会のpremises（付属物と建物を含む土地）は不可侵である。国内人権機関の公文書、ファイル、文書、通信、財産、基金および資産は、どこに本拠地を置こうと誰によって保持されようとも侵されず、調査、差押え、引渡要求、没収その他いかなる形態の干渉を受けない。

(4) 議会は、その機能の執行において、罪を犯した場合には、委員会あるいはそのメン

バーの免責を解除する決定をする。

Article h. 利益相反

- (1) 現在の委員会のメンバーは、委員会の独立性および公平な運営と何らかの形で抵触する可能性のある職についたり、雇用されたりしてはならない、またそのような可能性のあるいかなる活動や業務にも従事してはならない。
- (2) メンバーが利益相反に気づいたとき、委員長および委員会のメンバーに告げなければならない。そして、その利益相反を回避するため、ただちに行動をとらなければならない。

Article i. 委員会のメンバーの罷免

委員会のメンバーは、次のいずれかに該当する場合には罷免される。

- (a) 管轄裁判所により、心身の疾患により職にとどまることが適正を欠くおそれがあると決定されたとき、
- (b) 管轄裁判所により、重大な犯罪行為のために有罪とされ、刑に処せられたとき
- (c) 管轄裁判所により、破産手続開始の決定を受けたとき
- (d) 管轄裁判所により、公的資金の管理を扱う関連立法の下で、非行があると決定されたとき
- (e) 管轄裁判所により、Article h 上の義務違反があったと決定されたとき

Article j. 任期満了による欠員を埋めること

- (a) 欠員が、メンバーの任期満了による場合には、メンバーの任期満了の日の90日前までに選考委員会の助言を求めなければならない。
- (b) 選考委員会は、任期満了の日の30日前までに、委員会の新たなメンバーの推

薦を提案しなければならない。

Article k. メンバーの罷免あるいは辞職による欠員を埋めること

- (a) 委員会のメンバーが罷免されたとき、選考委員会の委員長は、選考委員会のメンバーに通知し、Article a (2) に適合するため要求される行為を行わなければならない。
- (b) 委員会のメンバーが罷免されたとき、そのポストは、罷免の日から90日以内に補充されなければならない。

【資料 4】

オーストラリアー選考プロセス (Australia - Selection Process)

オーストラリア人権委員会 (AHRC) の委員長および委員の任命は、執行政府⁴³の推薦に基づき総督⁴⁴によってなされる。この手続は、以下に示すとおりであるが、司法長官⁴⁵によって監督される。

委員長および委員の選任にあたっては、全国で地方紙および全国紙に広告を掲載する。選考委員会 (Selection Committee) は、委員長および委員の地位に任命されるそれぞれの人物が、関連法令⁴⁶によって必要とされているような、適切な資格、技能、知識および経験を有することを確保するために、執行政府によって選任される。

2008 年に、オーストラリア政府は、機関の長 (agency head) および法定の職員 (statutory office holders) の選考において、透明性と能力本位の評価制度 (merit based

⁴³ Executive Government: 連邦制の政府で首班は、首相。現在は、2010 年 6 月 24 日に就任したジュリア・ギラード Julia Gillard: 1961 年 9 月 29 日生まれ。

⁴⁴ Governor-General: 元首であるエリザベス二世の代理であり、現在は 2008 年 9 月 5 日に就任したクウェンティン・ブライス Quentin Bryce: 1942 年 12 月 23 日生まれ。

⁴⁵ Attorney-General: 政府の一員であり、日本の法務大臣に相当する。訪問中に内閣改造が行われ、マーク・ドレイフィス Mark Dreyfus は再任。司法長官兼緊急事態管理担当大臣に加えて、特別国務大臣および公務・倫理規範担当大臣を兼務することになった。

⁴⁶ Copies of Federal Legislation 【添付資料 8】を参照。

assessment) を実施するという方針を導入した。能力本位の選考プロセスは、2008年7月1日から完全実施された。委員長 (President)、性差別委員 (Sex Discrimination Commissioner)、人権委員 (Human Rights Commissioner)、人種差別委員 (Race Discrimination Commissioner)、障害者差別委員 (Disability Discrimination Commissioner)、アボリジナル及びトレス海峡諸島民社会正義委員 (Aboriginal and Torres Strait Islander Social Justice Commissioner) の地位は全て、能力本位の選考プロセスの対象とされている。人権委員会のメンバーに適用される方針の概要は、以下のとおりである。

- － 大臣 (the Minister) は、現職者に対して、その任期が終了する4か月以上前に、再任するつもりがあるのか否か、あるいは実地試験をするため、そのポジションの求人広告をするかどうかについて、文書でもって通知する。
- － 欠員を埋めるために、次のような特徴をもった、能力本位で、透明なプロセスが用いられる。
 - － 広告手続の監督および応募者の主張に対する評価は、事務局員およびAPS⁴⁷コミッショナー (またはその代理者) によって取り扱われる。
 - － 欠員は、少なくとも、APSJOBSのウェブサイト⁴⁸および全国紙において告知される。
 - － 選択は、中核となる一連の選択基準と、大臣と事務局員によって合意された追加的な基準によって補完されたものに従ってなされる。
 - － APS コミッショナーによって認証された報告書が、最終選考に残った候補者

⁴⁷ The Australian Public Service

⁴⁸ APS (The Australia Public Service) のウェブサイトは、<http://www.apsjobs.gov.au/>

の推薦を伴って、大臣に対して事務局員によって提供される。

- － 選考委員会によって推薦されていない者を大臣が指名したいと希望する場合には、大臣は、首相に対して、その理由を詳しく説明する文書を提出する必要がある。
- － 全ての指名は、個々の被指名者が、文書で、短期間を求める旨の通知をしている場合、もしくは関連する法令が別の期間を定めている場合、またはその他特別な事情により短期の任期の正当性が推定される場合を除き、5年の任期とする。

APS コミッショナーは、候補者の評価が、能力（merit）に基づいてなされるように確保するために、重要な役割を演じる。APS コミッショナーは、応募者の第一次名簿作成に関与し、評価委員会に自ら参加し、またはその代理者を指名して参加させ、かつ、事務局員が大臣に対して報告を行う前に、事務局員の選考報告書を認証する役割を持っている。

大臣は、首相に対して、最終指名推薦を行う責任を負う。それから、大臣は、オーストラリア人権委員会法によって必要とされる総督の承認を求めなければならない。

大臣が評価委員会によって推薦された候補者を指名しないと決定する場合には、大臣は、首相に対して、その決定についての理由の概要を述べた文書を提出しなければならない。

APS の長および APS の法定の公務員についての、能力本位の選考に関する政策については、次のサイトで閲覧することができる。

<http://www.apsc.gov.au/publications08/meritandtransparency.htm>

法律上の要件および選考基準

一 第29節 人種差別委員の任命

- (1) 人種差別委員は、総督によって任命される。
- (2) 人種差別委員として任命される者は、適切な資格、知識または経験を有しない場合には、その資格がない。

一 選考基準

委員は、さまざまな技能、資格および経験を有することを期待されている。選考基準の例示的な規定は、以下のとおりである。

- 人種差別法によって定められている適切な資格、知識または経験を有すること
- 以下の項目について、非常に強固かつ詳しい知識および理解を有すること、またはそのような知識および理解を早急に獲得する能力を有すること
 - オーストラリアの人権法
 - オーストラリアの人権事情、ならびにオーストラリア政府の人権政策および反差別政策、とりわけ、その人種差別政策
 - オーストラリア人権委員会の権限および役割
 - 当該差別領域に関する国際人権文書
- 委員会の任務に関連する領域において、実務上の成果を達成したことを証明する記録を有すること

- 公的コミュニケーションおよびアドボカシーにおける高度なスキルを有すること
- 政府、地域組織および公衆と効果的に連携する能力を有すること
- スタッフの管理上、戦略上および職務上の指導力

あらゆる公共部門に関する基準

APSエージェンシー（APS agency）⁴⁹の長およびAPSの法定公務員の能力本位の選考のガイドラインに従って、人種差別委員の地位に応募して成功するためには、次のようなことも求められる。

- 戦略的な思考を形作る確かな能力を有すること能力本位
- 成果を達成する確かな能力を有すること
- 個人的な意欲や誠実さを実証すること
- 職場での生産的な人間関係を作る確かな能力を有すること
- 影響力を持ってコミュニケーションする確かな能力を有すること

⁴⁹ オーストラリアでは、1999年の公共サービス法（The Public Service Act 1999）の下で、国家公務員を擁している行政機関を、APS（Australia Public Service）と呼ぶ。オーストラリアでは、国家公務員と公共サービスを管理監督する連邦機関としては、オーストラリア公共サービス委員会（Australia Public Service Commission ; APS）があり、公共サービス法を根拠とする各行政機関は、APSエージェンシーズ（APS Agencies）と呼ばれる。これは省及び庁を含む広義の行政機関を指す。

人種的憎悪に関する法律

オーストラリア法におけるキーとなる法律用語および法律概念の概要については、以下のサイトを参照すること

http://humanrights.gov.au/racial_discrimination/cyber racism/vilification.html#Defined

オーストラリア連邦法におけるキーとなる法律用語および法律概念の概要については、以下のサイトを参照すること

と http://www.humanrights.gov.au/racial_discrimination/media_guide/whatis.html

連邦レベルにおいて、人種差別法は、以下の点を含めるように改正された。

3. 主要な法律の第2編 (part) の後に、次の編を挿入する

第2A編 人種憎悪に基づく犯罪行為の禁止

人種、皮膚の色または国籍上もしくは民族上の出自を理由とする犯罪行為

18C(1) 私生活に於ける場合を除いて、以下に掲げる場合、人がそのような行為を行うことは犯罪とされる。

(a) あらゆる状況において、他人または人の集団を攻撃し、侮辱し、辱め、または威嚇するおそれがあると合理的に判断される行為をすること

(b) 他の人またはその集団の一部もしくは全部の人について、その人種、皮膚の色または国籍上もしくは民族上の出自を理由としてなされた行為をすること

18(2) 前款 (subsection) の目的について、以下に掲げる場合、その行為は私生活上においてなされた ものとはみなされない。

- (a) 公衆に伝達されるべき言葉、音声、映像または文字表記を生み出す場合
- (b) 公的な場所においてなされた場合
- (c) 公的な場所における人びとの視野または聴取が可能な範囲においてなされた場合

18(3) 本節 (section) において

「公的な場所」とは、明示的であると黙示的であると問わず、かつ、その場所に入るために有料であると否とを問わず、公衆が、権利としてまたは招待を得て、接近することのできる全ての場所を意味する。

除外事由

18D. 以下に掲げる場合において合理的に判断して、かつ、善意をもって、発言または行われたことは、違法とはみなされない。

- (a) 芸術的な作品の演技、展示または配布の中で行われまたは発言された場合
- (b) 如何なるものであれ、純粋に学術的、芸術的もしくは科学的な目的のために、またはその他の純粋に公的な利益に合致した目的をもって、なされた発言、刊行もしくは発表、討議または討論の流れの中において行われ、または、実施された場合
- (c) 次に掲げる場合
 - (i) 如何なるものであれ、公的な利益に関わる行事または事項についての公正かつ正

確な報告を行いまたは刊行もしくは発表する場合

- (ii) 如何なるものであれ、公的な利益に関わる行事または事項についての公正な論評であって、その論評がそれを行った人の抱く純粋な信念の表現である場合

役割の変更:連邦裁判所による苦情に対する決定

1995年以前の枠組み

1992年から1995年まで、人権委員会は、人種差別法、性差別法、障害者差別法の下、次のような一般的な特徴を帯びた役割をもっていた。

- 人種差別委員、性差別委員、障害者差別委員は、人種差別法、性差別法、障害者差別法の下で、違法な差別に関する苦情を調査し、和解を試みた。
- 当該委員会が、例えば苦情の対象となる行為が違法ではなく、苦情が時宜を逸してか若しくは中身がないという理由で、当該苦情に関する調査を継続しないと決定した場合、苦情を申し立てた人は、委員長による委員の決定に対する内部審査を要求することができる。
- 苦情が和解によっては解決せず、かつ、委員が事案を審問に付するという意見である場合には、審問は、人権および機会均等委員会（HREOC）によって実施され、当該苦情を却下するか維持するかを決定する。
- 苦情が維持された場合、委員会は、その決定を連邦裁判所の登録簿に記載させる。登録簿への記載をもって、当該決定は、連邦裁判所の命令と同じ効果を有する。

Brandy v. HREOC

ブランディ対人権および機会均等委員会（ブランディ判決）⁵⁰において、高等裁判所

⁵⁰ ブランディ判決については、(1995) 183 CLR 245.を参照。

(High Court) は、委員会の決定の登録簿記載の枠組みが、憲法第 3 章に反して、委員会に司法権を付与する効果を与えるので、違憲であると判示した。

議会は、ブランディ判決に対応して、1995 年、人権法改正法（第 C 次）を制定し、人種差別法、性差別法、障害者差別法の登録簿記載および執行を削除した。新しい制度では、苦情はこれまで通り人権および機会均等委員会の審問手続の対象とされ、苦情に理由があるとされる場合には、委員会はその旨の決定を行う（それ自体、法的拘束力はない）。苦情の申立人が、決定を執行したいと希望する場合には、その人が新たに連邦裁判所による審問を求め、これに基づいて、裁判所が、苦情を認容する場合には、拘束力のある命令を下すことができる。

この制度の明らかな欠点は、苦情申立人が、潜在的には、法的拘束力のある解決を求めるなら、二度訴えを提起しなければならない点にある。

1999 年の人権法改正法（第 1 号）（第 C 次）

1999 年の人権法改正法（第 1 号）は、ブランディ判決によって生み出された事態に対する議会の究極の対応であった。

- この法律は、人権および機会均等委員会の役割ならびに連邦の違法な差別対策制度に、次のような重要な変更を加えることによって、人種差別法、性差別法および障害者差別法における苦情処理規定は削除され、これに代わって、人権および機会均等委員会法に統一制度を設ける。
- 苦情の調査および和解に関する責任は、人種差別委員、性差別委員および障害者差別委員から移行して、委員長に帰属する。
- 例えば、時宜に遅れていることまたは中身がないことを理由として終結した事案

について、委員長による内部審査を求める権利は削除する。

- 人種差別法、性差別法および障害者差別法の下における違法な差別の苦情について、委員会が審問を行う役割は削除し、その苦情に関して、調査のための人権及び機会均等委員会における和解が行われなかった場合に連邦裁判所または連邦下級裁判所において苦情の申立人が手続を開始する旨の規定を設ける。
- 人種差別委員、性差別委員、障害者差別委員、人権委員ならびにアボリジナル及びトレス海峡緒島民社会正義委員は、連邦裁判所または連邦下級裁判所への苦情の申立によって生じる手続に関連して、*amicus curiae*（法廷の友として意見を述べる権限がある）の役割を与えられる。

連邦法のコピー Copies of Federal Legislation

以下に関する情報は、それぞれのサイトからダウンロードできる。

- オーストラリア人権委員会法:

<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2013C00080>

- 年齢差別:

<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2012C00907>

- 障害者差別:

<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2013C00022>

- 人種差別（人種憎悪を含む）:

<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2013C00013>

- 性差別:

<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2013C00012>

- プライバシー:

<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2013C00903>

国 連

A/HRC/N1/10

総会

配布対象 一般

2010年5月31日

原文 英語

人権理事会

第14会期

第6議題

普遍的定期的審査

アジア太平洋国内人権機関フォーラム (APF) により提供された情報

事務局注記

人権理事会事務局は、ここにアジア太平洋国内人権機関フォーラム (APF) から提出された通報を送付する。これは、理事会決議 5/1 に付属する手続規則 7(b)に従って再現されたものである。なおこの決議によって、国内人権機関の参加は、2005年4月20日の2005/74決議を含め、人権委員会によって同意された合意および慣行によるべきとされている。

付属文書

アジア太平洋国内人権機関フォーラムの宣言

アジア太平洋国内人権機関フォーラム:普遍的定期的審査の良い慣行集

2013年3月2日および3日、オーストラリア、シドニーにおいて、アジア太平洋国内人権機関フォーラム（APF）は、オーストラリア人権委員会と共同して、普遍的定期的審査（UPR）の仕組みに関して、ワークショップを開催した。

このワークショップは、UPRで審査されたAPF加盟機関（アフガニスタン、インド、インドネシア、ヨルダン、マレーシア、ニュージーランド、フィリピン、韓国およびスリランカ）からの代表を集めた。オーストラリア人権委員会も参加した。

このワークショップは、APF加盟機関が、良い慣行を発展させる観点から各機関のUPRの経験を交換し、また国内人権機関のUPR手続への寄与を向上させる方途を調査するための基礎を提供した。

このワークショップの主な成果は、UPRの良い慣行集の作成である。これは、国内人権機関に対し、UPR手続の諸段階における可能な参加と寄与の機会を知らせることを意図している。

「UPRの良い慣行集」は以下のとおりである。

アジア太平洋国内人権機関フォーラム

UPR の良い慣行集

A 国別審査前の寄与の機会

UPR の準備として国内人権機関は、以下のことができる。

- 1 政府と利害関係者に対して、UPR の過程とこれに関連して、かれらの特別な役割に関し、情報を提供し援助をすること。これは、人権、当該国の人権状況についての、公衆の意識を高めるための活動と UPR についての公衆教育プログラムの展開を含むものである。
- 2 審査に先立って、自発的な誓約と取組みを行うため、政府を援助する取組みをすること。
- 3 政府報告書の準備に向けて、この手続に対する広範な大衆の参加と寄与の機会を提供することにより、国民的な協議の手続を開始するように政府に奨励すること。協議の主要な焦点は、人権活動を向上させるための共通戦略のための優先順位の認識を共有することである。この協議は、当該国における多様な経験を取り込めるよう、国内人権機関は措置を講ずべきである。国内人権機関は、特に先住民や少数民族のような周辺化された集団を包摂すべきである。
- 4 国、国内人権機関および NGO による UPR 報告書の準備にあたって、自己の報告書だけでなく既存の調査、研究および報告の活用を奨励すること。
- 5 国内人権機関を含めて一般公衆のコメントを求めるため、政府報告書案の広報を行うよう政府に奨励すること。

- 6 自己の UPR 報告書の準備に公衆の寄与および参加の機会の提供を考慮すること。これは、国、地方、あるいは地域の人権機関や特化した国内機関を含めた他の国内機関との協議もこれに含めるべきである。
- 7 その UPR 報告書案を、国内 NGO や他の関係者にコメントを求めるために示すべきである。そして適当な場合には、その報告書の内容の支持の表明を求めること。
- 8 適当な場合には、その UPR 報告書に、国際人道法上の論点に触れること。
- 9 国会議員、政府機関部局、市民社会関係者その他の関係者を含めた国内の関係者や組織：人権理事会の理事国やオブザーバー国；地域組織、適当な国際機関や国連の機関、部局、組織に、その UPR 報告書を広く伝えること。
- 10 APR や国連人権高等弁務官事務所から、UPR 手続についての情報や助言や、その手続に向けた技術的支援を求めること。

B UPR 作業部会時の寄与の機会

UPR 作業部会における国との相互対話の前とそのときに、国内人権機関は、以下のことができる。

- 11 当該国の審査に関する簡潔な報告書を作成し、政府や他の適当な関係者に提供すること。この書面には、政府が審査中に提出することを希望する質問や勧告の提案を含むことができる。
- 12 当該国審査時の作業部会に参加すること。
- 13 人権の保護促進のための国内人権機関国際調整委員会（ICC）のジュネーブ代表の援助を得て、国の審査を議論するため重要な国連職員、国の代表団、ジュネーブの国際

NGO と面会すること。国内人権機関は、これらの関係機関に対し、国内人権機関とこのような会談をすることを慣行とするよう奨励することもできる。

1 4 もし A 資格の国内人権機関であるならば、国の審査がなされているワーキンググループの会期中に報告会か同様な会合を開催すること。

1 5 国の審査のウェブ放送を見るように、国内関係者に奨励すること。国内人権機関は人権意識一般の向上のための手段としてウェブ放送を使うこともできる。

C UPR ワーキンググループ直後の寄与の機会

UPR ワーキンググループの会期と人権理事会の通常会期との間に、国内人権機関は、以下のことができる。

1 6 UPR ワーキンググループの間に、諸国から出された勧告が、国際人権法と合致していることを確保するための検討をすること、適当な場合には、国際人道法と合致していることの確保のための検討も行い、その結果を報告すること。

1 7 支持する UPR 勧告について、政府に助言をし、政府にその勧告を受け入れ、特定の具体的目的と実施のための戦術を作成するよう激励すること。

1 8 ワーキンググループの報告と勧告を予測する短い簡潔な報告書を、国や関係者のために作成すること。

D 人権理事会開催時の寄与の機会

UPR 報告書が採択される人権理事会の通常会期において、国内人権機関は、以下のことができる。

19 国に関するワーキンググループの報告書が検討され採択される人権理事会の会期に

参加すること。

20 ジュネーブの ICC 代表の援助を得て、重要な国連職員、国家代表団、ジュネーブの国際 NGO に面会し、彼らにワーキンググループの報告と勧告の評価を提供すること。国内人権機関は、これらの関係機関に国内人権機関とそのような会合を求めることを慣行とするように奨励することもできる。

21 もし A 資格の国内人権機関であるならば、国に関するワーキンググループの報告の人権理事会での審査中に口頭で発言すること。人権理事会の会期に出席できない場合、国内人権機関は、自身のため ICC のジュネーブ代表によって配布されうる口頭の声明書を準備することも検討できる。

22 もし A 資格の国内人権機関であるならば、UPR 報告書が検討されている人権理事会の会期開催中に並行して、UPR に特化したセミナーか報告会を開催することにする

23 国内の関係者に、その国の報告書の採択のウェブ放送を見るよう奨励すること。

E 審査後のそして次回の審査の準備のための寄与の機会

24 審査の経過とその結果について、広く社会内だけでなく、政府、国会内の各種討論会での意識を高めるように努力すること。

25 適当ならば、UPR の結果を国内の関係者に伝え、その活動を強化させるために用いること。適当な場合には、国内人権機関は、政府によって拒否された UPR 勧告を国内の活動する関係者に伝えることもできる。

- 26 政府が、UPR の成果を、国内人権活動計画を含めた国内戦略、政策および重点政策の展開に用いることを奨励すること。
- 27 適当な場合、政府が、UPR の成果を実施し達成するため、具体的で、目標を定め、期限を定めた戦略を展開することを援助すること。
- 28 UPR の成果の政府による実施を監視し報告すること。
- 29 UPR の恒常的な課題事項を扱う人権理事会の会期で、UPR の成果の国による実施について定期的に報告することを政府に奨励し援助する実務を採用すること、
- 30 もし A 資格の国内人権機関であるならば、UPR の恒常的な課題事項を扱う将来の人権理事会において、UPR の成果の国による実施について定期的に報告する実務を採用すること。もし人権理事会の会期に出席できない場合は、自身のためジュネーブの ICC 代表によって配布されうる口頭声明書を作成することも考慮する。
- 31 国連人権条約機関のため作成するシャドーレポートあるいはオールタナティブレポートに、あるいは特別手続のための報告書に、適当な UPR の成果を組み込むこと、そして国連人権条約機関や特別手続の勧告を、次の UPR の手続の報告書に組み込むこと。
- 以上

オーストラリア人権委員会 Australian Human Rights Commission

対応した担当者 David Robinson, International Program Director

- Australian Human Rights Commission: *Annual Report 2010-2011*, 134 pages.
オーストラリア人権委員会の2010年～2011年の活動報告書。Catherine Branson弁護士が委員長時代の活動報告。委員会の財務報告も掲載している(p. 56-97)。
- Australian Human Rights Commission, *Social Justice Report 2011: Aboriginal and Torres Strait Islander Social Justice Commissioner*, 206 pages.
担当委員Mick Gooda (2010-)の下における活動報告書。委員会は、1993年に設立。アボリジナルやトレス海峡緒島民などの先住民の権利保護を行っている。
- Australian Human Rights Commission, *An age of uncertainty: Inquiry into the Treatment of individuals suspected of people smuggling of people smuggling offences who say that they are children*, 2012, 430 pages.
オーストラリア人権委員会のCatherine Branson委員長の序文、国境を越えた人身取引について対象者の年齢が不詳なケースについての取扱い事例の報告と勧告。事例研究(339～376頁)も添付資料に収録。
- Australian Human Rights Commission, *Mechanisms for advancing women's human rights: A Guide to using the optional protocol to CEDAW and other International complaint mechanisms*, 2011, 95 pages.

女性差別撤廃条約(CEDAW)の選択議定書についての利用手引き書。選択議定書についての概説、個人通報制度の利用方法、女性差別撤廃委員会の活動など。

- Australian Human Rights Commission, *Our experiences in elevating the representation of women in leadership, A letter from business leaders*
- Australian Human Rights Commission, *Working without Fear: Results of the Sexual Harassment National Telephone Survey 2012 Community Guide*
- Australian Human Rights Commission, *Working without Fear: Results of the Sexual Harassment National Telephone Survey 2012, 76 pages.*

オーストラリア人権委員会の性差別委員Elizabeth Broderickの序文、2012年5月から8月に実施した過去5年間におけるオーストラリアの職場でのセクシャル・ハラスメントに関する全国調査をまとめた報告書。多くのケースでは通報後1カ月以内に解決され、大多数のケースについて高い満足を与え、その後、職場環境の改善に取り組むケースが多い。とはいえ、セクハラは執拗にはびこるやっかいな問題であって、2008年の全国調査と比べてもあまり減少していない。男性による女性に対するセクハラが56%、男性による男性に対するセクハラも23%にのぼる。セクハラ認知や通報はまだ低い。

- Australian Human Rights Commission, *Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Quick Guide*
- Australian Human Rights Commission, *Good practice, good business: Employer's Pack resources*
- Australian Human Rights Commission, *The complaint process for complaints about sex, race, disability and age discrimination*
- Australian Human Rights Commission, *2011 Social Justice and Native Title Reports: A Community Guide, A note from the Commissioner*
- Australian Human Rights Commission, *2009 Getting it right: Progress towards a new national representative body – A Community Guide*

- 2009 Our future in our hands, Creating a sustainable National Representative Body – A community Guide
- Australian Human Rights Commission, *2008 Social Justice and Native Title Reports; A Community Guide*
- Australian Human Rights Commission, *2008 Climate change, water and Indigenous knowledge: A Community Guide to the Native Title Reports 2008*
- Australian Human Rights Commission, *Age Discrimination: Know your rights*, Leaflet, 11 pages.

年齢差別についてのリーフレット。

- Australian Human Rights Commission, *About Us, know your rights*, Leaflet, 11 pages.
- Australian Human Rights Commission, *Social Justice: Social justice and human rights and Torres Strait Islander peoples*, Leaflet,

先住民差別に関するリーフレット。

- Australian Human Rights Commission, *Sex discrimination: Know your rights*, Leaflet, 15 pages.

性差別に関するリーフレット。

- Australian Human Rights Commission, *Disability Discrimination: Know your rights*, Leaflet, 13 pages.

障害者差別に関するリーフレット。

- Australian Human Rights Commission, *Racial Discrimination: Know your rights*, Leaflet, 15 pages.

- *Review into the Treatment of Women in the Australian Defence Force: Community Guide Phase 2*, 2012, 44 pages

- Austrian Human Rights Commission, *Human rights at your fingertips*, 2012, 285 pages.

オーストラリアが批准・加盟している国際人権条約を収録した小型本。世界人権宣言やパリ原則も収録している。

- Australian Government, Department of Immigration and Citizenship, *Get involved this harmony day, everyone belongs*, Leaflet.

オーストラリア連邦政府移民市民局の業務案内リーフレット。

オーストラリア情報コミッショナー事務所 Australian Government Office of the Australian Information Commissioner

- Australian Government Office of the Australian Information Commissioner, *Annual Report 2010-11*, 156 pages.

オーストラリア情報コミッショナー事務所の議会に宛てた2011年度報告書(設立後最初の報告書)。Prof. John McMillan委員長の下、Requirements for Annual Reports 2010-11に従って作成され、オーストラリア情報コミッショナー事務所の前身であるOffice of the Privacy Commissionerの2010年7月～10月の活動も収録している。

- Australian Government Office of the Australian Information Commissioner, *Strategic Plan 2011-2014*, 6 pages.

オーストラリア情報コミッショナー事務所の戦略計画を述べたリーフレット。

- Australian Government Office of the Australian Information Commissioner,
Understanding the value of public sector information in Australia: Issue paper 2,
November 2011, 40 pages.

Prof. John McMillan委員長の序文、情報公開についてのリーフレット。調査質問事項が付録に添付。

アジア太平洋国内人権機関フォーラム Asia Pacific Forum (APF)

対応した担当者 Mr. Greg Heesom

- Asia Pacific Forum, *Promoting and Protecting the Rights of Migrant Workers: The Role of National Human Rights Institutions*, 2012, 236 pages.

移住労働者の権利についての担当者であるKieren Fitzpatrickの序文、第1部に「国際法と国際機関」、第2部に「国内人権機関の活動」が紹介されている。

- Asia Pacific Forum and Raoul Wallenberg Institute, *Manual on Conducting a National Inquiry into Systemic Patterns of Human Rights Violation*, 2012, 114 pages, with a DVD-Rom (本報告書 *Manual on Conducting a National Inquiry into Systemic Patterns of Human Rights Violation*, 2012 のほかに、*Going Public* (アジア太平洋地域における各国の国際人権機関の調査事例)、研修用教材、その他参考文献・資料を収録したもの)。事例研究の要旨が収録されている(1987～1989年「ホームレスの子ども」、1991～1993年「精神病にかかった人」、1995～1997年「原住民の子どもが親から隔離された事例」、2003～2004年「保健への権利」、2003～2005年「利用可能な公共陸上交通」、2005～2006年「拷問からの自由に関するモンゴル国内人権機関の全国調査事例」)
- Asia Pacific Forum and Raoul Wallenberg Institute, *Preventing Torture: An Operational Guide for National Human Rights Institutes*, 2010, 116 pages, with DVD(United Nations instruments and standards; Regional instruments and standards; Reports and resources).

国連人権高等弁務官Navanethem Pillayの序文、第1部「拷問の禁止：法的な背景」、第2部「拷問の防止：国内人権機関の活動」。添付のDVDには条約や基準などのほか、報告書などの資料が多数収録されている。

オーストラリア情報コミッショナー事務所 Australian Government, Office of the Australian Information Commissioner

- Australian Government, Office of the Australian Information Commissioner, *Annual Report 2010-11*
- Office of the Australian Information Commissioner, *Strategic Plan 2011-2014*
Protecting information rights – advocating information policy
- *Privacy fact sheet 1: Information Privacy Principles*, July 2011
- *Privacy fact sheet 8: Ten steps to protect your personal Information*, April 2012
- *Understanding the value of public sector information in Australia*, November 2011, Issues paper 2

対応した担当者: Ms. Linda Waugh, Deputy Commissioner

- Complaint Form

苦情の申立書式

- NSW Ombudsman, *Making a complaint to the Ombudsman: General information*, Leaflet, 17 pages.

オンブズマンの苦情処理業務の案内リーフレット。

- NSW Ombudsman, *Do you want to make a complaint? Who to contact and some tips for making your complaint*, February 2012

- NSW Ombudsman, *Guidelines dealing with youth complaints*, February 2008

若者の苦情などを扱う場合のガイドライン。

- Disability awareness training

- Managing unreasonable complainant conduct

- The art of negotiation

- Complaint handling and negotiation skills training Effective complaint management training

- Investigation skills training: Administrative law in the public sector

- Handling serious allegations

- Aboriginal cultural appreciation training

- Frontline skills for complaint handling

- Community service training: Effective complaint management

- Community service training: The right stuff – Tips for solving problems and making complaints
- Ombudsman info
- Community service and disability services training: Handling serious incidents in the disability sector
- Community and disability services training: Implementing a quality complaints management system in the disability sector
- The Ombudsman's role in community services
- Public Sector Agencies, Fact Sheet 1: Apologies
- NSW Ombudsman, *Have you got a problem with a NSW agency?* Large Print Format, For Senior Citizens, Leaflet.

その他の機関<Other organizations>

オーストラリア民間健康保険オンブズマン Australian Government, Private Health

Insurance Ombudsman

- *Are you Aboriginal or Torres Strait Islander and Need Legal Help? Call LawAccess NSW 1300 888 529, Leaflet.*
- *Making a complaint to the Ombudsman; General information, Leaflet.*

民間保険契約について苦情処理の窓口になっているAustralian Government, Private Health Insurance Ombudsmanの業務案内。

税務オンブズマン Financial Ombudsman Service

- *Financial Ombudsman Service, Banking & Finance, How to resolve your dispute, Leaflet.*
- *Financial Ombudsman Service, About our services, Leaflet.*

ヘルスケア苦情処理委員会 Health care complaints Commission

- *Health care complaints Commission, Resolve concerns about your health case*
- *Health care complaints commission, Concerned about your health care?*

エネルギーと水に関するオンブズマン Energy & Water Ombudsman NSW

- *Energy & Water Ombudsman NSW, Problems with your electricity, gas or water supplier? We can help.*

- Energy & Water Ombudsman, *Problems with your electricity, gas or water supplier? We can help you, Call EWON on 1800 246 545*

ニューサウスウェールズ州フェア・トレーディング NSW Fair Trading

- NSW Fair Trading, *Fair Trading, What we can do for you*

高齢者介護権サービス The Aged-care Rights Service Inc.

- The Aged-care Rights Service Inc., *Advocacy, Aged Care Service, Legal Advice, Older Persons' Legal Service Retirement Village Legal Advice Service*

Independent Commission Against Corruption (ICAC)

- Independent Commission Against Corruption (ICAC), *Reporting Corruption to the ICAC.*

ニューサウスウェールズ教員連合

- NSW Teachers Federation, *Welcome to country, acknowledgement of country, Leaflet.*