

国連行政裁判所における 世界人権宣言の適用

滝澤 美佐子

I はじめに

国連行政裁判所は、1949年11月24日、国連総会決議⁽¹⁾によって設置された、国際機構と国際公務員のあいだの雇用関係について生じた紛争の解決を目的とする独立した裁判機関である。国際公務員の地位は、個々の国際機構の職員規則や職員細則によって定められている。行政裁判所の設置により、さらに、職員の身分を法的に救済する場が確保されることになった。⁽²⁾ 国連憲章上、このような機能を有する裁判所について明文の規定はない。国際公務員の職務遂行の独立性、効率性を保証するという本質的必要から、国連行政裁判所設置が黙示的に認められたといえよう。⁽³⁾

このような行政裁判所が適用する法（applicable law：適用法規）の法源については、職員規則・細則、任用契約などがあげられる。しかし、こういった適用法規について、行政裁判所規程はとくに網羅的に規定してはいない。これは、国際司法裁判所のように、裁判所規程第38条第1項・第2項によって、適用法規の法源が明確にされている例とは異なる。したがって、裁判所による適用法規の法源の範囲は、常に議論の余地を残している。⁽⁴⁾

ところで、従来から、世界人権宣言が、国連行政裁判所において、しばしば、原告である国連職員や裁判所によって引用されてきた。この現象を、法的にどう理解するかが議論の焦点である。これまでにも、学者や国連行政裁判所によって、適用法規としての同宣言の性格が問題にされてきたが、定まった解釈はまだない。このことは、国際公務員の人権という観

点からはもちろん、国際公務員に関係する法の法源を考える上でも極めて興味深い。国際公務員に対して国際機構の様々な機関の制定する法や、契約などは、従来から論者により国際法や国内法とは独立の法体系をなす「国際行政法」あるいは国際機構の「内部法」を構成するものとされてきた。⁵⁾ 本稿では、これらの法体系にまで議論を広げる紙幅はないが、国連職員を規律する法の一部を、世界人権宣言が構成しうるかどうかについて考察する。

分析方法としては、国連行政裁判所の実行を検討するのが有益である。まず、最近までに国連行政裁判所において争われた事件で、世界人権宣言について言及した代表的なものを取り上げ、その紹介をする。つぎにそれらと、関連する学説とを検討し、世界人権宣言の国際公務員への適用可能性について若干の検討を試みたい。

II 国連行政裁判所と適用法規

まず、国連行政裁判所と適用法規について、概説しておこう。

国連行政裁判所は、総会の任命する国籍の異なる7名の裁判官からなり、各事件は3名の判事により構成される小法廷により審理される。同裁判所の判決は、拘束的なものとして下される（国連行政裁判所規程第3条）。裁判管轄権は、国連に加えて、その専門機関である国際民間航空機関（ICAO）、国際海事機構（IMO）にも及んでいる。訴を提起できるのは、一般に、いかなる国内法にも服さずに、事務総長と個人の間の任用契約（恒久的および期限付の）により雇用される国際公務員である。したがって、国内法上の契約（contract）に基づいて雇用される現地採用の職員（local staff）や、職員規則とは異なった特別規則（special regulations）に基づいて短期的に雇用される専門委員、コンサルタントは、ここでいう国際公務員には含まれない。提訴の資格は、事務局の現職員のほかに、前職員、職員の死後その権利を継承したものなどにも与えられる（裁判所規程第2条第2項）。被告は常に国際機構の事務局の長である。

裁判所における適用法規は、基本的に、裁判所規程第2条第1項にあげられる「国際公務員の雇用および職務遂行に直接かかわる規則」である。これについては、解釈上、また裁判所の実行上、具体的に以下のものが適用法規として列挙できる。まず、個々の職員が国際機構との間で任意に結ぶ任用契約（contract of employment, terms of appointment）は職員規則として重要な適用法規となる。事務総長が発行する任命状（letter of appointment, letter of acceptance）なども職員が個別に結ぶ任用契約に含まれる。さらに、全職員が一般的に従う規則も、重要な適用法規である。職員規則（Staff Regulations）および職員細則（Staff Rules）そして職員年金規則（Staff Pension Regulation）と呼ばれるものがこれにあたる。また、職員規則、細則に基づいて総会その他関連機関が制定する職員に対する規則その他の命令（administrative instructions）も適用法規とされる。その他、行政便覧・回書（administrative manual・circular）といった文書も、適切ならば、職員規則・細則を解釈したものと見做され、適用される。明文の規定はないが、機構の設立基本条約である国連憲章も国連職員の雇用に関する重要な法源となる。例えば、国連憲章第8条の国連機関における男女の平等はこれにあたる。

上記の規則が、適用されない場合、法の一般原則が適用されることは、裁判所の実行により明らかである。さらに必要ならば衡平（equity）が判決で用いられる。

国際法が、行政裁判所の適用法規になるかどうかについて国連行政裁判所規程はとくに触れていない。しかし、特権免除に関する条約や慣習法は、国際公務員にも規律を及ぼす。⁶⁹ 内法は、基本的に適用されないが、限られた場合で、国際公務員の個々の雇用契約、職員規程上で国内法の適用が示されていることがある。国際法、国内法ともに法の一般原則を示すものとして適用されることはいうまでもない。

本稿の議論は、世界人権宣言が、国連行政裁判所の適用法規と認められるか。認められる場合、その根拠は何かを明らかにするものである。次に

現在までの係争事件を検討し、国連内部で世界人権宣言がどのような法的効果を持つかについて考察したい。

Ⅲ 国連行政裁判所判例における世界人権宣言の適用

1 世界人権宣言を適用した事例

〈ロビンソン事件〉⁷⁾

本件は、国連行政裁判所が世界人権宣言を初めて適用した事例である。

国連事務局の社会局人口課 (Population Division of the Department of Social Affairs) の前職員であるロビンソンは、1952年6月17日、裁判所に以下のような理由から提訴をした。

原告は、1950年1月14日から1952年1月13日まで、2年間の期限付き (fixed-term) で、国連職員として任用された。契約更新を申請していたが、任用期限終了後、ただちに解任された。原告は、その国連職員組合 (UN Staff Association) における活動が、契約更新の拒否の理由にされたことが、原告の権利である結社の自由 (freedom of association) に反するとして裁判所に申立を行った。また、原告は、契約更新の拒否についてその理由を告げられるべきであるとし、また、契約期限終了以前にその後の任用について明確にされるべきであったと主張した。以上の申立について裁判所は以下のように審理した。

裁判所は、第一に、国連職員に結社の自由は認められるか、認められるとしたらその権利の性質は何か、また原告の訴えとどの様に関係するかについて審理した。

裁判所は、結社の自由が、世界人権宣言の第20条、第23条4項によって認められていることをあげた。また、職員が労働組合を組織することを奨励する明確な見解が事務総長により示されている。裁判所は、世界人権宣言の関連規定についてふれて、「国連が厳粛に誓約した結社の自由の原則は、国連機構の事務局内部を含むあらゆるところで認められる原則である」とした。

つぎに裁判所は、結社の自由はすでに幾つかの職員規則の中で明確化され、履行されていることに言及する。暫定的職員規則（Provisional Staff Regulations）の規則15において、国連職員自らが、任命や昇進に関する問題を議論するための機関を事務総長によって提供されることが定められている。職員細則の規則135は、職員の代表で構成される職員委員会（Staff Committee）を通じて国連職員は機構の運営や福祉に関する一般的な問題について話し合いの場を提供されるとしている。また、職員組合（the Staff Association of the United Nations）は、職員組合規則の第4条で「全職員は国連職員組合の組合員であること」としている。

以上から裁判所は、結社の自由が国連職員に認められる権利であることは明らかであるとした。この点について原告・被告ともに見解の相違はなかった。次に裁判所は、国連機構内における職員の結社の自由の存在を認めた上で、本件との関係について述べる。

原告は、国連職員組合において活発なメンバーであり、組合関連の委員会では副議長を務め、その資格で話し合いの場や職員の代表として重要かつ論争的な問題について執行部と意見を異にしていた。一方、原告の業務成績および上司の評価は高く、当時は職員の数も不足の状況にあった。原告は以上から判断して、契約更新の拒否の原因が原告の職員組合の活動にあると結論したのである。

裁判所は、被告である事務総長に対して、契約更新の拒否の理由について陳述を求めた。これについては、契約職員の契約更新についての決定は事務総長の裁量に任せられるとし、また、契約更新の拒否についての理由は機密情報にあたるとして、提出されなかった。

原告は、被告からの証拠が得られない以上、被告の決定の違法性を問うことができない。また、原告に、理由について知らされる機会が与えられない以上、原告の結社の自由について、有効な保護が受けられないことになる。

裁判所は、以上から、契約更新拒否の理由について証拠提出がなされな

いのは原告の結社の自由の侵害にあたり、したがって、原告は法的救済を得ることができるとした。第二に、原告の契約更新拒否が正当な法の手続き (due process) に違反していたかについて裁判所は判断する。行政便覧によると、期限付職員の雇用契約の終了にあたって、期限終了以前に期限終了後の職員の雇用・地位を人事部において協議するという手続きがある。しかしながら、これはポストの廃止や予算の削減による場合であり、本件には当たらない。

したがって、第一の結論から裁判所は、事務総長に対して原告の権利の侵害に対して、原告の雇用期限終了から本判決の日までの給与その他の損害に相当する賠償金を支払うよう命ずる判決を下した。

2 世界人権宣言を適用しなかった例

世界人権宣言は、現在まで、原告である国際公務員の側からしばしば行政裁判所への提訴の根拠として、その主張に盛り込まれてきた。原告が世界人権宣言に言及する事件の事実内容としては、雇用契約の解除をめぐるケースが目立つ。裁判所が世界人権宣言を適用しなかった例では、原告からの世界人権宣言への言及がその事件に適切ではないとするもの、⁽⁸⁾ 世界人権宣言への言及について裁判所はとくに判断していないもの、に大きく分けられよう。以下、主要な判決を見てみることにする。

A 〈モーゼル事件〉⁽⁹⁾

本件は、原告が、事件を世界人権宣言第2条の権利と自由の享有に関する無差別待遇の規定に基づいて審理するよう求めたものである。

オーストリア人である原告のモーゼルは、1978年8月28日まで国連工業開発機関 (UNIDO) にプログラマーとして勤務していた。1971年12月21日、原告のプログラマーとしてのポストの職階の決定が行われた。その際、事務職員 (General Service) レベルにされたことに対して、原告は、自らの国民的出身が職階決定に影響したという不満をもった。事務総長

が、オーストリア国籍を職階決定の際に考慮したというのである。原告は、1980年2月23日、国連事務総長に宛てて、『国連事務局における差別的待遇』と題するメモランダムを提出した。1980年4月22日、原告は国籍のゆえに事務職員レベルとされたことについて、UNIDOの合同訴願審議会（Joint Appeal Board）に審査請求をした。1983年1月12日、原告は、同事件を裁判所に提訴し、世界人権宣言の第2条にある、「すべての人がすべての権利を国籍等による区別なく享受できる」という規定の侵害であると主張した。

ところが、原告のモーゼルは、実質的に同一内容の訴を、行政裁判所に申し立てていた。それはすでに、事件第273号として裁判所によって審理済みであった。すなわち、二件の唯一の違いは、本件において原告が提訴の法的根拠として世界人権宣言を挙げたことにあり、事件第273号において原告は別の法的議論を展開している。事件第273号は本案について合同訴願審議会に差し戻されており、現在も係属中である。

「原告は異なる法的根拠に基づいて訴を提出しているが、同じ事実的内容の二件に対して裁判所は異なる法的判断をすることはできない」との理由から、裁判所は、本件の審理の請求を退けた。

なお、世界人権宣言について、裁判所は以下のような立場を示した。「世界人権宣言に関する新しい法的議論については、合同訴願審議会に対し、事件第273号についての審議の際、手続き上可能であれば自由に提起できるし、行政裁判所に対しても、その事件が将来的に裁判所に持ち込まれれば、提起は可能である。」

B 〈カフキン事件〉⁽¹⁰⁾

ロシアに生まれフランス国籍を持つカフキンは、1946年、国連総会開催中の期間のみの契約で会議の通訳として国連に入り、期限付き任用を経た後、1947年8月28日に恒久的職員となった。その後、経済関係、技術援助行政の業務に関わった。カフキンは、1955年7月10日、本人が1940年から

申請していたアメリカ合衆国の永住査証が1955年8月4日に許可されるとの連絡を得た。ビザ取得の要件として、1952年12月24日のアメリカ合衆国移民および国籍法のセクション247(a)により、署名による「特権免除の放棄」が条件とされた。そこで、カフキンは、国連職員の身分のまま特権免除の放棄のための署名が許可されるよう事務総長に請願した。しかしながら、事務総長は、原告が国連職員のまま特権免除放棄の署名を行うことを認めなかった。カフキンは、1955年7月29日に1955年11月1日にて辞職する旨の辞表を提出し、それは同年8月2日に受理された。カフキンは、1955年10月21日、国連職員の身分のまま特権免除の放棄ができるよう許可を求めて、再度合同訴願審議会に請願をしたが、認められなかった。そこで1956年5月3日に国連行政裁判所に申立を行った。

原告は、事務総長が特権免除の放棄に署名する権利を与えなかったことが、世界人権宣言にある居住の自由に反すると主張した。被告は、原告の主張は一般的な人権と雇用契約上適用される特定の雇用条件とを混同しているために不適切であるという判断を示した。裁判所も、被告と同様の立場をとり、原告の主張を退けた。

カフキン事件と同じく、アメリカ合衆国の国籍を取得するために、特権免除の放棄の署名への許可を事務総長に対して求めて却下されたことを争った事件に、フィッシュマン事件⁽¹¹⁾、シャーバン事件⁽¹²⁾がある。いずれについても、裁判所は、世界人権宣言第15条第2項の「何人も——国籍を変更する権利を否認されない」に反するとする原告の主張を、カフキン事件と同様に、「一般的な人権と特定の職務上の条件を混同している」として、退けている。

国連職員の特権免除は、国連憲章第105条において認められている。カフキン事件その他で申し立てられた事務総長の措置は、事務総長の裁量権の範囲内であって、世界人権宣言が制限を加える場合にはあたらないという判断が裁判所によって下されたと評価できよう。

C 〈コルドヴェズ事件〉⁽¹³⁾

本件は、国連が、職員の子弟の教育費を賄う義務がどこまであるかについて争われた事件である。やはり、原告によって、世界人権宣言が言及された事例である。

ニューヨークの国連事務局に事務次長 (Under-Secretary General) として勤務していたエクアドル国籍のコルドヴェズは、子弟の教育費の支払いを、1982年8月9日より二度に渡り、人事担当部局に申請した。子弟の大学はカリフォルニアのスタンフォード大学であった。コルドヴェズの請求に対して行政部は、子弟の教育機関が職員の職務地から通学可能範囲にならない場合、教育関係費の支給の決定は事務総長に委ねられるとした。事務総長は、行政命令および職員規則 103. 20(e)(ii) により、支給額の決定の際、「職員の職務地から通学可能な範囲にその子弟に適した教育機関が存在しない」かどうかを考慮することとなっている。コルドヴェズは、その様な規定は、世界人権宣言その他の国際的な法文書によって認められている「親は、子に与える教育の種類を選択する優先的権利を有する」という原則に反するとして、国連行政裁判所に申立を行った。

裁判所は、まず、世界人権宣言その他の文書で認められている原告の権利が行政部によって侵害されているかどうかについて審理した。裁判所は、争点は世界人権宣言第26条第3項に規定される親の教育権が存在するかどうかではなく、世界人権宣言その他の国際的な文書や法の一般原則を基礎として、国際機構が職員の児童の教育費を賄う義務を負うかどうかにあるとした上で、その様な義務の存在を否定した。国際機構が教育費を負う義務は、職員との契約と、職員一般に適用される規則や細則から生ずる、いうのである。そして、本件について契約その他の検討から、原告の契約には教育費支給に関する記載がないことが認められた。また、職員規則その他からも、国連による教育費支給の義務が定められていないことから、原告の申立は退けられた。

〈シャンポリー事件,⁽¹⁴⁾ コフィネ事件,⁽¹⁵⁾ デュクレ事件,⁽¹⁶⁾
 ファス事件,⁽¹⁷⁾ スネーブ事件⁽¹⁸⁾〉

これら一連の事件は、ジュネーブ欧州国連事務局の校正係である原告が、事務総長に対して自らの職階上の地位について、ニューヨークの国連事務局の校正係と同一の職階を認めるべきだとして争ったものである。

1951年1月1日、国連欧州本部では職階の分類が変わり、校正係の等級はP-2レベルが1人、P-1レベルが7人となった。一方、ニューヨークの国連本部においては、校正係の等級は、3人がP-3レベル、17人がP-2レベル、P-1レベルとG-4レベルがそれぞれ1人となった。これにより同じ校正係の職務階級に、約1レベルの差が欧州事務局と国連本部の間で生ずることになったのである。

原告らは、ジュネーブにおいて決定された彼等の職階が、以下の点から再分類されるべきだとした。第一に、職員規則の規則2.1において、同一の義務と責任を持つ職員は同一の賃金を支払われることが原則とされている。さらに、世界人権宣言の第23条第2項においても、「すべての者はいかなる差別もなしに同一の労働について同一の報酬を受ける権利を有する」と規定されている。

被告の事務総長は、世界人権宣言の「同一職務に対する同一賃金」の原則は同一職務地域のみにも及ぶと解釈されるべきで、ここで世界人権宣言の拘束的効果(binding effect)について考慮する必要はないとした。

裁判所は、欧州事務局と国連本部での校正係の職務内容が同一であることから、上記の職員規則の規則2.1を適用し、原告には、それぞれ補償額が支払われた。いずれの判決においても、裁判所によって世界人権宣言はとくに言及されていない。

〈クロフォード事件,⁽¹⁹⁾ リード事件,⁽²⁰⁾ グレーザー事件,⁽²¹⁾
 ウォラック事件⁽²²⁾〉

これらの事件は、1950年代、アメリカ合衆国でマッカーズムが国連職

員にも及んだ頃におきた。原告らは共産主義者であったことから、臨時任用職員の契約を破棄されたのである。事務総長は、職員規則9.1 (C)にある「国連の利益のため」を契約破棄の理由にした。原告らは、この措置は国連憲章、職員規則1.4の政治的信条の自由、職員細則および世界人権宣言に違反すると主張した。裁判所は、職員規則1.4 (C)を適用して事務総長の解雇措置は事務総長の権限の濫用であるとして、事務総長に対して被告の原状の回復をするよう言い渡した。事務総長は被告に損害賠償を支払った。この場合も裁判所によって世界人権宣言はとくに言及されてはならず、職員規則が適用された。

3 世界人権宣言が個別意見において言及された例

〈ハマデー・バナジー事件〉⁽²³⁾

原告は、裁判所に二つの訴を提出した。第一は、医療避難 (medical evacuation) 先に関するもので (事件第525号)、第二は、原告の帰国休暇先の変更についてのもの (事件第526号) である。

原告は、恒久任用の国連開発計画 (UNDP) 職員であった。サウジアラビア国籍の原告は、1983年3月、インド国籍のバナジーと結婚した。1985年5月、原告の夫バナジーは、アフガニスタンのカブールのUNDPの常駐代表事務所 (Office of Resident Representative) に、原告は、同じカブールの国連人口基金 (UNFPA) のプログラム開発顧問として、それぞれ任用された。

裁判所は、事件第525号と第526号の二件が原告を同じくし、相互に関連していることから、両者を同時に扱うことにした。二つの事件の背景は概要次のようである。

サウジアラビア国籍の原告は、結婚に際して、父親からの許可が得られず、また、サウジアラビア法上、外国人との婚姻の場合に必要な政府の許可も得られていない。そのため、サウジ法のもとでの正式な婚姻にはならず、外国人である夫とその子供に、サウジアラビアへの入国査証がお

りないことになった。また、子供には、サウジアラビア国籍が認められない。また、原告によれば、未婚女性の法的な保護者は、父親または兄弟であり、女性の被保護者は、保護者の許可無く、サウジアラビアを出国する自由を有しない。

事件第525号は、つぎのように要約できる。原告は、第二子出産のための医療避難先をサウジアラビアにすることが物理的に困難であった。そこで、事務総長に対し、医療避難先のニューヨークへの変更を願い出ると同時に、原告と第一子の生活手当、交通費などの支給を請求した。しかしながら、この請求は、請求額、避難先、子供の交通費その他も含めて、事務総長によって許可されなかった。裁判所は、原告の請求を裏付ける具体的規則が存在しないことから、原告の主張を退けたのである。裁判所は、原告個人の特殊な状況を考慮して、職員細則、UNDPのインストラクションの規則から例外を許す可能性を示唆しながらも、例外が認められるかどうかの判断は、被告である事務総長の裁量に委ねられる問題であり、裁判所は判断できないとした。

事件第526号は、原告の帰国休暇先の変更が認められなかったことについての申立である。原告は、以前、帰国休暇先を、サウジアラビアから、近親者の住むバーレーンに変更を願い出て、一時的措置として認められている。今回は、スイスに帰国休暇先の変更を願い出た。しかしながら、スイスには、バーレーンと同様の近親者の存在は認められず、原告の請求に適用しうる規則が存在しないことから、変更は認められていない。裁判所は、事件第525号と同様に、裁判所自身が職員に適用しうる規則について例外を認めることはできないとした。

この二件について、ピント (Roger Pinto) 判事は、個別意見を付している。同判事は、「原告の帰国休暇先をバーレーンに永久的に変更すること、それに伴う旅費、交通費を、被告が認めなかったのは——原告の状況から判断して——国連の機構が厳格にそれを遵守することが課せられている国連憲章、世界人権宣言、市民的政治的権利に関する国際規約に反する」と

いう反対意見を述べている。

Ⅳ 学説の紹介と検討

以上、国連行政裁判所において、最近まで、どの様に世界人権宣言が引用されてきたかについて主要な事例を見てきた。次に、世界人権宣言が、国連行政裁判所において、適用法規として認められるかどうかについて学説をふまえて検討してみたい。

最近までの学説を見てみると、学説は以下の三つに大別することができる。第一は、世界人権宣言の法的性格を否定し、適用法規としても認められないとするものである。第二は、世界人権宣言を、法の一般原則のひとつととらえ、適用法規としての地位を与えようとするものである。第三は、世界人権宣言が、国際公務員を拘束する固有の法のような効果をもつという立場である。

1 世界人権宣言を適用法規として認めない立場

この立場をとるものに、エイクハースト (M. B. Akehurst)、コー (B. C. Koh) がいる。

エイクハーストは、世界人権宣言が衡平または自然法を表明した文書であり、実定法とは別個のものとしてとらえられるとする。世界人権宣言を適用した事例であるロビンソン事件に関して、エイクハーストは、裁判所の判断が結社の自由の保護を規定した世界人権宣言に部分的に依拠していることを認めながらも、それらの原則の履行を保証している職員規則や職員細則の規定の方がより一層重要であるとした。また、カフキン事件で、裁判所が原告が「一般的な人権と雇用契約に規律される特定の業務条件とを混同」していることを理由に世界人権宣言に依拠することを不適切としたことを例にあげて、世界人権宣言が法源であるための証拠が不十分であるとしている。⁽²⁴⁾

コーは、国連憲章が国際法として当然に適用法規として認められ、国連

行政裁判所の事例によってもそれが裏付けられているのに対し、世界人権宣言については、カフキン事件をひいて、法としての適用可能性が認められないものと推論している。⁽²⁵⁾

これらの論者が、世界人権宣言を適用法規として認めていないのは、世界人権宣言が、法文書ではなく、道徳的な効果をもつ文書でしかないこと、国連行政裁判所の判例において言及されても、適用法規とされた例がほとんどないことにあると考えられる。

2 世界人権宣言を適用法規として認める立場 (1)

第二の立場をとっているのは、ジェンクス (C. W. Jenks)、アメラシング (C. F. Amerasinghe) である。

ジェンクスは、世界人権宣言が法の一般原則として適用されると考える。世界人権宣言は国連行政裁判所のいくつもの事件で援用されてきたが、それが実際に適用されるかどうかは事例により異なるとした。⁽²⁶⁾

アメラシングは、次のような論拠から、世界人権宣言が適用法規となりうるという立場をとる。アメラシングは、カフキン事件、コルドヴェズ事件をひいて、裁判所が、双方とも、世界人権宣言に規定されている権利を侵害していないとしていることから、世界人権宣言が職員の雇用関係の法源であることをとくに否定していないことを指摘している。このことから、裁判所によって、一般的な条約や文書が引用される場合、それらは、国際機構の職員の法となりうるとしている。⁽²⁷⁾ また、ロビンソン事件で、国連が世界人権宣言において宣言した結社の自由に対する権利が、国連機構内にも認められるとしたことについて、結社の自由を認める法の一般原則がいったん存在すれば、国際機構によって具体化する法が制定されていない場合でも、職員はその権利を享受できるとした。⁽²⁸⁾

3 世界人権宣言を適用法規として認める立場 (2)

第三の立場をとるのは、アサモア (O. Y. Asamoah)、ホーヘンベルデルン (I. S. Hohenveldern) である。双方ともに共通するのは、勧告決議が国際機構自身に対して持っている効果に注目している点である。

アサモアは、個人の権利に関する国連総会決議は、国連事務局内においても適切ならば、その基準に合致するよう実施されなければならない、その基準は、国際行政法の一部となるとしている。その根拠として「国連が加盟国に対して促進させようとしている基準を国連機構自身が無視すること自体が奇妙である」⁽²⁹⁾ としている。したがって、国連の意思として明確化され、人権といった国連職員にもかかわる内容である世界人権宣言については、適切であれば、宣言によって認められた基準が国連内の職員にも適用されるという立場だと理解できるだろう。

ホーヘンベルデルンは、世界人権宣言の国際機構内部における法的役割を積極的に肯定していると考えられる。ホーヘンベルデルンによれば、国際機構の勧告決議の拘束力は、加盟国や他の国際機構に及ぶものではないが、当該機構そのものには拘束的である、とする。その例として、世界人権宣言の諸権利は、国連職員に付与されなければならないとしているのである。⁽³⁰⁾ 世界人権宣言が、国際公務員に対しては形式的な意味での法源 (formal source) になる、という考え方をとっていると見ることができる。

V 世界人権宣言の法的効果 — 判例・学説をふまえた検討

以上、世界人権宣言が、国連行政裁判所において適用法規としての地位をあたえられるかどうかについて、判例、学説をそれぞれ取りあげてきた。

先にみた判例から少なくともいえることは、世界人権宣言の諸規定が、国際機構内部においても尊重されるべき原則としての地位を得ていることである。ロビンソン事件では、世界人権宣言において表明された結社の自由の原則が、国連機構それ自身も含めて認められることを明確に述べてい

る。ハマデーバナジー事件では、ピント判事の個別的意見において、世界人権宣言が国連機構それ自身によっても遵守されるものとして述べられている。コルドヴェズ事件においても、世界人権宣言に規定される親の教育権が国連職員に認められることは否定されていない。モーゼル事件では、世界人権宣言についての法的議論は展開されなかったが、原告に同宣言の裁判所への提起は自由であることが示された。その他の事件でも、同宣言を原告の権利侵害の根拠とすることについて、当該事件においてみるかぎり不適切であるとしても、権利の存在を裁判所は否定してはいない。カフキン事件、シャンポリー事件、クロフォード事件などは、世界人権宣言よりもむしろ、職員規則、職員細則を適用していることがわかる。これは、同宣言を原告の権利侵害の根拠とすることについて当該事件においてみる限り不適切であるとしたのであって、世界人権宣言の適用法規としての可能性が排除されたと見るべきではない。以上から、国連行政裁判所において、世界人権宣言の規定の一部が適用法規の一部として認められているということが出来る。エイクハーストやコーの立場からは、この現象を説明できないことになる。

問題は、世界人権宣言が適用法であると結論できる法的根拠を理論的にどう説明するかである。

世界人権宣言を実質的法源(material source)としてとらえることは、理論的に可能である。ジェンクス、アメラングはこの立場をとって、国連職員に適用される法の実質的法源として世界人権宣言をとらえた。また、世界人権宣言を国際慣習法の表明としてとらえ、それゆえに国連職員も拘束するとみる考え方も理論的に可能であろう。しかしながら、法の一般原則や慣習法に世界人権宣言の適用法規としての根拠を求めるには、国際機構一般に、国際公務員についての同じような権利、原則が適用されているかどうかの細かい証明の作業が緻密には必要になる。筆者の見る限り、国連以外の機構に関する事件で世界人権宣言そのものが引用され、適用された事例はない。

ホーヘンベルデルンのように世界人権宣言といった国連総会による一般的な宣言決議が直接国際公務員を規律する法の形式的法源だと結論するには、根拠となる法律の存在が必要になる。しかしながら、そのような条文等は存在しない。国連憲章の解釈として世界人権宣言をみるならば、宣言の法的拘束力を国連職員にも認めることができるかもしれない。ハマデー・バナジー事件のピント判事の個別意見では、世界人権宣言を国連憲章や市民的政治的権利に関する国際規約と一連のものとして扱っている。世界人権宣言の適用法規としての根拠は、ここでは、国連憲章の解釈として考えられているともみれる。いずれにしても世界人権宣言がどこまで国連職員に拘束的であるかという問題は、さらに理論的究明が必要である。

世界人権宣言が実際にどのように国連職員の法として解釈・適用されるかについては、行政裁判所による解釈・適用、職員規則などによる具体化、事務総長の裁量権への影響といった、国連機構内の実行によって判断されるのが実際的だと思われる。世界人権宣言のいずれの原則、権利が具体的にどの様に国連職員に認められるかは、今後の裁判判例によってより明確化されるであろうし、職員規則その他において具体化されると考えられる。ロビンソン事件で明確に示されたように、結社の自由は、国連職員の法の重要な原則となっていると見る事が可能である。⁽¹⁾

以上、国連行政裁判所が、職員の雇用関係より生ずる事件の適用法規として、世界人権宣言が機能しうることを実証的にみてきた。ここにも、世界人権宣言の法的効果がみられるのである。

注

- (1) GA/Res./351(IV). 国連行政裁判所規程は、その後 GA/Res./782B(VII) および GA/Res./907(X) によって改正されている。国連職員の権利を擁護するために、行政裁判所のほかにも、職員評議会 (Staff Council)、合同諮問委員会 (Joint Advisory Committee)、合同懲戒委員会 (Joint Disciplinary Committee)、合同訴願審議会 (Joint Appeal Board) などがある。(この点に関する詳細は、太寿堂 鼎「国際公務員の身分保障と行政裁判所」『法学論叢』71巻4号、1962年を参照。)

- (2) 行政裁判所の設置による国際公務員の身分の法的保障は、今日、地域的、普遍的機構いづれにおいても一般的である。国連ファミリー内には、国連行政裁判所に並んで、ILO行政裁判所、世界銀行行政裁判所が設置され、複数の機構がそれぞれの裁判管轄に服している。
- (3) なお、国連総会との権限関係について『補償裁決事件』(ICJ 勧告的意見)がある。(ICJ Reports 1954, p. 61)
- (4) C. F. Amerasinghe, "Sources of International Administrative Law", in *International Law at the Time of its Codification: Essays in Honour of Roberro Ago* (Vol. I), Dott. A. Giuffrè Editore, 1987, p.67.
- (5) 後に触れる職員規則、職員細則、任用契約など国際公務員に関わる法は、国際機構の内部法 (Internal Law, Internal Rules)、国際行政法 (International Administrative Law) とよばれることがある。たとえばジェンクスは、国連行政裁判所の判例を、国際機構の職員たる国際公務員の法を直接把握する上で、重要だと見ている。そして、国際公務員に適用される法を国際行政法という法概念に含めて考えている。(C. W. Jenks, *The Proper Law of International Organisations*, Stevens & Sons, 1962, p. 40 参照。)
- (6) 横田洋三『国際機構論』国際書院、1992年、p.32.
- (7) Robinson, United Nations Administrative Tribunal (UNAT) Judgement No. 15 [1952], *Judgement of UNAT 1950-57*, p.43
- (8) 例えば、Adler, UNAT Judgement No. 267, *JUNAT 1978-82*, p.380.
- (9) Moser, UNAT Judgement No. 325 [1984], AT/DEC/325, 16 May 1984.
- (10) Khavkine, UNAT Judgement No. 66 [1956], *JUNAT 1950-57*, p.378.
- (11) Fischman, UNAT Judgement No. 326 [1984], AT/DEC/326, 17 May 1984.
- (12) Shaaban, UNAT Judgement No. 441 [1989], AT/DEC/441, 18 May 1989.
- (13) Cordovez, UNAT Judgement No. 337 [1984], AT/DEC/337, 26 Oct. 1984.
- (14) Champoury, UNAT Judgement No. 76 [1959], *JUNAT 1958-62*, p.35.
- (15) Coffinet, UNAT Judgement No. 77 [1959], *ibid.*, p. 50.
- (16) Ducret, UNAT Judgement No. 78 [1959], *ibid.*, p. 55.
- (17) Fath, UNAT Judgement No. 79 [1959], *ibid.*, p. 59.
- (18) Snape, UNAT Judgement No. 80 [1959], *ibid.*, p. 63.
- (19) Crawford, UNAT Judgement No. 18 [1953], *JUNAT 1950-57*, p. 65.
- (20) Reed, UNAT Judgement No. 37 [1953], *JUNAT 1950-57*, p. 185.
- (21) Glaser, UNAT Judgement No. 38 [1953], *JUNAT 1950-57*, p.192.
- (22) Wallack, UNAT Judgement No. 53 [1954], *JUNAT 1950-57*, p. 260.
- (23) Hamadeh-Banerjee, UNAT Judgement No. 509, AT/DEC/509, 28 February 1991.
 なおヤキメッツ事件においてもエベンセン判事が個別意見で世界人権宣言に言及している。(“Application for Review of Judgement No. 333 of the United Nations Administrative Tribunal-Advisory Opinion of 27 May 1987,” *ICJ Reports*, 1987, at p. 173.)

- 24 M. B. Akehurst, *The Law Governing Employment in International Organizations*, Cambridge University Press, 1967, p. 92.
- 25 B. C. Koh, *The United Nations Administrative Tribunal*, Louisiana State University Press, 1966, p. 82.
- 26 C. W. Jenks, *op. cit.*, p. 56.
- 27 C. F. Amerasinghe, *The Law of the International Civil Services Applied by International Administrative Tribunals*, Oxford University Press, 1988, Vol I, p. 171.
- 28 *Ibid.*, Vol. II, p. 979.
- 29 O. Y. Asamoah, *The Legal Significance of the Declarations of the General Assembly of the United Nations*, Nijhoff, 1966, p 237.
- 30 I. S. Hohenveltern, "International Economic Soft Law", 163 *Recueil des Cours* (1979-II), p. 195.
- 31 *UN Juridical Yearbook*, 1973, p. 171参照。

APPLICATION OF THE UNIVERSAL DECLARATION
OF HUMAN RIGHTS IN THE JUDGEMENTS
OF THE UN ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

《Summary》

Misako Takizawa

The UN Administrative Tribunal was established in 1949 to adjudicate in legal disputes arising between the UN Secretary-General and staff members of the UN organisation.

The applicable laws of the UN Administrative Tribunal consists mainly of the internal laws of the UN, namely, the applicant's contract of employment, the Staff Regulations and Rules, and provisions of general scope such as administrative instructions. In a number of cases it has been found that the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) has been invoked before the Tribunal. Analysis here is focused upon the legal problem ; i.e. whether, and if so how, the UDHR is applied as internal law of the UN by the Tribunal in allegations concerning UN staff members.

Through analysis of the cases, it is recognized that certain provisions stipulated in the UDHR are relevant as legal rights of the staff members of the organisation. In the *Robinson Case*, in which discrimination against the applicant by reason of activities in the UN Staff Association was alleged, the Tribunal held that "the right of association is recognized by the UDHR" and stated that it was satisfied that the principle of the right of association to which the UN is solemnly pledged is admitted on all sides to be a principle which must also prevail within the organisation's own Secretariat. In the *Hamadeh-*

Banerjee Case, Judge Pinto stated the opinion that the strict observation of the UDHR is imposed on the Organisation of the United Nations. In other cases, it has not been denied that certain rights asserted by the applicants could be granted to them, even though they had been irrelevant to the allegations.

As far as the legal character of the UDHR is concerned, some deny that it indeed has a legal character, some argue that the UDHR obtains legal force by way of General Principles of Law and some take the view that the UDHR is legally binding to the UN Secretariat. This calls for further theoretical study and future cases should show which provisions of the UDHR are considered relevant to the UN Secretariat.