



国連人権高等弁務官事務所でのマイノリティーフェローシップを振り返って

当会会員 金昌浩 (61期) ●Changho Kim

本コーナーでは、一般的な国内法律事務所を飛び出して働く弁護士に、勤務の実態等を紹介していただきます。

ジェリア、コロンビア、ネパール、パキスタン、アルバニア、キルギスタン、スリランカ、アゼルバイジャン、モルドバのマイノリティが参加し、在日コリアンである私がシニアフェローとして加わった。

1 OHCHRのマイノリティーフェローシップとは

2015年9月から11月にかけてジュネーブの国連人権高等弁務官事務所（以下「OHCHR」）の主催するマイノリティーフェローシッププログラムに参加する機会を得た。同プログラムは、世界各国のマイノリティ*1に属する人権活動家に対し、国連の人権メカニズムの利用法を知ってもらうことを目的としている。私自身は、留学先のアメリカのロースクールで国際人権法を学び、日本政府の条約審査等におけるアドボカシー活動にNGOの立場から関与してきた。在ジュネーブの国連職員や政府関係者、NGOとのネットワークがあれば、効率的かつ効果的なアドボカシー活動を行うことが可能になることから本プログラムに応募した*2。なお、国連機関でのインターンは通常無給であるが、本フェローシップの参加者には生活費が支給される*3。

2015年度は5週間の英語のプログラム、2週間のロシア語のプログラムが開催され、ナイ

2 業務およびプログラムの内容

私は、シニアフェローとして、3か月間ジュネーブに滞在し、フェローシップを主催する部署である「先住民族およびマイノリティユニット」の業務や、フェローシップの企画・実行をサポートした。具体的な業務内容は、OHCHRが毎年人権理事会に対して提出するマイノリティ問題についての年次報告書の作成や、ミャンマーのロヒンジャや、ラオスのモンなどの世界各国のマイノリティについてのリサーチ等であった。

ほかのフェローと合流した5週間のフェローシップ期間中は、OHCHRやジュネーブに拠点を置くほかの国際機関（ILO、UNHCR等）、各国政府代表部、NGO等の職員を講師として招き、マイノリティに関する国際的な人権規範（特に1992年の国連総会において決議された「民族的または種族的、宗教的および言語的少数者に属する者の権利に関する宣言」）、人権条約機関、特別報告者、普遍的定期的審査（以下

*1 ここにいう「マイノリティ」とは1992年の国連総会において決議された「民族的または種族的、宗教的および言語的少数者に属する者の権利に関する宣言」において定義されるマイノリティを指し、民族的または種族的マイノリティ、宗教的マイノリティ、および言語的マイノリティを意味する。

*2 応募要項は以下のウェブサイトに掲載される。応募者はマイノリティ出身に限定されている。書類選考後、英語でのインタビューが行われる。
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Minorities/Pages/Fellowship.aspx>

*3 支給額は、1日約150ドルである。

「UPR」、人権理事会などの国連の人権メカニズムの使い方のほか、ILO、UNDP、UNICEF等の国際機関がどうマイノリティ問題を扱っているのか等について議論した。また、滞在中には、人権理事会、UPR、女性差別撤廃委員会の審査のほか、UPRのPre-session*4や国連のビジネスと人権フォーラムなど数多くのイベントに参加する機会を得た。

フェローシップの締めくくりには、国連のマイノリティフォーラム*5において口頭声明を発表し、各国の政府代表にマイノリティの問題を訴える機会を与えられた。2015年度のテーマは、「マイノリティと刑事司法手続」であったところ、私からは、自分自身が代理人として関与している日本における公安警察によるムスリム監視事件の問題を訴えた*6。

3 フェローシップを通じて得たもの

OHCHR職員、政府、NGO等の様々な立場から、人権ロビー活動の実務ノウハウを共有していただいたことは、今後国連等でアドボカシー活動を行う上で大変有益だと感じた。

また、私より遥かに困難な状況でマイノリティの人権問題に取り組むフェローたちと、5週間にわたり寝食をともにし、各自が自らの直面する問題について語り合えたのはかけがえのない経験である。私自身、日弁連の国際人権問題委員会やNPO法人ヒューマンライツ・ナウのフェローとして、日本国外での国際人権問題にもかかわっているが、こうした世界各国における人権活動家との交流こそが、国際人権問題の分野で活動を続ける原動力となっている。

また、3か月間の業務経験を通じて、OHCHRという組織を内部から見る事ができたのも大きな収穫であった。国際人権法をかじったこと

のある弁護士であっても、OHCHR内の部署の構成や、職員数、職員のキャリアパス、部署間のポリティクス等を知っている者は少ないのではないだろうか。国連は官僚主義的な組織だとよく言われるが、ジュネーブのOHCHR職員の中には今の地位を単なる1つのキャリアとしてとらえ、人権問題を解決するための熱意や行動が伴っていない者も多いと感じた*7。また、現在OHCHRでは、ジュネーブの本部機能を、ニューヨークや世界各地の地域オフィスに分散させるChange Initiativeという組織改革が進行中であり*8、各職員や部署が、自己および組織の保身に向けて、戦々恐々とした日々を送っていることも肌で感じた。国連やOHCHRに対する幻想を捨てる事ができたのも、本フェローシップの思いがけない収穫と言えるかもしれない。

4 終わりに

日本においても、在日コリアン弁護士をはじめとして外国にルーツを持つ弁護士や、イスラム教徒の弁護士が徐々に増加している。私の後にも、日本から本プログラムに参加する弁護士が現れ、国際人権法を用いて国内外のマイノリティの人権問題にも取り組んでいけることを願っている。



国連ビルでの、フェローシップの参加者と国連のマイノリティ問題に関する特別報告者(上段左から4人目)を囲んでの記念写真(筆者は上段右から4人目)

*4 UPRの1-2か月前に、UPRの審査対象国の国内人権機関やNGOが、他国のジュネーブ代表部に対して情報提供を行う場。通常は、UPR-InfoというNGOの主催で、国連ビルの隣にあるCICGの建物内で開催される。

*5 マイノリティ問題に関する特別報告者が定めた議題に関して、政府関係者やマイノリティが国連の場で議論する場。2007年から開催されている。

*6 私の口頭発言を含め、マイノリティフォーラムでの全発言は以下のウェブサイトより閲覧することができる。

<http://webtv.un.org/search/the-exercise-of-police-powers-8th-session-of-the-forum-on-minority-issues/4631098870001?term=Forum+on+minority+issues>

*7 数少ない先住民族出身のOHCHR職員が、我々フェローに対して、「They are here for careers, but you are here for issues.」(OHCHR職員は自身のキャリアのためにここにいるが、君たちは問題を解決するためにここに来ている。)と語っていたのが、私には特に印象に残った。

*8 Change Initiativeの概要については、以下のウェブサイトを参照。

<http://www.staffcoordinatingcouncil.org/index.php/news/297-update-on-the-restructuring-at-ohchr>