



國家人權委員會  
NATIONAL HUMAN RIGHTS  
COMMISSION, TAIWAN

# 監察院國家人權委員會 111 年重要人權議題國際比較分析

## 【組織及策略發展類】成果報告書

國家人權機構組織架構

國家人權機構策略計畫

國家人權機構評鑑機制

主辦機關：監察院國家人權委員會

受託單位：財團法人資訊工業策進會

中華民國 112 年 7 月 25 日

# 目錄

國家人權機構組織架構與運作模式之國際比較分析 .....	1
一、 研究背景與方法 .....	2
(一) 研究背景與目的 .....	2
(二) 研究方法 .....	5
二、 國家人權機構組織架構與運作模式 .....	7
(一) 英國 .....	7
(二) 加拿大 .....	14
(三) 澳大利亞 .....	23
(四) 紐西蘭 .....	33
(五) 韓國 .....	42
三、 結論 .....	54
國家人權機構最近一次擬定策略計畫之國際比較分析報告 .....	59
一、 研究背景與方法 .....	60
(一) 研究背景與目的 .....	60
(二) 研究方法 .....	64
二、 國家人權機構擬定策略計畫的法規依據與實踐觀察 .....	66

(一)	英國 .....	66
(二)	加拿大 .....	75
(三)	澳大利亞 .....	79
(四)	紐西蘭 .....	88
(五)	韓國 .....	95
三、	結論 .....	105
<b>國家人權機構評鑑機制 (Accreditation) 及其相關法規之國際比較</b>		
	<b>分析 .....</b>	<b>114</b>
一、	研究背景與方法 .....	115
(一)	研究背景與目的 .....	115
(二)	研究方法 .....	116
二、	評鑑規範及相關程序 .....	118
(一)	背景 .....	118
(二)	SCA 規範及組成 .....	120
(三)	評估程序及相關標準 .....	122
三、	各國國家人權機構評鑑成果與相關討論 .....	135
(一)	各國國家人權機構評鑑成果 .....	135

(二) 各國 NGO 對國家人權評鑑機制之因應 .....	160
四、    結論 .....	170
參考文獻 .....	190
<b>【組織及策略發展類】中英文對照 .....</b>	<b>198</b>

## 表目錄

表 1 各國國家人權機構組織架構與組織量能比較 .....	57
表 2 「不列顛更為公平了嗎？」六大領域與評估指標 .....	69
表 3 「人權促進行動戰略」三大策略目標與 2022 年年度業務計畫 「績效目標」對應表 .....	99
表 4 最近一次策略計畫「人權促進行動戰略」、年度業務計畫「績 效目標」與國家人權行動計畫建議項目對應表 .....	103
表 5 五國國家人權機構形貌 .....	108
表 6 五國國家人權機構之策略計畫 .....	109
表 7 國家人權行動計畫概況 .....	113
表 8 全球國家人權機構評鑑分級結果（至 2023.04.26） .....	120
表 9 本文研究之國家人權機構評鑑成果歷程 .....	135
表 10 本文研究之國家人權機構評鑑成果比較 .....	177

## 圖目錄

圖 1 AHRC 組織架構 .....	28
圖 2 NHRCK 組織架構 .....	48
圖 3 營運計畫形成流程 .....	82
圖 4 營運計畫架構.....	83
圖 5 GANHRI 評鑑規範.....	119
圖 6 GANHRI 評鑑申請程序.....	122
圖 7 GANHRI 審查程序.....	123

監察院

國家人權委員會 111 年重要人權議題國  
際比較分析：

國家人權機構組織架構與運作模式之國  
際比較分析

廠商名稱：財團法人資訊工業策進會

負責人：李世光

中華民國 112 年 2 月

## 一、 研究背景與方法

### (一) 研究背景與目的

#### 1. 國家人權機構與巴黎原則

國家人權機構係依據一國憲法或法律授權設立，旨在保護和促進人權的國家機構<sup>1</sup>。國家人權機構的構想可追溯自二戰後的人權思潮，隨著聯合國在 20 世紀陸續通過人權相關條約，並將世界人權宣言、公民與政治權利、經社文公約列為國際人權法典，人權的推動與保障成為各國發展國際關係的重要項目之一。又有鑑於既有各國的政治體制並不能充分實現人權，因此期待能夠規劃一個國家人權機構以保護人權、促進人權。

聯合國大會於 1993 年 12 月 20 日作成第 48/134 號決議，通過「關於促進和保護人權的國家機構的地位的原則」(Principles relating to the Status of National Institutions for Promoting and Protecting Human Rights)，又稱為巴黎原則 (Paris Principle)，旨在為國家人權機構的權限與職責，組成的獨立性與多元化、運作方式、以及準司法權(quasi-judicial competence) 的行使原則制定共同基準<sup>2</sup>。

為充分落實巴黎原則的要求與促進人權，各國國家人權機構於 1993 年組成「國家人權機構國際協調委員會 (International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions for the

---

<sup>1</sup> National Human Rights Institutions, Global Alliance of Human Rights Institutions, <https://ganhri.org/nhri/> (last visited Jan. 15, 2023).

<sup>2</sup> Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles), United Nations, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris> (last visited Jan. 15, 2023).



Protection and Promotion of Human Rights, ICC)」，即後來的「國家人權機構全球聯盟」(Global Alliance of National Human Rights Institution, GANHRI)，由其下設的評鑑次級委員會 (Sub-Committee on Accreditation, SCA) 評鑑各國國家人權機構是否確實遵循巴黎原則，共分為 A、B、C 三級，經評鑑為 A 級的國家人權機構，即被認為具有巴黎原則所要求的獨立性與多元性。

為此，SCA 發表了一系列關於的巴黎原則的「一般性觀察 (General Observation)」及評鑑工作指南，詳盡闡釋巴黎原則的規範內涵，使各國國家人權機構知悉如何遵循巴黎原則。

此等機構的首要特徵是運作上獨立：獨立於國家以及其他政府機關。上述的巴黎原則規定了國家人權機構的權限與職責、組成和獨立性與多元化的保障、業務方法以及具有準司法權的人權機構地位，其中即要求國家人權機構在法規、成員、運作、政策與資源管理上維持獨立，作為國家人權機構的國際公認最低標準。

巴黎原則強調國家人權機構在人事上的獨立性，並應具備順暢運作的資源，特別是充足的經費。目的在於使國家人權機構能獨立於政府，不受政府財政政策左右，而可能影響其獨立性。

不過，巴黎原則終究是檢驗國家人權機構的最低標準，在符合巴黎原則下各國國家人權機構的設立背景、組織、運作模式各有不同形式。結合各國自身的政治體制與歷史，國家人權機構在實踐層面呈現如何之風貌與挑戰，仍有待探究。

儘管聯合國在巴黎原則後積極倡議與協助各國設立國家人權委員會，然而我國非聯合國成員國，我國國家人權委員會的定位、組織、係來自於民間與政府共同合作形成，且多年對於國家人權委員會應設置於何處，有所爭論。因此，我國於 2017 年邀請由代表亞太地區國家人權機構論壇（Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, APF）、亞洲人權與發展論壇（FORUM-ASIA）與亞洲非政府組織監督國家人權機構網路（ANNI）的三位國際專家，協助評估設置國家人權委員會的各種方案，提供專業建議。於提出的評估報告，專家指出：「國家人權機構乃是國家的一部份，然而並非政府的一部份。雖其經費來自於政府，但「巴黎原則」要求其獨立於政府之外」；並提到「目前監察院的職責與人權職責具有關鍵性的差異」、「履行這兩種職責功能所需要的人選，其資格標準可能不太相同」。檢視這些立法與相關條款內容，可以發現仍有大幅強化其立法之必要，才能確保監察院充分遵守「巴黎原則」：

- (1) 任命監察院成員時的特定人權標準，並足以反映社會多元性及多樣性
- (2) 為強化獨立性，該任命過程應透明公開、在全國進行宣傳招募，且在負責評估申請者以及向總統提出推薦人選之小組（panel）中納入人權專家及工作者。

立法院於 2019 年 12 月 10 日三讀通過國家人權委員會組織法，2020 年 1 月 8 日總統公布，並於同年 8 月正式揭牌設立，終為我國人權保障之發展締造新的里程碑。相對地，就國家人權委員會的作用

法，雖相繼有 2022 年 5 月 26 日在立院司法及法制委員初審，惟立法院朝野始終未獲共識，至 2022 年底專法、專章皆未能通過實施<sup>3</sup>。

是故，我國國家人權委員會發展組織規劃、職責範圍、功能與分工，仍有待整理釐清，以回應專家評估報告的建議，以及符合巴黎原則的精神。透過對其他國家國家人權機構之研究，本研究將可成為未來我國國家人權委員會發展組織規劃、職責範圍、功能與分工的參考資料。

## (二) 研究方法

本研究將透過分析比較英國、加拿大、澳大利亞、紐西蘭與韓國五個國家的國家人權機構。

本研究挑選之 5 個重點國家(英國、加拿大、澳大利亞、紐西蘭、韓國)，其國家人權機構均獲得 GANHRI 國際評鑑等級之 A 級認證，惟各自國家人權機構的發展背景、社會情況到組織皆有所不同，因此本研究透過專書、期刊、網際網路、會議資料等文本等進行資料蒐集，彙整各國國家人權機構組織架構與運作模式。同時，本研究亦透過整理 5 個重點國家就重要事件，呈現該國國家人權機構與其他利害關係人間的互動關係。希望能夠勾勒出各國國家人權機構在國際、國內的組織架構與運作情形。

---

<sup>3</sup> 單蔓婷，〈職權行使法卡關！人權會掛牌 2 年難展調查權，獨立性備受關注〉，菱傳媒，2022/12/28，  
[https://rwnews.tw/article.php?news=6423&utm\\_source=Yahoo\\_news&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=multi-perspective&utm\\_content=news](https://rwnews.tw/article.php?news=6423&utm_source=Yahoo_news&utm_medium=rss&utm_campaign=multi-perspective&utm_content=news)。(最後瀏覽日：2023/01/19)。

在呈現 5 個重點國家的國家人權機構在設立背景、法源依據、組織運作與憲政角色的異同，及其與其他機構的互動關係後，本研究將提出初步觀察結論，並對於未來我國國家人權委員會的發展方向提出建議。

## 二、 國家人權機構組織架構與運作模式

### (一) 英國

#### 1. 英國憲政體制

英國並無一部成文的憲法法典。國會制定法、判例法、憲法慣例、憲法權威著作等，共同決定英國憲政體制的樣貌。經年的憲政演變，英國從君王與貴族間的封建體制，一路形成由國王為虛位元首、議會內閣制的君主立憲體制<sup>4</sup>。

在英國君主立憲體制下，國王權力受到極大限制、國會主權原則之體制得到確立：由國王、上議院與下議院所組成的「國會」，享有英國立法的最高主權，以及形成國會透過國王的內閣參與。國家君主的權力則是形式的、儀式性的及非政治性的，包括批准國會兩院批准的法律、授予榮譽和頭銜；任命首相與王室大臣；國家君主也必須隨時保持政治中立，所有權力之行使皆應先透過首相建言，始得為之。雖然英國憲政體制經過長年的實踐轉型為內閣主導的國家，但此議會內閣制的內涵並未改變，惟始終未有一部成文的憲法法典，國會的制定法仍然具最高性。

#### 2. 英國國家人權機構的設立背景與法律依據

英國平等及人權委員會（Equality and Human Rights Commission, EHRC）係依 2006 年平等法（Equality Act 2006），於 2007 年成立之

---

<sup>4</sup> 張正修，《比較憲法與政治.第二冊：英國憲法論》，新學林出版，初版，頁 7（2014）。

英國國家人權機構。其整合了英國種族平等委員會（the Commission for Racial Equality, CRE）、身心障礙權利委員會（the Disability Rights Commission, DRC）、平等機會委員會（the Equal Opportunities Commission, EOC）三個以促進平等為工作的機構，並負責保護與推行所有人的平等與人權。

EHRC 的設立亦受國際因素影響。1998 年人權法通過之前，英國並無一部成文化的人權法典，但隨著歐洲人權法院開始出現對英國政府不利的判決，英國政界開始注意到歐洲人權法院對英國國會權力的挑戰，因此在 1997 年工黨執政後，即將歐洲人權公約國內法化作為重要任務，避免歐洲人權法院透過判決直接衝擊英國國內政治。此歐洲人權公約國內法化的成果即為 1998 年人權法（1998 Human Rights Act）<sup>5</sup>。

### 3. 英國國家人權機構的組織與運作

EHRC 由理事會（Board of Commissioners）、法定小組（Statutory committees）與非法定小組（Non Statutory committees）組成。依 2006 年平等法規定，內閣大臣（目前是女性與平等部長，Minister for Women and Equalities）應任命 10 至 15 名具有反歧視與人權事務之知識或經驗者為理事會委員，其中應包括對於身心障礙、蘇格蘭與威爾斯事務熟悉之人士各一名，任期 2 至 5 年，並得連任。任職期間，理事會委員僅於無法、不適任或無意願時，內閣大臣始得將其解任。EHRC 另得經內閣大臣同意設立一名執行長（Chief Executive）與調查委員

---

<sup>5</sup> 廖福特，《國家人權委員會》，五南出版，初版，頁 262-266（2011）。



(Investigating Commissioner)，執行長負責帶領職員共同行使行政事務。

目前理事會的成員共 11 名，每位委員任期 4 至 5 年不等，最近一次提名時間為 2018 年。EHRC 可下設一至多個諮詢小組以及決策小組(advisory and decision-making committee)，由委員擔任小組主席；理事會負責策略性監督，並不直接管理 EHRC 的運作，而是將該角色委託給執行長與其他職員。理事會主要係透過策略計畫重點，監控績效，並確保資源得到妥善利用。

理事會每年召開約十次會議，包括策略和治理會議，會中聽取法定與非法定小組對於平等與人權的工作情況，並了解整體風險所在。法定小組包括蘇格蘭小組、威爾斯小組。兩者係依照 2006 年平等法設立，旨在 EHRC 在蘇格蘭和威爾斯行使之職權向 EHRC 提供諮詢意見、監督某些下放予職權的行使情形，並就蘇格蘭、威爾斯政府法律增訂或變更對於人權的影響，分別向蘇格蘭、威爾斯政府提供建議。法定委員會由委員擔任主席，其成員由委員會根據其專業知識和經驗徵聘。

EHRC 尚設立了兩個非法定小組支援整體決策和工作方案：審計和風險小組 (Audit and Risk Assurance Committee, ARAC)、人員和工作空間小組 (People and Workspace Committee, P&WC) 分別就審計工作與影響員工、設施與薪俸之事項提供建議。ARAC 和 P&WC 都由委員擔任主席，小組成員既可以有委員，也可以有獨立成員。除此之外，EHRC 為執行 2019 至 2022 年間策略計畫，成立一個非常設的身

心障礙諮詢小組 (Disability Advisory Committee)，旨為 EHRC 履行保護和促進身心障礙權利和平等的工作提供資訊和建議<sup>6</sup>。

經費預算部分，依 2006 年平等法，內閣大臣應提供 EHRC 合理充分之預算，並應提供 EHRC 委員之薪資、補助與特別費。

值得一提的是，EHRC 預算於 2007 年成立之時達到最高，於 2010 年持續遭刪減，2015 年僅剩下 2010 年預算的七成。人力於 2010 至 2015 年間亦從 500 人的規模縮小至 204 人。直至 2018 年，情況依然沒有改善：該年英國政府對 EHRC 的特別評估中顯示，EHRC 預算與人力不但持續下探，並且依然有超支的問題<sup>7</sup>。對此，EHRC 認為其預算超支係出於機構重組和運作模式等因素，以及預測不佳和樂觀偏見等問題；並承認這樣的經費預算與人力縮減對其工作影響甚鉅，EHRC 因而被迫進行裁員與必要工作項目的擇取。在最近一年 (2021-2022) 的業務計畫中，EHRC 基於不提高總預算的前提，規劃了 18,250,000 英鎊的年度總預算。

#### 4. 英國國家人權機構的憲政角色

英國將 EHRC 定位為獨立非部會公共機構 (independent non-departmental public body)，而且是執行性質的非部會公共機構，與其前身相同。非部會公共機關的特徵如下：

---

<sup>6</sup> Annual report and accounts: 1 April 2021 to 31 March 2022, EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION, <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/ehrc-annual-report-accounts-2021-22.pdf> (last visited Jan. 15, 2023).

<sup>7</sup> EHRC tailored review, November 2018, GOV.UK, <https://www.gov.uk/government/publications/ehrc-tailored-review/ehrc-tailored-review-november-2018#governance-and-accountability> (last visited Feb. 24, 2023).



- (1) 通常由部長提議設立，代表政府履行行政或管制等功能
- (2) 任務範圍涵蓋全國
- (3) 組織屬性為法人組織，具有權利能力的法人格
- (4) 不是政府部會，不是王室管轄之單位，不具有王室地位
- (5) 理事會組成人選是由部長所指派
- (6) 部長對於其績效及存續，負有最終說明的責任<sup>8</sup>

依照 2006 年平等法，EHRC 並非英國王室之機構，亦不享有相同的權限。又如前所述，在 EHRC 的人事及預算上，內閣大臣擁有相當決定權：就執行長之任命，EHRC 必須得到國務大臣的同意；調查委員亦完全由國務大臣任命。因此 EHRC 在人事與預算上受行政權決定，較無獨立性可言。

## 5. 英國國家人權機構與聯合國人權機構之互動

聯合國人權理事會（United Nations Human Rights Council, UNHRC）對於英國法律與政策存在的種族歧視問題始終維持高度關注，並於特別調查報告同時參考 EHRC 的資料。

例如在「當代形式種族主義、種族歧視、仇外心理和相關不容忍行為問題特別報告員在結束對大不列顛及北愛爾蘭聯合王國的訪問時發表的結束聲明（Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance）」，可以看到報告引用了 EHRC 在 2016 年 8 月對英國最

---

<sup>8</sup> 張正修，前揭註 4，頁 269-270。

大規模的種族不平等狀況審查，指出英國政府的政策加劇了歧視、煽動仇外情緒並進一步加深了種族不平等<sup>9</sup>。

EHRC 發表的人權狀況報告，亦得作為國際人權機構進行調查報告時，作為與英國政府宣稱的結果相比對的參考。例如 2018 年在「聯合國極端貧窮與人權的特別報告 (Special Rapporteur on extreme poverty and human rights)」，其引用 EHRC 的研究，指出工資、不穩定的工作和零工時合約意味著即使失業率創歷史新高，仍有 1400 萬人處於貧困之中。

特別報告中指出，儘管英國政府部長們強調，只有 3% 的勞動力簽訂零工時合約，沒有任何福利或保障，但這相當於將近 100 萬工人，其中許多人將成為社會中最脆弱的成員。特別報告並引用 EHRC 之發現結果，指出 16 歲以上的工人中有 10% 的工作不穩定。工作甚至不能保證人們不需要食物銀行。另外特別報告也根據 EHRC 的資料，批評英國樽節政策並未對弱勢帶來福祉，而是擴大不平等的結果<sup>10</sup>。

聯合國高級人權專員辦事處 (United Nations Office of High Commissioner of Human Rights) 在製作主題報告 (thematic report) 時，亦請 EHRC 詢問在英國的相關資訊，以協助獨立專家 (Independent Expert) 完成各國的調查報告，或是協助了解英國人權的實施情況。

---

<sup>9</sup> *United Kingdom: UN expert condemns entrenched racial discrimination and inequality*, UNITED NATIONS, Jun. 14, 2019, <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2019/06/united-kingdom-un-expert-condemns-entrenched-racial-discrimination-and> (last visited Jan. 19, 2023).

<sup>10</sup> *Statement on Visit to the United Kingdom, by Professor Philip Alston, United Nations Special Rapporteur on extreme poverty and human rights*, UNITED NATIONS, Nov. 16, 2018, (last visited Jan. 25, 2023).

例如在 2018 年，EHRC 向 OHCHR 提交報告，說明 EHRC 對於年輕人與人權研究的貢獻<sup>11</sup>；於同年 3 月，則向 OHCHR 提交「關於經濟改革政策對於女性人權的影響（Response of the Equality and Human Rights Commission to a Consultation on the Impact of Economic Reform Policies on Women’s Human Rights）」報告，協助聯合國調查「外債與人權」議題的獨立專家了解英國的情形<sup>12</sup>。

## 6. 英國國家人權機構與其他利害關係人之互動

2006 年平等法規定，內閣大臣應盡可能不干涉 EHRC 的工作、時間順序與議程優先順序。EHRC 作為一個獨立行使職權的機關，其與其他政府部門進一步互動規範係於在框架文件（Framework Document）中有所闡述。框架文件詳細說明了 EHRC 如何在支出控制、招聘和回應議會等領域運作，以確保 EHRC 獨立性和履行法定職能的能力，同時維持組織效能及公共資金的問責性<sup>13</sup>。不過，內閣大臣對於 EHRC 的人事與預算有相當的權力。至於國會，EHRC 則有向其報告年度工作成果與財務狀況之義務。

然而，近年 EHRC 與民間社會的互動呈現緊張關係，以從事的非政府組織「良法計畫」（Good Law Project）為首的 30 多個民間社會組織即於 2023 年度 GANHRI 的 SCA 評鑑前，向 GANHRI 提交對

---

<sup>11</sup> NHRI Contributions to an OHCHR study on young people and human rights, Equality and Human Rights Commission, <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/consultation-response-ohchr-study-young-people-human-rights-8-february-2018.pdf> (last visited Feb. 24 2023).

<sup>12</sup> The Impact of Economic Reform Policies on Women’s Human Rights: To inform the next thematic report of the Independent Expert on Foreign Debt and Human Rights, Equality and Human Rights Commission, <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/consultation-response-ohchr-impact-of-austerity-on-women-30-march-2018.pdf> (last visited Feb. 24 2023).

<sup>13</sup> How we work with government, EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION, <https://www.equalityhumanrights.com/en/who-we-are/how-we-work-government> (last visited Jan. 25, 2023).

EHRC 的意見書<sup>14</sup>，指出 EHRC 未能獲得英國政府充分法規授權行使職權、欠缺獨立的任命程序與足夠資金，更重要的是未能展現與民間社會組織充分合作的領導能力，使得 EHRC 淪為帶頭稱頌英國政府的角色，不足以發揮有效與獨立保護與推動人權的功能，因此不應再取得 A 級國家人權委員會的評鑑<sup>15</sup>。

如前所述，儘管 SCA 仍賦予 EHRC 以 A 級國家人權機構，但也在評鑑報告中指出，基於巴黎原則，EHRC 應持續加強與非政府組織的合作，可說部分採納了民間團體對於 EHRC 的看法。

## （二） 加拿大

### 1. 加拿大憲政體制

與英國相同，加拿大憲法非出於單一成文法典，而是各種成文法的集合，包括王室與原住民之間的條約（歷史的和現代的），未成文的傳統和慣例<sup>16</sup>。1867 年，「英屬北美法案」使加拿大成為君主立憲政體，其國家元首為英國國王，在加拿大擁有行政權，但其權力是根據受到下議院信任的部長們的建議，通過制憲會議而行使。加拿大總理和其他部長共同組成內閣，就政府事務向議會負責。

議會是聯邦政府的立法機構。議會由英國國王（由總督代表）、參議院和下議院組成。法案由參議院和下議院辯論並通過。總督還必

---

<sup>14</sup> *Human rights are for everyone*, GOOD LAW PROJECT, Jun. 14, 2022, <https://goodlawproject.org/human-rights-are-for-everyone/> (last visited Jan. 25, 2023).

<sup>15</sup> *Id.*

<sup>16</sup> Craig Forcese, *The Executive, the Royal Prerogative, and the Constitution*, THE OXFORD HANDBOOK OF THE CANADIAN CONSTITUTION, 151, 152-153 (Peter Oliver, Patrick Macklem & Nathalie Des Rosiers et al. eds., 2017).

須對法案給予王室同意才能使其成為法律。根據制憲會議，參議院和下議院通過的法案始終獲得王室同意。

過去只有英國君主可以修改憲法。1982年，加拿大聯邦政府和除魁北克之外的9個省達成協議後，收回憲法，設立自己修改憲法的機制。魁北克省因沒有獲得特殊憲法地位等原因而拒絕簽署協議。另外，自1982年起，加拿大權利與自由憲章載入憲法。儘管有上述變化，但加拿大仍然保持君主立憲制，英國國王仍然是加拿大國家元首。

加拿大憲政體制承襲英國議會制傳統。聯邦議會包括兩院：眾議院（下院）有338名選舉產生的議員。參議院（上院）有105名總理任命的參議員，他們代表加拿大全國所有地區。總督或者其代理人則以英國君主的名義批准議會通過的法律，其亦有權召集或解散議會，宣讀國情咨文，簽署某些和國家有關的文件，主持某些宣誓儀式。

加拿大內閣擁有行政權力，其職責是制定政府政策，根據立法機構通過的法律來管理國家。這個行政機構的首長是總理。根據議會制傳統，總理由獲得眾議院議席最多的政黨的領導人擔任。總理任命部長，參議員及最高法院法官。

## 2. 加拿大國家人權機構的設立背景與法律依據

加拿大人權委員會(Canadian Human Rights Commission, CHRC)係依加拿大人權法(Canadian Human Rights Act)，於1977年成立之加拿大國家人權機構。其主要職權為反歧視工作：保護加拿大人民免受基於種族、性別和身心障礙等13種理由中的任何一種的歧視。



加拿大的人權體制發展可追溯自上個世紀第二次世界大戰後的情勢。在第二次世界大戰之前，加拿大的反歧視立法很少。這在很大程度上是由於當時佔主導地位的政治和社會文化<sup>17</sup>。一方面，歧視性態度和信仰是加拿大主流社會中普遍存在且往往可以接受的部分。偏見、偏執、不容忍和種族主義是普通民眾的普遍態度。

另一個重要因素是社會普遍相信自由放任原則。此觀點的核心是對政府作為社會變革機制的懷疑態度。當時普遍認為，政府透過立法禁止歧視，將導致對個人自由的嚴重限制，並成為政府濫用權力的工具；相較之下，透過道德勸說和教育等私人手段來應對歧視更為合適<sup>18</sup>。

第二次世界大戰是加拿大人權史的關鍵事件<sup>19</sup>。此時加拿大人不但親身參與對抗法西斯國家的戰爭，加上歐陸的納粹大屠殺（Holocaust）、日裔加拿大人的拘留措施以及戰後加拿大簽署聯合國《世界人權宣言》等事件，加速改變了加拿大的人權意識和社會對國家實施反歧視立法的開放態度。另一個促成因素是美國實施反歧視立法，這強化了加拿大通過類似法律的意願。

安大略省政府於 1944 年首開先例頒布「種族歧視法（Racial Discrimination Act）」，禁止出版、展示或播放任何涉及種族或宗教歧視的資訊。1947 年，薩克其萬省政府通過了「薩克其萬省權利法案

---

<sup>17</sup> R. Brian Howe & David Johnson, *RESTRAINING EQUALITY: HUMAN RIGHTS COMMISSIONS IN CANADA* 3-4 (2000).

<sup>18</sup> *Id.* at 4-6.

<sup>19</sup> *Id.* at 6.

(Bill of Rights Act)」，該法案規定保護該省的公民自由，並禁止在就業、住房、工作場所、土地交易和教育等多個領域實行歧視。到 1960 年代，加拿大的大多數司法管轄區，包括聯邦政府，都通過了某種形式關於平等與反歧視的法律<sup>20</sup>。

但在 1960 年代以前，加拿大並沒有專門的機構來處理人權申訴，因此責任落在了政府部門的公務員身上，但對於加拿大的政府公務員而言，處理人權案件往往只是他們眾多責任之一。此外，公眾往往對現有的反歧視立法和流程知之甚少。因此，許多人權受害者沒有挺身而出，因為他們不了解自己的權利或提出申訴的流程。

在此問題背景之下，加拿大開始有了設置常設人權委員會、專門負責管理和執行反歧視立法的呼聲。這些委員會應配備全職專業人員，負責受理投訴、調查案件、對人權侵害案件予以處理並實施人權教育<sup>21</sup>。

常設的人權委員會首先在地方開始實施。直到 1977 年，加拿大聯邦政府通過「加拿大人權法」成立了 CHRC，始將人權委員會的制度引入聯邦層級，為加拿大國內最後一個建立人權委員會制度的轄區。這在很大程度上是由於加拿大的聯邦制，以及承認絕大多數需要人權保護的人受省級管轄和省級人權委員會的管轄<sup>22</sup>。

---

<sup>20</sup> *Id.* at 7.

<sup>21</sup> *Id.* at 9-10.

<sup>22</sup> *Id.* at 58-63.

### 3. 加拿大國家人權機構的組織與運作

依加拿大人權法，CHRC 的組成包括正副主任委員（Chief and Deputy Chief Commissioner）、近用能力委員（Accessibility Commissioner）、薪酬公平委員（Pay Equity Commissioner）各一名，以及其他委員三至六名，皆由總督依英王加拿大樞密院（King's Privy Council for Canada）的建議（Governor in Council）所任命<sup>23</sup>，不過總督的權力只是形式上的：在實踐上，加拿大總理與內閣掌握任命的實質權限<sup>24</sup>。除正副主任委員、近用能力委員與薪酬公平委員應為全職外，其他委員得為兼職或全職。任期部分，全職委員一任不得超過七年，兼職委員一任不得超過三年，惟得連任。其權利、職責與功能包含：處理相關歧視申訴、發展相關計畫以促進公眾了解人權、與相關單位保持連繫以促進政策合作、透過報告或建言提出人權相關建議、審查相關法令及發布合適之指導方針等。

為執行職權所需，CHRC 得設置十二個以內的分部辦公室（regional or branch offices），並得依公共服務聘用法（Public Service Employment Act）任用其他官員與雇員。目前 CHRC 下轄五個分部：積極行動部（Proactive Branch）、法律服務部（Legal Service Branch）、人權申訴部（Complaints Service Branch）、企業服務部（Corporate Services Branch）以及政策與溝通部（Policy and Communications Branch），由執行主任（executive director）督導業務<sup>25</sup>。

---

<sup>23</sup> Introduction, GOVERNMENT OF CANADA, <https://appointments.gc.ca/prsnt.asp?menu=2&page=gicIntro&lang=eng> (last visited Jan. 29, 2023).

<sup>24</sup> JAY MAKARENKO, *Canada's Human Rights Commission System* (2008), (last visited Jan. 29, 2023).

<sup>25</sup> About Us, CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-us> (last visited Jan. 30, 2023).



依據加拿大政府網站 GC InfoBase 的資料，CHRC 於 2021 年 3 月加拿大全國約有 252 名職員（約為加拿大聯邦公務人員總數的千分之一），近四年（2017-2021）則平均雇用了 218 名職員，由主任委員與執行主任領導指揮。又若參考 CHRC 於 2021-2022 年的部門成果報告，2021-2022 年的實際人力配置，其中從事「參與及宣傳」（engagement and advocacy）工作有 33 人、處理申訴案件（complaint）者有 91 人、「積極遵循」（proactive compliance）工作有 53 人，另有 99 名人力在於進行內部服務。

預算配置部分，CHRC 在過去一年（2021-2022）的總支出為 35,800,000 加幣，相較五年前（2017-18）年增加了 56.2%，並計劃到 2024-25 年減少 2.3%。其中過去一年的總支出有 12,600,000 加幣在保護項目（Protection Program，即處理申訴案件）、10,700,000 加幣在內部服務當中，兩者為支出之主要項目。

#### 4. 加拿大國家人權機構的憲政角色

CHRC 係以加拿大法務部長暨檢察總長（Minister of Justice and Attorney General of Canada）為負責部長（Minister Responsible），意即 CHRC 不直接向國會負責，而係透過年度報告等方式由法務部長暨檢察總長提交給國會。然而加拿大政府強調，在執行加拿大人權法時，CHRC 係獨立於政府的機構（independent agency），CHRC 對於國會提問的回應皆應視為來自 CHRC 本身的觀點<sup>26</sup>。此外，依據加拿大人

---

<sup>26</sup> Toward equality: the response to the Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights, DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA, [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2022/jus/J2-60-1986-eng.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/jus/J2-60-1986-eng.pdf) (last visited Feb. 24 2023).

權法第 29 條，CHRC 為執行業務所需，得建議總督制定規則 (regulations)，授權 CHRC 執行該業務必要的法律基礎。

如前所述，加拿大人權保障體系的發展係從各省開始成立人權委員會到聯邦層級的國家人權機構 (CHRC)，因此 CHRC 在法定職權上受到雙重限制：首先，CHRC 主要是推動與檢視全國性的人權計畫，而地方公部門甚至是私部門引起的人權事件則是由各省成立的人權委員會負責，其次在事務領域上，與多數以委員會形式成立的國家人權機構不同，CHRC 則專門處理「反歧視」領域。

## 5. 加拿大國家人權機構與聯合國人權機構之互動

不同於各省的人權機構，作為加拿大國家人權機構，CHRC 在參與國際人權體系方面積累了豐富的專業知識和經驗，包括擔任「國家人權機構國際協調委員會」(International Coordinating Committee of National Institutions for the promotion and protection of human rights, ICC，即後來的 GANHRI) 的輪值主持機構，持續支持 ICC 的工作。為協助其他國家成立、運作國家人權機構，CHRC 過去二十年間亦透過多邊與雙邊機制向其他國家提供人權工作的技術支援，包括教育訓練、諮詢服務、人員交流訪問與建立跨國家人權機構工作坊<sup>27</sup>。

此外，由於被評級為 A 級國家人權機構，CHRC 得以在聯合國人權理事會發表聲明、提交文件，並在所有會議上享有單獨席位；CHRC

---

<sup>27</sup> Sonia Cardenas, Transgovernmental Activism: Canada's Role in Promoting National Human Rights Commissions, HUMAN RIGHTS QUARTERLY, 25(3), 775, 781-786 (2003).

參與普遍定期審議進程和其他國際論壇、條約機構和機制，為提交給聯合國的報告中提供額外或補充資料<sup>28</sup>。

## 6. 加拿大國家人權機構與其他利害關係人之互動

如前所述，CHRC 係透過加拿大法務部長暨檢察總長提交年度報告等資料間接向國會負責。不過依據加拿大人權法第 27 條，CHRC 在處理反歧視事務時應隨時與其他中央或地方機構保持聯繫，以維持政策與實踐上的一致性，並避免在處理管轄範圍重疊的申訴案件時發生衝突。此外 CHRC 亦有權檢視任何依國會法律 (Act of Parliament) 制定的法規範是否與加拿大人權法的反歧視保護意旨相衝突，並視情形提出報告。

又依據加拿大人權法第 28 條，CHRC 得建議總督發布命令，賦予從事就業與社會發展部 (Department of Employment and Social Development) 職責之人員相關職能，使其得於加拿大公部門以外的就業場合進行反歧視工作；CHRC 亦得經總督同意後，與各省類似的機構達成特定職權方面的協議，由 CHRC 代為履行協議所定職權。

與民間團體等利害關係人的互動方面，於 2015 年，CHRC 與超過 65 個進行加拿大人權倡議的組織與個人進行了會面。會面的對象包括內閣部長、國會代表、學者、NGO、律師協會、原住民社區領袖、倡導團體、僱主、各省和地方人權委員會以及與處於弱勢地位的人群合作的幾個社區組織。

---

<sup>28</sup> F. Pearl Eliadis, *Speaking out on Human Rights: Debating Canada's Human Rights System* 257-259 (2014).

在會面過程中，CHRC 收集了各方對 CHRC 的意見。意見涉及範圍與深度非常廣泛，其中幾個對於 CHRC 的共同期待有<sup>29</sup>：

- (1) 成為國家之聲：人們期望 CHRC 在加拿大所有人權問題上更有發言權，成為國家層級的發言者。
- (2) 確保獨立性：人們希望 CHRC 真正獨立於政府，更重要的是，必須被公眾認為是獨立的。
- (3) 縮小差距：人們期待 CHRC 在建立原住民權利方面扮演關鍵角色。
- (4) 確保所有人的人權：人們指出處於弱勢地位的人群無法像其他人一樣獲得公正的司法保障。
- (5) 吸引加拿大青年：人們希望 CHRC 激勵加拿大的年輕人成為他們社區的人權領袖。

由此可知，CHRC 提供了 NGO 積極參與會面和提供意見的機會，俾使加拿大人權委員會更加了解民間團體的期望和需求，並根據這些意見和建議制定相應的三年計劃，使其工作更加以人為本。對於 NGO，CHRC 通常會為他們提供法律支持和建議，協助他們維護受害者的權益。此外，NGO 也可以向 CHRC 請求調查和支持，以促進對反歧視與人權的工作。

相對地，NGO 可能通過收集和分析，並向國際組織報告人權問題，以監督 CHRC 組織與業務情形。例如在普遍定期審議中，民主與公民社會倡議團體 Voice-Voix 透過紀錄與報告 CHRC 保護人權的趨

---

<sup>29</sup> What we heard, CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, <https://2015.chrcreport.ca/en/what-we-heard> (last visited Feb. 24, 2023).

勢。這些紀錄和報告反映了 CHRC 當時有著資金短缺、組織混亂和高層任命不當等方面的問題。此外，該團體亦對取消加拿大人權法案第 13 條（涉及仇恨言論）表達擔憂<sup>30</sup>。

### （三） 澳大利亞

#### 1. 澳大利亞憲政體制

澳大利亞與加拿大相同，為一聯邦制國家，同時為君主立憲（constitutional monarchy）國家，英國國王為澳大利亞的國家元首，在聯邦層次由總督（Governor General）代表行使權力。澳大利亞憲法沿襲英國的責任政府、國會主權與法治觀念，澳大利亞國會採兩院制，分為上下兩院，由人民直接選舉產生，大多法案係由政府部門提出，私人議員也可向國會提議，法案須經兩院投票通過才成為法律，例外是與預算有關之財務法案須由下院提出<sup>31</sup>。

基於責任政治，澳大利亞政府對國會負責。行政部門必須由下議院多數支持的國會議員領導，政府只能於下院多數議員繼續支持期間存在，下院如投不信任票（no-confidence），則政府應辭職，且可能也要解散國會舉行大選。

---

<sup>30</sup> UN Human Rights Council [HRC], Summary prepared by the Office of the High Commissioner for Human Rights, in accordance with paragraph 5 of the Annex to Human Rights Council Resolution 16/21 - Canada, at 4, A/HRC/WG.6/16/CAN/3 (Jan. 29, 2013).

<sup>31</sup> 楊崇森，〈澳洲法律制度運作概觀〉，《法令月刊》，第 67 卷第 8 期，頁 1-6（2016）。

## 2. 澳大利亞國家人權機構的設立背景與法律依據

澳大利亞國家人權委員會(Australian Human Rights Commission, 以下簡稱 AHRC) 成立於 1986 年, 為依據《澳大利亞國家人權委員會法》(Australian Human Rights Commission Act) 成立之獨立機關。

澳大利亞第一個聯邦層級人權委員會係由 Malcom Fraser 的自由黨政府根據《1981 年人權委員會法》(Human Rights Commission Act 1981) 成立<sup>32</sup>。此委員會是一個在架構上不同於後來 AHRC 的法定機構, 依《1981 年人權委員會法》第 36 條, 該委員會成員的職權將於 1986 年結束, 因此僅具過渡性質<sup>33</sup>。1986 年 12 月澳大利亞通過《人權與平等機會委員會法》(Human Rights and Equal Opportunity Commission act), 該委員會為「人權與平等機會委員會」(Human Rights and Equal Opportunity Commission, HREOC) 取代, 即為 AHRC 的前身, 擁有進一步監督澳大利亞政府落實人權公約、強化該機構處理歧視案件的職權與進行研究、推動教育的能力。2008 年, HREOC 更名為現在的組織名稱<sup>34</sup>。

更名為 AHRC 後, 委員會的主要執掌及組織規定見於《澳大利亞國家人權委員會法》(Australian Human Rights Commission Act 1986), 並負責執行《種族歧視防制法》(Racial Discrimination Act 1975)、《性別歧視防制法》(Sex Discrimination Act 1984)、《身心障礙歧視防制法》

---

<sup>32</sup> 1981-86 Human Rights Commission Occasional Papers, Australian Human Rights Commission, (last visited Jan. 29, 2023).

<sup>33</sup> 後來 Malcom Fraser 在 2000 年因任內成立此人權委員會, 以及國際人權上的其他成就, 獲得澳大利亞 2000 年年度人權獎 (Human Rights Award)。

<sup>34</sup> 2008 *Media Release: HREOC will now be known as the Australian Human Rights Commission*, AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, Sep. 4, 2008, (last visited Jan. 29, 2023).



( Disability Discrimination Act 1992 )、《 年齡歧視防制法 》( Age Discrimination Act 2004 )。其法定職權包含：任何其他法令賦予委員會的職責、調查或調解相關非法歧視之投訴、根據該法第 16 條透過政府間所安排之職責、檢視法令實施的狀況、調查與促進人權不一致或違背的行為或做法、促進對人權的理解接受及討論、促進人權的教育計劃及其他計劃推動、發布指南、人權相關訴訟參與等，但不包含情報機構的相關投訴調查。

### 3. 澳大利亞國家人權機構的組織與運作

依《澳大利亞國家人權委員會法》第 8 條，AHRC 之成員應包含主席 ( President )、人權委員 ( Human Rights Commissioner )、反種族歧視委員 ( Race Discrimination Commissioner )、原住民與托列斯海峽群島住民社會正義委員 ( Aboriginal and Torres Strait Islander Social Justice Commissioner )、反性別歧視委員 ( Sex Discrimination Commissioner )、反年齡歧視委員 ( Age Discrimination Commissioner )、反身心障礙歧視委員 ( Disability Discrimination Commissioner )，以及國家兒童委員 ( National Children’s Commissioner )，任期皆為七年。其中主席應由澳大利亞總督 ( Governor-General ) 指派作為專任或兼任之成員，並負責管理委員會之行政事務，並依「公共治理、績效及課責法 ( Public Governance, Performance and Accountability Act 2013 )」為委員負責；其他委員會成員亦由總督指派，並需經總理同意其有足夠之專業、智識與資格。

在 2022 年 6 月提出的修正草案中，將修正 AHRC 相關指派程序，使委員會人選透過符合巴黎原則之公開宣達與透明程序進行遴選，避免直接指派之決定，並將減少現行規範之模糊，明定主席與委員最長任期為七年。蓋過去 AHRC 委員的選任程序因缺乏足夠的正當性，因此受到 GANHRI 之批評，並通知澳大利亞已被列為降為 NHRI 等級 B 級之觀察清單，故澳大利亞期待透過此次修法，提升其 AHRC 之獨立性、合法性與國際公信力。

除委員人事引發的爭議外，過去自由黨政府執政期間（2013 至 2022 年），透過檢察總長撥款的有限經費預算成為 AHRC 進行人權工作的風險與阻礙。澳大利亞國家審計署（Australian National Audit Office, ANAO）的調查結果即突顯了 AHRC 不穩定的財務狀況：在 2020-21 年財務報表，審計員報告指出，自 2017 年 AHRC 出現財政赤字以來，其財務狀況存在重大不確定性，可能使人們對 AHRC 持續經營的能力產生重大懷疑。ANAO 成立了一個跨部門指導小組，並向澳大利亞國家人權委員會投入 1600 萬美元以解決這些問題。然而，在最近一次（2021-2022）的年度報告中，AHRC 的淨支出為 22,620,000 澳幣，來自政府資助的收入為 21,646,000 澳幣，因此該年 AHRC 短缺 974,000 澳幣<sup>35</sup>；又在 2022-23 年的聯邦預算中，AHRC 的資金仍將低於預期<sup>36</sup>。

---

<sup>35</sup> AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, Annual Report 2021 – 2022 (2022), [https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc\\_annual\\_report\\_2021\\_22\\_0.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc_annual_report_2021_22_0.pdf) (last visited Feb. 24, 2023).

<sup>36</sup> Australian Human Rights Commission, PARLIAMENT of AUSTRALIA, [https://www.aph.gov.au/About\\_Parliament/Parliamentary\\_departments/Parliamentary\\_Library/pubs/BriefingBook47p/AustralianHumanRightsCommission](https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook47p/AustralianHumanRightsCommission) (last visited Jan. 25, 2023).



AHRC 所面臨的情形亦為當地媒體所注意：報導指出，多年來的財政壓力和結構性資金不足使 AHRC 資源不足，被迫裁員<sup>37</sup>；如果不重新調整其正在進行的核心預算，AHRC 難以持續發展，甚至因此被降低評級<sup>38</sup>。AHRC 目前依賴外部夥伴關係和籌資來支持實現總體工作計畫和每位委員的任期內工作目標<sup>39</sup>。

AHRC 的主要辦公室設於雪梨，同時在墨爾本、堪培拉及西澳大利亞金伯利地區（Kimberley region of Western Australia）有 AHRC 委員的辦公處所<sup>40</sup>。截至 2022 年 6 月 30 日為止，AHRC 的職員數為 143 人（其中 102 人為全職），原則上除 20 名因配置於新南威爾斯州以外各州而採遠距工作的職員外，其餘職員皆在雪梨辦公，上一年度 AHRC 的職員數則為 184 人（其中 136 人為全職）<sup>41</sup>，由此可看出 AHRC 人力下滑的趨勢。

---

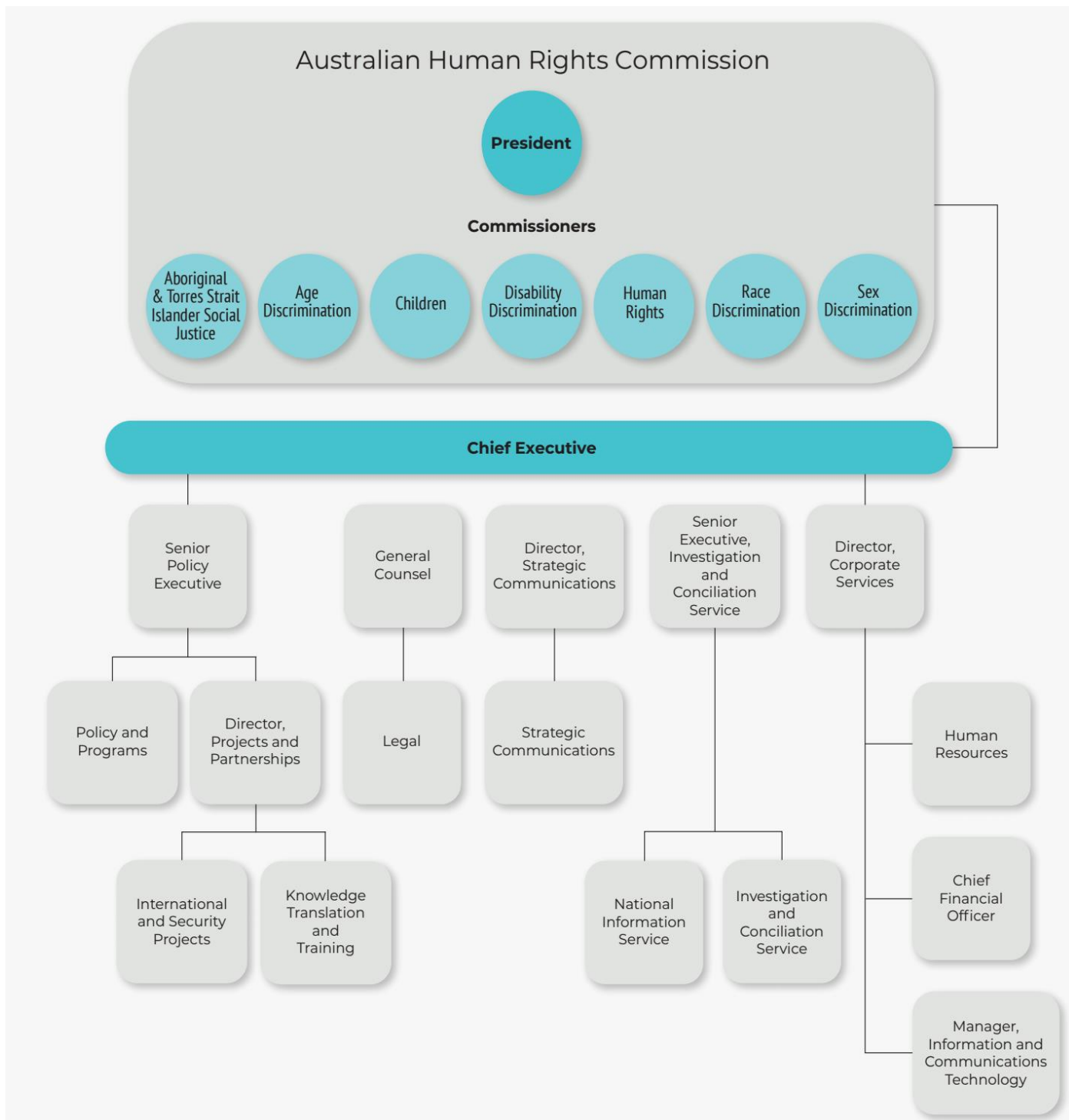
<sup>37</sup> Paul Karp, *Australian Human Rights Commission to slash staff after budget cuts and surge in workload*, GUARDIAN, Mar. 16, 2022, <https://www.theguardian.com/australia-news/2022/mar/17/australian-human-rights-commission-to-slash-staff-after-budget-cuts-and-surge-in-workload> (last visited Jan. 25, 2023).

<sup>38</sup> Amy Maguire, *Budget cuts to the Australian Human Rights Commission couldn't have come at a worse time*, THE CONVERSATION, March 30, 2022, <https://theconversation.com/budget-cuts-to-the-australian-human-rights-commission-couldnt-have-come-at-a-worse-time-180308>. (last visited Jan 25, 2023).

<sup>39</sup> AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, *Corporate Plan 2022 – 2023* (2022), <https://humanrights.gov.au/our-work/commission-general/publications/corporate-plan-2022-2023> (last visited Jan 25, 2023).

<sup>40</sup> AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, *Annual Report 2021-2022* (2022), [https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc\\_annual\\_report\\_2021\\_22\\_0.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/ahrc_annual_report_2021_22_0.pdf) (last visited Feb. 24, 2023).

<sup>41</sup> *Id.* at 124.



資料來源：澳大利亞國家人權委員會 2022 至 2023 年組織計畫（2022）

圖 1 AHRC 組織架構

#### 4. 澳大利亞國家人權機構的憲政角色

依據澳大利亞國家人權委員會法第 7 條，AHRC 在法律上屬於法人機構 (body corporate)，依照澳大利亞財政部 (Australian Government Department of Finance) 的解釋，法人機構係指政治機構與自然人以外的法律實體，包括法定組織、企業或社團法人 (incorporated association)。因此本條除規定 AHRC 擁有官方鋼印 (common seal) 外，亦規定 AHRC 具取得、持有與處分財產之能力，並得以自己名義起訴或應訴，故屬於獨立於政府的第三方機構。

#### 5. 澳大利亞國家人權機構與聯合國人權機構的互動

AHRC 與聯合國的互動主要體現在國際人權公約的國家情況報告中。委員會定期提交支持聯合國條約機構的意見書履行其定期審查澳大利亞遵守人權情況的職能。近年來，委員會提交的平行報告出現於以下條約機構審查的場合：

- (1) 消除種族歧視委員會關於澳大利亞第 18 至 20 次定期報告
- (2) 消除對婦女歧視委員會對澳大利亞問題清單
- (3) 人權事務委員會對澳大利亞第 6 次定期報告
- (4) 身心障礙權利委員會對澳大利亞問題清單
- (5) 經濟、社會和文化權利委員會對澳大利亞第 5 次定期報告

在參與此類條約機構進程時，AHRC 旨在對澳大利亞遵守相關人權條約義務的情況提供公平、公正、建設性的批評。AHRC 在參與聯

合國進程時的一般做法是總結其之前直接向澳大利亞政府提出的建議與報告<sup>42</sup>。

依據聯合國人權理事會第 27/18 號決議，國家人權機構及其各成員和工作人員不應面臨任何形式的報復或恐嚇，包括政治壓力、人身傷害恐嚇、騷擾或不合理的預算限制<sup>43</sup>。尷尬的是，主導此項討論的澳大利亞，其國家人權機構在人事與預算上即受到不合理的壓力與處境<sup>44</sup>。

如前所述，出於委員人事任命爭議與預算不足的問題，AHRC 作為 A 級國家人權機構地位受到動搖。2022 年 3 月，SCA 決定將 AHRC 的重新認證申請推遲 18 個月（至 2023 年 10 月），讓澳大利亞有機會解決以下四項 SCA 對於 AHRC 的疑慮：

- (1) 選任 AHRC 委員的程序的合法性和獨立性
- (2) 委員任期，特別是無明文限制連任次數
- (3) AHRC 所得行使的職權範圍
- (4) AHRC 的資金是否充足

SCA 並希望 AHRC 繼續與 OHCHR、GANHRI、APF 以及國際、區域和國家各級的人權機構積極接觸，以繼續加強其體制架構和工作

---

<sup>42</sup> Janina Boughey, Matthew Groves, and Dan Meagher, eds., *The Legal Protection of Rights in Australia* (London: Bloomsbury Publishing, 2019). 132-133.

<sup>43</sup> UN. HUMAN RIGHTS COUNCIL, *National institutions for the promotion and protection of human rights* (2014), [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A%2FHRC%2FRES%2F27%2F18](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A%2FHRC%2FRES%2F27%2F18) (last visited Jan 29, 2023) .

<sup>44</sup> UN. HUMAN RIGHTS COUNCIL. Secretariat, *Report of the Special Rapporteur on the Situation of Human Rights Defenders on his mission to Australia : note* (2018), <https://digitallibrary.un.org/record/1662890>. (last visited Jan 29, 2023) .

方法。因此在 2022 年 5 月工黨政府上任後，包括 AHRC 委員的提名與任命規定以及經費預算等將是 AHRC 未來的發展重點。

## 6. 澳大利亞國家人權機構與其他利害關係人的互動

AHRC 不時應國會以及政府其他部會的請求，就與人權相關的法案提交意見書。例如就「2021 年反宗教歧視法案與相關法案 (Religious Discrimination Bill 2021 and related bills)」，AHRC 作為國家人權機構，應國會人權聯合委員會 (Parliamentary Joint Committee on Human Rights) 的請求提供專業意見和建議，以確保立法過程中尊重和保護人權<sup>45</sup>。這種互動有助於國會了解法案對人權的影響，並在制定和修改法案時考慮到人權因素。又例如 AHRC 於 2023 年 2 月應社會服務部 (Department of Social Service) 的請求，對「1986 年身心障礙服務法 (Disability Services Act 1986)」之修法改革提出建議。AHRC 認為，新法應確保服務提供者遵守「2006 年聯合國身心障礙權利公約」的相關規定，並在國內法律中明確規定身心障礙人士的權利，推動其社會融入和獨立生活。AHRC 另建議將全面人權評估納入身心障礙服務政策和計畫的制定過程，以確保新法案符合國際人權標準。AHRC 強調，為了實現有效的政策轉變，必須全面考慮身心障礙人士的需求和權益，並確保他們在政策制定和執行過程中充分參與<sup>46</sup>。

---

<sup>45</sup> AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, Inquiry into the Religious Discrimination Bill 2021 and related bills (Parliamentary Joint Committee on Human Rights), <https://humanrights.gov.au/our-work/legal/submission/inquiry-religious-discrimination-bill-2021-and-related-bills> (last visited Feb. 24, 2023).

<sup>46</sup> AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, Submission on A New Act to Replace the Disability Services Act 1986, <https://humanrights.gov.au/our-work/legal/submission/submission-new-act-replace-disability-services-act-1986> (last visited Feb. 24, 2023).

惟如前所述，與政府機關的互動上，政治意識形態有著很大的影響。澳大利亞自由黨執政期間（2013 至 2022 年）的作為，特別是 2014 年 AHRC 委員人選的爭議，持續削弱 AHRC 被期待具備的多元性與獨立性。聯合國因 AHRC 的委員任命爭議而進行的特別報告中，即指出澳大利亞政府在行動上令人震驚地不一致：在國際人權領域願意展現捍衛與推動人權的樣貌，但對於自身的國家人權機構，政府官員卻是進行諸多妨礙甚至口頭攻擊。特別報告亦指出澳大利亞的媒體因高度集中於少數企業，因此出於政治動機，媒體在 AHRC 受到政府壓力時，對其進行不友善的報導甚至是貶低<sup>47</sup>。

在與民間團體的互動上，AHRC 為回應聯合國人權理事會普遍定期審議，於提交報告予人權理事會時，均會事先徵詢民間團體的意見<sup>48</sup>。AHRC 亦扮演政府與民間團體溝通的橋樑。例如於 2014 年 7 月，AHRC 和澳大利亞全球契約網路（Global Compact Network Australia）共同召開了首次全國性商業與人權多方對話，獲得企業、政府和民間團體在內之參與<sup>49</sup>。繼而為回應政府，並呼應民間團體制定企業與人權國家行動計畫的訴求，於 2016 年舉行「企業與人權」圓桌會議（Roundtable and Joint Civil Society Statement on Business and Human Rights）。該會議召集了多個公民社會組織、非政府組織、企業及政府代表參與，共同探討商業活動與人權之間的關係。此次會議旨在促進與民間團體之間的互動與合作。會後，參與方共同提出了一份聯合公

---

<sup>47</sup> *Id.*

<sup>48</sup> Universal Periodic Review – Australia, OHCHR, <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/au-index> (last visited Feb. 24, 2023).

<sup>49</sup> AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, Annual Report 2014-2015, [https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC\\_Annual%20Report%202014%E2%80%9315\\_Web%20version.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC_Annual%20Report%202014%E2%80%9315_Web%20version.pdf) (last visited Feb. 24, 2023).



民社會聲明，呼籲澳大利亞政府制定國家行動計畫，以實現企業尊重人權的目標<sup>50</sup>。

民間團體亦相當關切 AHRC 委員選任上呈現的問題，除同樣要求澳大利亞政府應確保任命澳大利亞國家人權委員會委員的程序公開、透明以外，也對於澳大利亞應該恢復對澳大利亞國家人權委員會的資助，以符合巴黎原則對於獨立性與有效性的要求<sup>51</sup>。

最後，在與司法部門的互動上，AHRC 有訴訟介入（intervene）及法庭之友（amicus curiae）兩種法定職權，訴訟介入部分，個別委員得經法院允許後，在個案訴訟程序中提出中立客觀的法律分析，協助法院審理與歧視相關的案件。

#### （四） 紐西蘭

##### 1. 紐西蘭憲政體制

身為大英國協成員國之一的紐西蘭，其政治制度由於繼受英國的議會體制，因此其憲政制度也強烈反應出英國憲政體制的色彩。紐西蘭和英國一樣沒有成文憲法，而是由「外湯頓條約」（The Treaty of Waitangi）、憲法法案（Constitution Act）、「紐西蘭權利法案法」（New Zealand Bill of Rights Act 1990）等共同形塑紐西蘭的憲政體制<sup>52</sup>。

---

<sup>50</sup> Roundtable and Joint Civil Society Statement on Business and Human Rights (2016), AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION, <https://humanrights.gov.au/our-work/business-and-human-rights/projects/roundtable-and-joint-civil-society-statement-business> (last visited Feb. 25, 2023)

<sup>51</sup> INTERNATIONAL SERVICE FOR HUMAN RIGHTS, The Situation of Human Rights Defenders in Australia(n.d.), [https://www.upr-info.org/sites/default/files/documents/2015-10/isshr\\_upr23\\_au\\_e\\_main.pdf](https://www.upr-info.org/sites/default/files/documents/2015-10/isshr_upr23_au_e_main.pdf) (last visited Jan. 29, 2023) .

<sup>52</sup> 石忠山，〈當代紐西蘭憲政體制〉，《臺灣國際研究季刊》，第2卷第1期，頁5-7（2006）。

紐西蘭的國家元首為英國國王，惟其並不實際行使國家元首的各項權利與義務，而是由紐西蘭總督作為國王的代表行使其職權。紐西蘭與英國同採虛位君主制度，因此國家元首及其代表人總督僅行使形式性、儀式性權力，本身並不參與政治運作，維持政治中立。

紐西蘭國會主要由紐西蘭國家元首以及眾議院（House of Representatives）兩者所組成。其中眾議院是主要的立法機關，因此與英國不同，係屬於一院制議會。

## 2. 紐西蘭國家人權機構之設立背景與法源依據

紐西蘭人權委員會（New Zealand Human Rights Commission, NZHRC）係依 1977 年國家人權委員會法（Human Rights Commission Act）、1993 年人權法（Human Rights Act 1993）、2004 年國家機構法（Crown Entities Act 2004），於 1977 年成立之紐西蘭國家人權機構。

值得注意的是，為提供裁決和解決人權問題的司法機制，1993 年人權法第 101 條亦設立了一個人權審查法庭（Human Rights Review Tribunal），負責審查人權侵害案件、隱私侵害案件以及健康與身心障礙案件，就所遭受的情感、屈辱與尊嚴的損失判斷是否應命受害者金錢賠償。程序上，受害者應先向 NZHRC 提出申訴，但人權審查法庭隸屬於法務部，與 NZHRC 互不隸屬。



### 3. 紐西蘭國家人權委員會之組織與運作

NZHRC 由一名主任委員加上三至四名委員組成。除主任委員外，每個委員分別負責身心障礙權 (disability rights)、平等就業機會 (equal employment opportunities) 及種族關係 (race relations) 三項優先領域。依國家機構法第 28 條，委員係經法務部長推薦，由總督任命產生。

委員的任命係遵循內閣手冊 (Cabinet Manual) 所載的程序慣例進行：首先由法務部長草擬候選人名單，提交予內閣審查，接著法務部長依據內閣的審查意見，向總督正式提出推薦，並由總督任命之。每個委員任期最多五年，不但可以連任，而且法律沒有限制單一委員可擔任的任期次數。

然而，為加強國家人權機構的效能，法務部長在草擬候選人名單，特別是考慮已擔任過委員的候選人時，應徵詢相關利害關係人、社會代表、毛利原住民及其他現任委員的意見，並應考量巴黎原則與成員組成的多元性。因此在提交候選人名單予內閣審查時，就已擔任過委員的候選人，法務部長應書面敘明再次推薦的理由。

此外，依 1993 年人權法第 20 條，NZHRC 下設有人權程序辦公室 (Office of Human Rights Proceedings)，由法務部長推薦、總督任命的人權程序辦公室主任主持，並對 NZHRC 主任委員負責。人權程序辦公室負責代表受到非法歧視的個人，協助將後者的案件提交人權審查法庭 (Human Rights Review Tribunal)。若隱私委員辦公室 (Office

of the Privacy Commissioner) 認為某人的隱私受到侵害，亦會透過人權程序辦公室將該隱私侵害案件提交法庭<sup>53</sup>。

目前 NZHRC 有四名人權委員（主任委員、種族關係委員、平等就業機會委員和身心障礙委員），分別在基督城、奧克蘭和惠靈頓設有辦公室，員工約為 80 人。

預算量能部分，NZHRC 的運作經費來源大部分來自國家（經法務部撥款），依據 NZHRC 所發布 2020 至 2021 年之年度報告，2021 年度的實際總收入（13,522,000）略大於總支出（12,737,000）785,000 紐西蘭元。2020 年度的實際總收入（14,777,000）亦大於總支出（10,901）3,876,000 紐西蘭元。NZHRC 說明，之所以實際總收入超出預算，係因 2021 年得到一筆意料外資金所致，該筆資金係用於成立 NZHRC 內部新團隊，以提供受害者相關服務及法律扶助<sup>54</sup>。

#### 4. 紐西蘭國家人權委員會之憲政角色

依據國家機構法第 7 條，NZHRC 屬於法定獨立國家機構（Statutory Independent Crown entities）。所謂獨立國家機構，係指相對於國家機關（Crown agents）或自主國家機構（Autonomous Crown entities），其獨立於政府政策行使職權，不受負責部長指揮，亦無需考慮政府政策，同為獨立國家機構的尚有選舉委員會、隱私委員辦公室、

---

<sup>53</sup> Office of Human Rights Proceedings, NEW ZEALAND GOVERNMENT, <https://www.govt.nz/organisations/office-of-human-rights-proceedings/> (last visited Jan 29, 2023.)

<sup>54</sup> Annual Report 2020-2021, NEW ZEALAND HUMAN RIGHTS COMMISSION, <https://tikatangata.org.nz/cms/assets/Documents/Annual-Report-2020-2021.pdf> (last visited Feb. 24 2023.)

交通事故調查委員會等等。惟在後面將提到，國家機構法第 132 條賦予部長審查國家機構運作與效能之權力。國家機構法亦要求所有的國家機構遵守國務部長 (The Minister of State Services) 和財務部長 (The Minister of Finance) 就整體國策在改進公共服務、確保經濟與效能、發展專業知識與職能、確保業務持續或為管理政府財政上風險方面提出的共同指示。

依據 1993 年人權法第 19 條，NZHRC 的首要職責為：

- (1) 支持與推行紐西蘭社會上對人權的理解與尊重；
- (2) 鼓勵紐西蘭社會個人與族群間發展與維持和諧關係；
- (3) 推行種族平等與文化多元；
- (4) 推行平等就業機會與薪酬公平；
- (5) 推行與保護身心障礙者享有完全且平等的人權。

## 5. 紐西蘭國家人權委員會與聯合國人權機構的互動

NZHRC 透過發表關於國內人權問題的研究報告，於向聯合國正式報告紐西蘭人權狀況，以及推廣倡導人權方面扮演更積極的角色<sup>55</sup>；並於 OHCHR 進行特別訪問時作為提供政府以外第三者意見的功能。例如「聯合國恣意拘留問題工作組」在訪問紐西蘭政府與 NZHRC 後的結論聲明中，即提及工作組係分別會見政府官員（包括行政、司法部門）與 NZHRC 的代表，從 NZHRC 所提交的資料指出；工作組並

---

<sup>55</sup> Judy McGregor, Sylvia Bell & Margare Wilson, McGregor, Fault-Lines-Human-Rights in Zealand (2011), [http://www.lawfoundation.org.nz/wp-content/uploads/2015/04/2011\\_38\\_17-Public-version-of-Research-Report-embargoed-till-2.4.15.pdf](http://www.lawfoundation.org.nz/wp-content/uploads/2015/04/2011_38_17-Public-version-of-Research-Report-embargoed-till-2.4.15.pdf) (last visited Dec. 22, 2022).

敦促政府延長 NZHRC 的任期，使其能夠受理與移民法、政策和做法相關的侵犯人權行為的申訴並進行報告<sup>56</sup>。

NZHRC 亦曾主動邀請聯合國原住民權利專家機制（The United Nations Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples, EMRIP）訪問紐西蘭，為國家人權行動計畫之修訂提供建議，以實現《聯合國原住民權利宣言》在紐西蘭的目標<sup>57</sup>。

## 6. 紐西蘭國家人權委員會與其他利害關係人的互動

紐西蘭於 2016 年修正 1993 年人權法（Human Rights Amendment Act 2016），進一步擴張 NZHRC 職權：依照新修正之人權法，NZHRC 得對於可能影響或侵犯人權的任何事項，無論所涉及之人權是否得到紐西蘭國內人權法或國際人權法之確認，發布人權公開聲明，包括評論政府對該事項之立場。其次，就可能影響人權的任何現行法規、草案或政策，得向總理與該管部會首長進行報告。最後在 2016 年的修正中，亦將推動發展新的國際人權文件、推動與監督紐西蘭遵守國際人權規範與報告實施情形兩者列入 NZHRC 的職權之中。因此，當內閣不支持 NZHRC 的立場時，NZHRC 得以公開聲明的方式向國際社會與公眾提出與政府不同的意見。

---

<sup>56</sup> Statement at the conclusion of its visit to New Zealand (24 March – 7 April 2014) by the United Nations Working Group on Arbitrary Detention, OHCHR, <https://www.ohchr.org/en/statements/2014/05/statement-conclusion-its-visit-new-zealand-24-march-7-april-2014-United-nations> (last visited Jan 19, 2023).

<sup>57</sup> End of mission statement by the United Nations Expert Mechanism of the Rights of Indigenous Peoples to its visit in New Zealand, OHCHR, <https://www.ohchr.org/en/statements/2019/04/end-mission-statement-United-nations-expert-mechanism-rights-indigenous-peoples> (last visited Jan. 19, 2023).

特別的是，NZHRC 得以透過「國家人權行動計畫」，促使政府將人權政策之推行納入一般公部門的日常運作中。依據紐西蘭人權法，發展國家人權行動計畫是 NZHRC 的法定義務，以顯示 NZHRC 相對於政府部門的獨立性，以及由 NZHRC 透過國家人權行動計畫引領整個社會參與人權事務的企圖。自 2014 年起，國家人權行動計畫全面改採線上形式，並且從由 NZHRC 主導發展行動計畫的形式，改為由各政府部門定期更新人權行動的進度，並給予相關建議，此舉旨在讓所有使用者能夠一目瞭然、確實掌握紐西蘭政府履行人權義務的近況，亦使各社會團體在未參與國家人權行動計畫的情形下，能夠隨時追蹤政府如何回應各社會團體在人權議題上的意見與關注重點。

線上化的紐西蘭國家人權行動計畫，其形成來源有二：一是來自 NZHRC 所提之建議，即建議政府相關單位採取特定人權行動，經該對應之單位接受後納為國家人權行動項目；二是來自聯合國設定的 17 個永續發展目標（SDG Goals），例如消滅貧困（No Poverty）與飢荒（Zero Hunger）、健康與良好生活水準（Good Health and Well-being）、有品質的教育（Quality Education）等等。當政府單位接受建議後，將設定多項人權行動以實現該建議內容之內涵。每項人權行動都有相對應的政府部門負責，每兩年應 NZHRC 要求更新該項人權工作進度。又由於國家人權行動計畫的形成有政府、NZHRC、非政府組織與民間社會的共同參與，因此 NZHRC 與非政府組織亦有相當程度之互動。

在與司法部門的互動上，依 1993 年人權法第 5 條第 j 項，NZHRC 亦得作為訴訟參加人（intervener），或向法院提交法庭之友意見書。NZHRC 曾多次就涉及人權的訴訟案件引用國際標準，這使國際人權公約更加突出。例如，在 Atkinson 一案，上訴法院認可了 NZHRC 和



被上訴人所採用的與《公民權利和政治權利國際公約》和《一般性意見》一致的歧視做法；在 *Service & Food Workers Union Nga Ringa Tota Inc v Terranova Homes & Care Ltd* 就業法庭中，被要求決定什麼標準決定是否存在基於性別的男女薪酬差異因素作為初步問題，法院明確接受相關國際文件中的做法以及對消除基於性別的一切形式的薪酬歧視的關注。法院特別贊同 NZHRC 的觀點，即他們所支持的原則擴展到禁止此類歧視<sup>58</sup>。

與紐西蘭監察使的互動上，兩者在特定項目的存在合作機制，但仍屬於不同的政府組織，亦不互相隸屬、指揮監督。紐西蘭監察使始於 1962 年依據「國會監察法」(Parliamentary Ombudsman Act 1962) 設立，1975 年又制定「監察法」(Ombudsman Act 1975)，增設 1 名監察使並擴充監察使之職權。監察使係由國會推薦人選，並經總督任命，各自獨立行使職權並直接向國會負責<sup>59</sup>。

紐西蘭監察使的權力與職能除監察法外，尚包括政府資訊法 (Official Information Act)、地方政府資訊與會議法 (Local Government Official Information and Meetings Act)、酷刑犯罪法 (Crimes of Torture Act) 與揭弊保護法 (Protected Disclosures Act)<sup>60</sup>。因此固然受理之案件可能涉及個人人權受侵害，但職責主要是調查政府官員之行政作為與決策，有無缺失、違法，並非專責人權事務，可見監察使與 NZHRC 在法定職權有清楚的區分。惟紐西蘭為促進、保護和監督「聯合國身

---

<sup>58</sup> McGregor et al., *supra* note 39.

<sup>59</sup> 〈國際監察制度綜覽—紐西蘭監察使公署〉，監察院網站，<https://www-ws.cy.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvQ3lPbGRGaWxlL3B1YmtpYy9kYXRhLzgxMzExNDQyMzI3MS5wZGY%3d&n=57SQ6KW%2f6Jit55uj5a%2bf5L2%2f5YWs572yLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf> (最後瀏覽日：2023/01/30)。

<sup>60</sup> What the Ombudsman does, OMBUDSMAN, <https://www.ombudsman.parliament.nz/about-ombudsman/what-ombudsman-does> (last visited Jan. 30, 2023).

心障礙者權利公約」的實施，安排紐西蘭監察使與 NZHRC 同為獨立監督機制之一部<sup>61</sup>；另外紐西蘭監察使與 NZHRC 的兒少人權委員同為，因此兩者有著在特定項目共同合作的機制<sup>62</sup>。

在與政府機關的互動上，雖然 NZHRC 是獨立行使職權的國家機構，不受政府政策或部長左右。惟依國家機構法第 132 條，紐西蘭法務部得隨時對 NZHRC 的運作與效能進行調查。此項權力在 2017 年 10 月發生於 NZHRC 內部的性騷擾事件中得到展現：NZHRC 的實習生在 NZHRC 實習期間遭到 NZHRC 財務長性騷擾，NZHRC 受理投訴並審查後，竟僅僅對財務長進行紀律處分，並維持他的職位。NZHRC 的處理方式在 2017 年至 2018 年間引起媒體與公眾的關注，法務部長即刻命退休法官 Coral Shaw 對 NZHRC 展開調查，隨後得出「性騷擾確實發生，但非普遍存在」之調查結論，但更重要的是，調查報告中指出 NZHRC 執行長 Cynthia Brophy 與部分委員無法發揮期待的功能，而這些委員間「經常不合作及不專業」。調查報告認為，職員和管理者之間的深刻分歧和缺乏信任，是 NZHRC 內之性騷擾申訴無法順利處理的因素之一<sup>63</sup>。

此樁性騷擾案件不但使當時的主任委員與兩位委員相繼離職<sup>64</sup>，並引發對於 NZHRC 委員任命程序的討論：NZHRC 前委員 Peter

---

<sup>61</sup> Framework to promote, protect and monitor implementation of the Convention, OFFICE FOR DISABILITY ISSUES, <https://www.odi.govt.nz/united-nations-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/nzs-monitoring-framework/> (last visited Jan. 30, 2023).

<sup>62</sup> Why the Ombudsman monitors places of detention, OMBUDSMAN, <https://www.ombudsman.parliament.nz/what-ombudsman-can-help/monitoring-places-detention/why-ombudsman-monitors-places-detention> (last visited Jan. 29, 2023).

<sup>63</sup> Harrison Christian, *Analysis: The road to the truth about the Human Rights Commission*, STUFF, May 15, 2018, <https://www.stuff.co.nz/national/103919106/analysis-the-road-to-the-truth-about-the-human-rights-commission> (last visited Jan 29, 2023).

<sup>64</sup> *Big staff changes at Human Rights Commission*, NZ HERALD, May 25, 2018, <https://www.nzherald.co.nz/nz/big-staff-changes-at-human-rights-commission/ZI3IEQQGF6WWNBHHTNLQN3DRHI/> (last visited Jan. 25, 2023).



Hosking 即投書提到，NZHRC 存在任命程序不明確、實際的任命過程欠缺反對黨與國會的參與，以及非政府組織問責機制的缺席等問題，皆有待解決<sup>65</sup>。

依據國家機構法第 140 條，NZHRC 係透過法務部長轉交的年度報告，向國會報告其運作情形。因此 NZHRC 一直希望能夠修法將自身定位轉變為國會辦公室（Parliamentary Office），使其得以直接向國會報告，以便向政府施加壓力，而不再透過政府機關的中介<sup>66</sup>。

## （五） 韓國

### 1. 韓國憲政體制

韓國現行運作的憲政體制，主要是依據 1987 年頒布的第六共和憲法。韓國憲法 66 條明文規定，「行政權屬於總統為首之政府所有」，所有行政事務係由總統主持的國務會議議決，國務總理則係扮演輔佐總統角色，統轄各行政部門，並未呈現行政權二元化的現象。

總統由相對多數的公民直選產生，任期五年不得連任，在憲政位階上是國家元首。總統職權包括對國家機關的人事任命權（大法官、監察院長、國務總理、部會首長等）、行政與政策最高領導權（透過國務會議主導內政、國防、外交與兩韓政策的制定與執行）、軍隊統率

---

<sup>65</sup> Peter Hosking, *Drop the politics from human rights*, NEWSROOM, May 24, 2018, <https://www.newsroom.co.nz/2018/05/23/111056/drop-the-politics-from-human-rights> (last visited Jan. 25, 2023).

<sup>66</sup> GANHRI Sub-Committee on Accreditation Report – March 2022, GANHRI, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022_E.pdf) (last visited Feb. 24, 2023).

權、緊急狀態的特別權力（緊急命令、宣布戒嚴）、法案的提出與覆議等。

韓國國會（National Assembly）採一院制，任期四年，目前係由 253 名單一選區選出及 47 名政黨比例產生之議員組成，國會獨立行使的職權包括立法權、預算審核權、立法監督權、總統人事任命同意權（包括國務總理、大法官、監查院長等）、人事免職建議權（總理、內閣閣員等）、調查權與彈劾權等<sup>67</sup>。

在體制定位上，一般將這部憲法中的政府制度歸類為總統制，蓋國務總理係由總統任免，雖國會擁有提名時之同意權，惟國務總理之免職則無須國會同意，聽任總統指揮。國會對於內閣無倒閣權，僅具無法律拘束力的倒閣建議權，總統可以拒絕國會的建議。是故內閣之存續與否不一定非得到國會多數的支持與信任不可。在制度框架上有彼此分立制衡的總統與國會，分別享有獨立任期保障與自主行使不受干涉的職權。

## 2. 韓國國家人權機構的設立背景與法律依據

韓國國家人權委員會（National Human Rights Commission of Korea, NHRCK）係依 2001 年通過之「韓國國家人權委員會法（National Human Rights Commission Act）」，於同年成立之國家人權機構。

---

<sup>67</sup> 蘇子喬，〈南韓與臺灣憲政體制之比較—「形異實同」的憲政體制〉，《中研院法學期刊》，第 20 期，頁 82-84（2017）。

韓國的非政府組織非常積極推動 NHRCK 的設立。在維也納會議中，韓國非政府組織即要求制定一項法案，建立一個獨立的國家人權機構來履行職能。1996 年 11 月，非政府組織參加了在新德利舉行的亞太人權大會，使得非政府組織界要求建立國家人權機構的呼聲更加高漲。

NHRCK 的設立與韓國活躍於政壇的金大中也有密切關係，金大中。在 1997 年 12 月的總統競選期間，金大中公開宣布如果當選，他將致力於建立一個國家人權機構。在他成功勝選擔任總統之後，「制定人權委員會法和設立國家人權委員會」被納為金大中政府的「百項主要國家任務」之一<sup>68</sup>。

然而國家人權委員會法的初始設計與 NGO「獨立性」的期待有巨大落差。非政府組織強烈抗議政府的法案草案，因為它遠低於《憲法》規定的國家人權機構的國際標準「巴黎原則」。法務部與非政府組織遲遲無法取得共識，導致「國家人權委員會法」陷入僵局。直到 2001 年 4 月，當時的執政黨「新千年民主黨」提出的修正案才在國會以微弱多數獲得通過<sup>69</sup>。最終成功通過的《國家人權委員會法》克服了法務部將該委員會置於其控制之下的企圖，該法將委員會定義為一個「獨立」的國家機構，不隸屬於政府的立法、行政或司法機構。

---

<sup>68</sup> Sanzhuang Guo, Independence of National Human Rights Institutions and Linkage between International Law and Domestic Law: A Case Study of the National Human Rights Commission of Korea, in THE ASIAN YEARBOOK OF HUMAN RIGHTS AND HUMANITARIAN LAW 264, 108-113 (2017).

<sup>69</sup> *Id.*

雖然該法仍然有不盡完美的地方，但國家人權委員會的設立所引發的僵持終究在非政府組織取得勝利下畫下句點<sup>70</sup>。金大中政府於2001年5月15日召開國務院決議頒布該法，國家人權委員會法於5月24日頒佈為第6481號法令，並於六個月後的11月25日生效。

### 3. 韓國國家人權機構的組織與運作

韓國「國家人權委員會法」、「國家人權委員會和其附屬機構組織制度」與「有關國家人權委員會辦事處及所屬機關工作職掌之規定」共同勾勒出NHRCK的整體組織架構與職掌。其中「國家人權委員會法」第5條規定NHRCK由1名委員會主席、3名常務委員及7名委員所組成，一共11名。其中4名由國會（national assembly）選任、4名由總統選任、3名由最高法院首席法官提名經總統批准選任。委員們的任期為三年並可連任一次。任一性別的組成不能超過總人數的百分之六十。此外，NHRCK主席應由總統自委員中任命，並須經過國會之人事聽證。

委員資格部分，「國家人權委員會法」第9條規定，非大韓民國公民者，屬於《國家公務員法》第33條中任一款者、政黨黨員、於依《公職選舉法》舉行之選舉，已登記為候選人者，皆不能擔任NHRCK委員。又依「國家人權委員會法」第10條，委員於任期內，不得兼任國會或地方議會議員、其他國家機關或地方自治團體公務員之職，委員亦不得加入政黨或參加政治運動。

---

<sup>70</sup> 安京煥，〈韓國國家人權委員會：十年的榮耀與羞愧（2001-2011）〉，《台灣人權學刊》，第2卷第1期，頁7（2013）。

NHRCK 設有秘書處，負責統籌所有會內事務，「國家人權委員會和其附屬機構組織制度」第 5 條進一步規定秘書處內部設置營運支援科、人權諮詢調整中心、政策教育局、侵害調查局及歧視糾正局，並下設企劃調整官負責 NHRCK 之財務、法務與資訊管理，共計 4 個局處、18 個部門與 5 個區域性辦公室（釜山、光州、大邱、大田、江原），以執行委員會的決議、政策及其他行政事項。

各部門重要職掌如下：

- (1) 營運支援科：協助管理人事行政、文書、安全業務與會計事項。
- (2) 人權諮詢與調解中心：說明並諮詢陳請事項、接收並分類陳請事項，維持管理陳請事項相關統計資料、處理陳請事項外之民願事項、依法第 41 條，設立、構成、營運調整委員會、陳請調查內容中，由主席所指定事項。
- (3) 政策教育局：下設人權政策科、社會人權科、國際人權科、人權教育企劃科、人權教育營運科、宣傳協力科，分別負責研究人權、加入國際人權條約及履行該條約相關的研究及勸導，以及意見表達
- (4) 侵害調查局：下設調查總管科、人權侵害調查科、兒童青少年人權科、軍中人權調查科及企劃調查組，分別負責調查人權侵害行為，以及建立、管理及協調救濟相關基本計畫；調查與研究移居人權、兒童與青少年人權與軍中人權相關法令、制度政策與慣例；以及針對人權侵害相關拘留、保護設施，企劃、管理與協調訪問調查的工作。
- (5) 歧視糾正局：下設歧視糾正總管科、身心障礙歧視調查一科、身心障礙歧視調查二科、性別歧視糾正組，分別負責歧視行為

之調查、救濟相關基本計畫、身心障礙歧視相關法令、制度、政策與慣例與個案調查救濟、身障人士福利設施、精神健康增進設施及精神障礙人士人權、性歧視及性騷擾相關法令、制度、政策與慣例與個案調查救濟。

依「韓國國家人權委員會運作規則」，NHRCK 的運作分成全員委員會、常任委員會、小型委員會與特別委員會。其中全員委員會負責議決委員會運作之基本方針、委員會預算及決算相關事項。如出於處理特定案件相關之臨時業務之必要，NHRCK 得以全員委員會之議決，設立特別委員會。特別委員會由主席指定三名以上，五名以下之人權委員組成，原則上以一年為運作期間，必要時得經全員委員會決議延長。

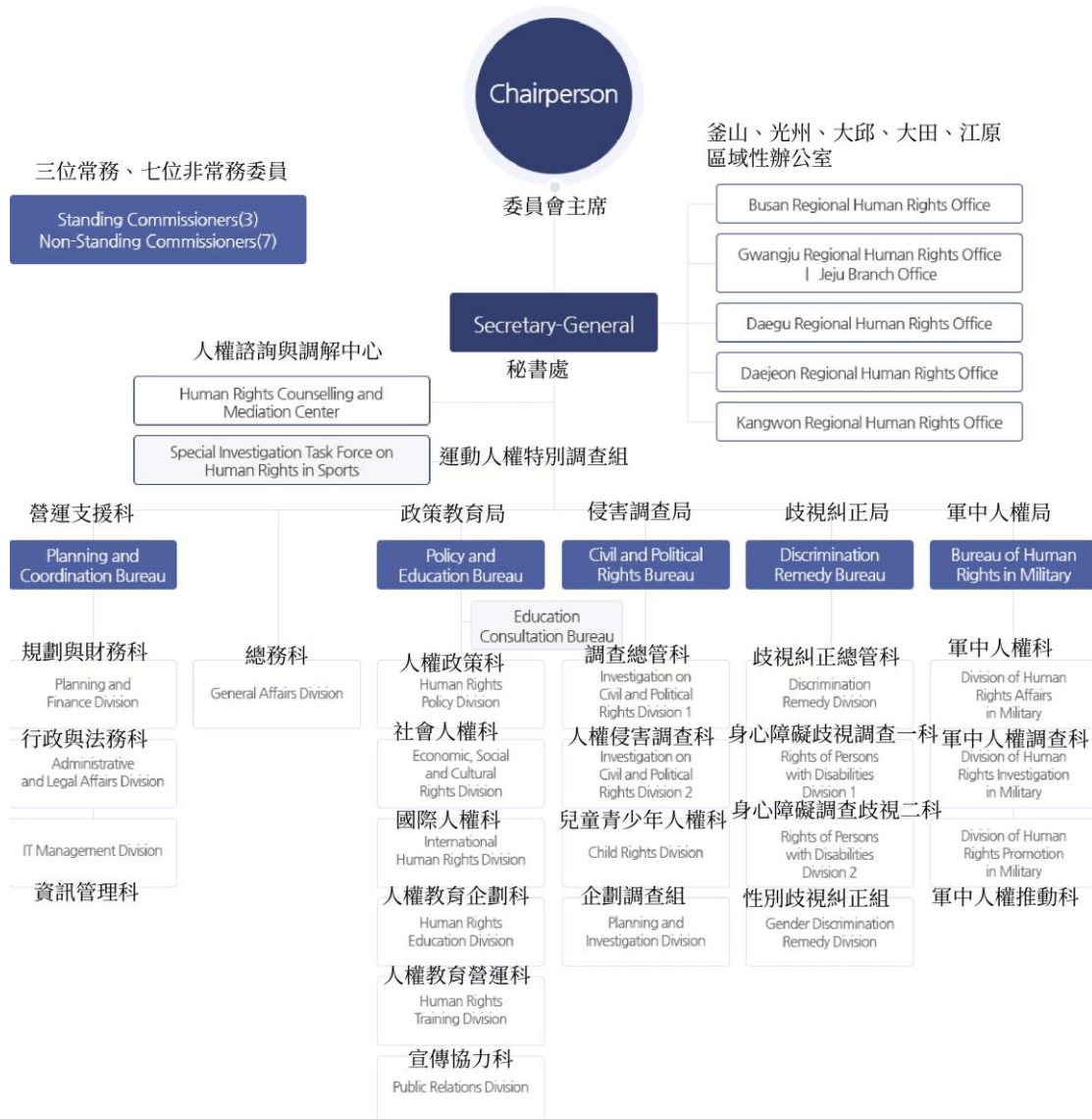
截至 2021 年年底，NHRCK 共有 234 名職員，其中 190 名職員在 NHRCK 總部辦公室服務，44 名職員分別在 5 個區域性辦公室服務。

預算量能部分，2017 至 2021 年五年間總預算分別為 292 億、314 億、366 億、366 億與 379 億韓元，除 2019 至 2020 年間有略為下降之情形外，其他年度皆呈現預算增加之趨勢<sup>71</sup>。

---

<sup>71</sup> NATIONAL HUMAN RIGHTS COMMISSION OF KOREA[NHRCK], 2021 국가인권위원회 통계(2022), [https://www.humanrights.go.kr/download/BASIC\\_ATTACH?storageNo=1068863](https://www.humanrights.go.kr/download/BASIC_ATTACH?storageNo=1068863) (last visited Mar. 27 2023) .





資料來源：韓國國家人權委員會網站（2022）

圖 2 NHRCK 組織架構



#### 4. 韓國國家人權機構的憲政角色

NHRCK 雖非透過憲法設立之憲政機關，惟依據「國家人權委員會法」第 3 條，NHRCK 應獨立執行屬於其權限之業務，意即獨立於行政、立法與司法機關，對其進行權力制衡。NHRCK 亦認為其為人權準國際機制（quasi-international institution）在國內的實現<sup>72</sup>。因此在法制面，可以確定為獨立的國家人權機構。

實際在人事與經費上的獨立性，從委員的資格規定觀之，「國家人權委員會法」第 9、第 10 條的消極資格與禁止兼任民意代表與公職的規定，明確排除來自政治部門的人事因素。「國家人權委員會法」第 7 條明定委員之任期為三年，僅得連任一次，若委員有空缺，則總統應自空缺之日起 30 日內任命繼任人。因此在委員資格、任期及責任上，都呈現出 NHRCK 之人事獨立性。

不過內部執行的人事方面，「國家人權委員會法」秘書長經委員會審議後，由主席提請總統任命。所屬職員中，五級以上公務員，或屬於高級公務員團之一般職公務員，經主席提請總統任命；六級以下的公務員則由主席任命。由此可見，執行層面的部分人事：從秘書長到高階公務員的產生，皆須透過總統任命，非 NHRCK 主席完全可以決定，就此 NHRCK 並非完全自主。

---

<sup>72</sup>NATIONAL HUMAN RIGHTS COMMISSION OF KOREA[NHRCK], *National Human Rights Commission of the Republic of Korea Annual Report 2002* (2003), <https://www.humanrights.go.kr/site/inc/file/fileDownload?fileid=7003707&filename=AnnualReport%202002.pdf> (last visited Jan. 15 2022) .

至於經費來源的獨立性，「國家人權委員會法」第 3 條規定在執行委員會預算相關業務時，主席應依《國家財政法》第 6 條第 3 項，視為中央官署首長。因此 NHRCK 無權直接向韓國國會提出預算，必須歷經行政部門，也使得行政部門有機會以預算管控之名，間接干預 NHRCK 的事務。

## 5. 韓國國家人權機構與聯合國人權機構之互動

基本上，NHRCK 定期就聯合國重要人權公約的國家審查提出擬議問題清單，以便條約機構向韓國政府提供國家報告前問題清單，並扮演條約機構與政府部門間溝通的角色。例如在 2020 年，NHRCK 即就第六次「聯合國禁止酷刑公約（International Convention against Torture）」定期報告提出擬議問題清單予聯合國禁止酷刑委員會（United Nations Committee against Torture），並在韓國法務部撰擬定期報告草稿後，提供內容上的回饋建議<sup>73</sup>。

值得一提的是，NHRCK 始終將北韓人權納為重要工作項目之一。同時聯合國和國際社會一直積極參與討論北韓人權狀況之改善。為回應聯合國對於北韓人權的關切，NHRCK 在 2013 年發布了政策建議、意見書以及主席聲明，其中包括對於聯合國成立北韓人權調查委員會（Commission of Inquiry on Human Rights in the Democratic People's Republic of Korea, COI）的意見<sup>74</sup>。

---

<sup>73</sup> NATIONAL HUMAN RIGHTS COMMISSION OF KOREA[NHRCK], National Human Rights Commission of the Republic of Korea Annual Report 2021 (2022), [https://www.humanrights.go.kr/download/BASIC\\_ATTACH?storageNo=1068864](https://www.humanrights.go.kr/download/BASIC_ATTACH?storageNo=1068864) (last visited Feb. 27 2023) .

<sup>74</sup> NATIONAL HUMAN RIGHTS COMMISSION OF KOREA[NHRCK], National Human Rights Commission of the Republic of Korea Annual Report 2013 (2014), [https://www.humanrights.go.kr/download/BASIC\\_ATTACH?storageNo=1055406](https://www.humanrights.go.kr/download/BASIC_ATTACH?storageNo=1055406) (last visited Feb. 27 2023)

除此之外，在 2021 年，作為 GANHRI 的主持機構，NHRCK 代表國家人權機構強調應起草年長者人權公約（Human Rights Convention for Older Persons）以回應聯合國理事會（United Nations Council）和 GANHRI 老年工作小組之需要，同時致力於提高年長者人權議程在國際社會的知名度<sup>75</sup>。

## 6. 韓國國家人權機構與其他利害關係人之互動

作為非政府組織，ANNI 對於亞洲國家人權機構的表現與效能始終保持關注，NHRCK 亦為其長期評估對象之一。ANNI「亞洲國家人權機構績效報告（ANNI Report on the Performance of National Human Rights Institutions in Asia）」即為檢視 NHRCK 在委員人事任命與業務表現的主要文件。在 2016 年的報告中，ANNI 就韓國政府完全未遵守其為得到 GANHRI 的 A 級評等而修訂的委員任命程序，批評其係「欺騙」行為；並批評 NHRCK 在協助人權捍衛者與女性人權捍衛者的態度消極，另指出在 NHRCK 委員中出現對性少數群體的不當發言。ANNI 建議，NHRCK 應確保民間團體對於 NHRCK 的會議與決策有溝通的管道，並應促使委員選任程序保有民間團體參與的空間；NHRCK 亦應就重要人權議題即時進行調查與表明意見，並應以國際人權標準或建議檢視涉及人權的爭議法規，而非服膺於國家的實定法<sup>76</sup>。

---

<sup>75</sup> *Supra* note 73.

<sup>76</sup> 2016 ANNI Report on the Performance of National Human Rights Institutions in Asia, ASIAN NGO NETWORK ON NATIONAL HUMAN RIGHTS INSTITUTIONS, <https://www.forum-asia.org/uploads/wp/2016/11/ANNI-Report-2016-Full-Report.pdf> (last visited Feb. 24, 2023).

在 2017 年的報告，ANNI 指出委員任命的問題以及 NHRCK 委員對於性少數群體的不當發言仍然沒有改進，以及秘書長出缺為契機的 NHRCK 改革事件。ANNI 建議 NHRCK 應持續致力於建立獨立的委員選任機制，以提出適合的委員候選名單；應接受來自民間社會的批評並積極進行改革；並應於政府、國會與公眾間引入與推廣國際人權標準，使國際社會對於韓國人權情況提出的意見能夠在韓國實行<sup>77</sup>。

2020 年的報告，ANNI 認為 NHRCK 已經採取重要步驟加強與促進韓國人權，但也指出就性騷擾、性歧視與性別暴力案件，NHRCK 應即時處理案件中人權受侵害的群體，僅透過發布新聞稿並進行部分事件的調查是不夠的；NHRCK 亦應加強組織內部的多元性，以作為韓國社會中落實平等與多元的典範。是故，ANNI 建議 NHRCK 應倡導國會修改「韓國國家人權委員會法」；調查並為人權受侵害者提供救濟，特別是那些在韓國社會受到污名化的移民、難民和性少數群體；加強與民間社會的接觸；並建議 NHRCK 發表自身組織強化多元性努力的報告<sup>78</sup>。

非政府組織定期的觀察與評估呈現出 NHRCK 與政府部門間的變動關係。如前所述，NHRCK 與其他政府部門的潛在衝突，特別體現在委員組成、選任程序與透過修改「韓國國家人權委員會法」提升 NHRCK 為憲法機關的爭議。由於 NHRCK 過去被認為是金大中總統

---

<sup>77</sup> 2017 ANNI Report on the Performance of National Human Rights Institutions in Asia, ASIAN NGO NETWORK ON NATIONAL HUMAN RIGHTS INSTITUTIONS, <https://www.forum-asia.org/uploads/wp/2017/12/ANNI-Report-2017-1.pdf> (last visited Feb. 24, 2023).

<sup>78</sup> 2020 ANNI Report on the Performance of National Human Rights Institutions in Asia, ASIAN NGO NETWORK ON NATIONAL HUMAN RIGHTS INSTITUTIONS, [https://forum-asia.org/wp-content/uploads/2021/12/ANNI-Report\\_Pages\\_v2.pdf](https://forum-asia.org/wp-content/uploads/2021/12/ANNI-Report_Pages_v2.pdf) (last visited Feb. 24, 2023).

任內的重要政治成就，在反對陣營的保守派執政後，便對於 NHRCK 採取了與金大中、盧武鉉民主派政府不同的態度。

例如，保守派陣營的李明博總統上任後，即藉由裁員 NHRCK 兩成人力，來對國家人權委員會進行組織改組。NHRCK 前主席（2006-2009）安京煥即指出，NHRCK 之所以被認為需要改造，是因為政府想要趕走那些來自公民社會的成員。因此將 NHRCK 的職員規模裁減，同時關閉 NHRCK 的三個地域辦公室<sup>79</sup>。

從李明博到朴槿惠政府執政期間，無論是自由派或 NHRCK 皆經歷了「失落的十年」<sup>80</sup>，因此 2017 年文在寅的勝選與執政，其作為人權律師以及幕僚長背景，使得民眾對人權重新燃起希望，對於支持人權的執政政府有著相當大的期待。文在寅曾於任內宣示將積極落實 NHRCK 所提出的意見和建議，並要求各級政府部門應實質落實 NHRCK 的建議而不是忽略之。作為改善基本人權努力的一部分。

2022 年文在寅卸任後，再度政黨輪替，由反對黨的尹錫悅當選總統並執政。韓國政治意識型態在總統與 NHRCK 的互動所扮演的角色仍值得後續追蹤關注。

---

<sup>79</sup> *Supra* note 51, at 14-15.

<sup>80</sup> Daniel Corks, A Lost Decade for Human Rights in South Korea, Sep. 11, 2017, KOREA EXPOSÉ, <https://koreaexpose.com/lost-decade-human-rights-south-korea/> (last visited Jan. 10 2023).



### 三、 結論

我國國家人權委員會的成立與運作，開啟我國人權史新的一頁，而從英國、加拿大、澳大利亞、紐西蘭與韓國五國的國家人權機構比較研究可以觀察到，國家人權委員會是否能夠符合巴黎原則的精神，人事獨立多元、預算自主兩者厥為重要課題。於此應指出，將是影響國家人權機構發展的重要因素，尤其是在人權思潮方興未艾之時，為改善國家人權形象，提升國際地位，成立國家人權委員會是政治人物考慮的目標之一，韓國金大中政府將推動人權與「擠入先進國之列」之理想相結合，即為著例。

相對地，在運作一段時間後，政治環境變動，國家人權機構即隨之面臨考驗：澳大利亞同時受到委員任命受政治干涉，以及預算長期不足的問題，嚴重影響人權工作與 GANHRI 的評級；英國則因為預算持續遭到刪減以及與民間團體互動不足遭到批評。紐西蘭則是因內部管理不佳而遭到政府調查，並失去民眾的信心；韓國與澳大利亞類似，在委員的選任受政治因素影響甚多，甚至因執政黨的敵意而被迫裁員，陷入所謂失落的十年。在在顯示當人事與預算皆受限於行政部門，特別是法務部或檢察總長時，國家人權機構經常難以充分發揮功能。

監察院在五權憲法體制之下保有作為憲法機關的獨立性，雖非當然符合巴黎原則對國家人權委員會所期待的獨立性與多元性。不過國家人權委員會之委員全數由監察委員兼任，因此在憲法規範文本與憲政實務上，監察院作為五權憲法機關之一，行使職權有相對於行政、

立法兩院的獨立性，免於政治干涉，因此可以想像人權工作亦得受同於監察委員之獨立性保障。

繼之而來的問題是，身分重疊下監察院內部人權工作與非人權工作的分工，目前尚未有明確的法規可以依循。國家人權委員會組織法第 2 條所列的人權事務，在其他國家的脈絡下多屬行政或準司法權力之行使，已經不是固有「監察權」可以完全涵蓋的範圍，而過去監察院多是事後調查、追訴國家不當行為，此種國家違法不當行為，固多半涉及人權侵害，但巴黎原則所期待的國家人權機構，其功能非在強調事後調查追訴，而是事前有計畫地推動人權，隨時回應人權議題以及積極進行國際合作、與社會溝通<sup>81</sup>，如系統性國家詢查、監督機制及人權推廣與教育等等，皆是國家人權委員會在個案調查之外的重要任務。

因此，本研究建議參考 AHRC、NHRCK 等運作模式，依據不同的重要人權議題進行任務分組，密集議事，增加執行人權業務的彈性與效率。

我國總統與立法委員皆由全民直選產生，具備雙元民主特徵，因此由總統提名、立法院同意而產生監察委員的方式，尚難謂民主正當性不足，且依監察院組織法第 3 條之 1 第 1 項第 7 款及第 2 項規定，監察院監察委員，須年滿 35 歲，其中具有對人權議題及保護有專門研究或貢獻，聲譽卓著者；或具與促進及保障人權有關之公民團體實務經驗，著有聲望者資格之委員，應為 7 人，不得從缺，並應具多元

---

<sup>81</sup> 張文貞，〈監察院憲政轉型的契機與挑戰—以人權為核心〉，《月旦法學雜誌》，第 318 期，頁 97-100（2021）。



性，由不同族群、專業領域等代表出任，且任一性別比例不得低於三分之一，提名前並應公開徵求公民團體推薦人選。對於監察委員的實質資格即多元性有所要求。但目前我國憲法與相關監察法制欠缺公開討論資格的機制，反而在執政黨掌握總統與立法院多數的情形下，曾經發生監察委員人事同意案未經立法院實質審查而逕行表決的事例<sup>82</sup>。若考慮 GANHRI 對於 AHRC 委員任命方式的批評內容，未來我國國家人權委員會或將面臨國際社會相同的檢視，建議應預作準備以為因應。

在組織效能部分，我國國家人權委員會依「監察院國家人權委員會組織法」第 2 條規定的職權計有九項，與韓國「國家人權委員會法」第 19 條所定之職權幾無差異，然而相較於 NHRCK 下設有 4 個局處、18 個部會與 5 個區域性辦公室，一共 234 職員，我國國家人權委員會僅分設研究企劃組、訪查作業組、教育交流組三組，辦理同法第 2 條所定職權各項行政事務，法定編制員額尚不及 50 人。建議未來可以參考 NHRCK 的編制，進一步細分組織內部的人權業務工作，並視情形增加員額，以有效發揮國家人權委員會的功能。

---

<sup>82</sup> 黃予萱，〈籲立院暫緩表決監院人事權 時力黨團：未審查就表決恐違憲〉，上報，2020/7/16，[https://www.upmedia.mg/news\\_info.php?Type=24&SerialNo=91718](https://www.upmedia.mg/news_info.php?Type=24&SerialNo=91718)（最後瀏覽日：2023/1/19）。

表 1 各國國家人權機構組織架構與組織量能比較

國家人權機構	法源依據	設立時間	評級	委員產生方式	經費來源與預算量能	職員數	特色
EHRC	2006 年平等法	2007	A	10 至 15 名委員，由女性與平等部部長任命	女性與平等部， 18,250,000 英鎊 (2021-2022 年)	229 (2021-2022)	經費預算持續遭到刪減
CHRC	加拿大人權法	1977	A	正副主任委員、近用能力委員、薪酬公平委員各一名，其他委員三至六名，由總督任命	法務部與檢察總長， 35,800,000 加幣 (2021-2022 年)	252 (2021)	主要推動全國性、反歧視領域事務
AHRC	澳大利亞國家人權委員會法	1986	A	除主席由總督指派外，其餘七名委員經總理同意後，由總督指派。	法務部與檢察總長， 22,620,000 澳幣 (2021-2022 年)	143 (2022)	人事選任指派獨立性不足及資金不穩定
NZHRC	1993 年人權法、2004 年國家機構法	1977	A	一名主任委員加上三至四名委員組成，悉由法務部長提名，總督任命。	法務部， 13,522,000 紐西蘭元 (2021-2022 年)	80 (2022)	任命程序不明確、欠缺反對黨與國會的參與，欠缺非政府組織問責機制
NHRCK	韓國國家人權委員會法	2001	A	4 名由國會選任、4 名由總統選任、3 名由最高法院首席法官提名經總統批准	法務部， 379 億韓元 (2021 年)	234 (2021)	部分委員資格與表現與民間團體期待落差、受政治意識形態影響大

				選任。			
我國監察院國家人權委員會	監察院國家人權委員會組織法	2020		委員十人，監察院院長及具有監察院組織法第三條之一第一項第七款資格之監察委員七人為當然委員	監察院，131,388,000新台幣（2022年）	45（法定員額）	

資料來源：計畫團隊自行整理

監察院

國家人權委員會 111 年重要人權議題國  
際比較分析：

國家人權機構最近一次擬定策略計畫之  
國際比較分析報告

廠商名稱：財團法人資訊工業策進會

負責人：李世光

中華民國 111 年 10 月

## 一、 研究背景與方法

### (一) 研究背景與目的

#### 1. 國家人權機構制定策略計畫之背景

聯合國大會於 1993 年 12 月 20 日作成第 48/134 號決議，通過「關於促進和保護人權的國家機構的地位的原則」(Principles relating to the Status of National Institutions for Promoting and Protecting Human Rights)，又稱為巴黎原則 (Paris Principle)，旨在為國家人權機構的權限與職責，組成的獨立性與多元化、運作方式、以及準司法權(quasi-jurisdictional competence) 的行使原則制定共同基準<sup>83</sup>。

為充分落實巴黎原則的要求與促進人權，各國國家人權機構於 1993 年組成「國家人權機構國際協調委員會 (International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions for the Protection and Promotion of Human Rights, ICC)」，即後來的「國家人權機構全球聯盟(Global Alliance of National Human Rights Institution, GANHRI)」，由其下設的評鑑次級委員會 (Sub-Committee on Accreditation, SCA)<sup>84</sup>評鑑各國國家人權機構是否確實遵循巴黎原則。為此，SCA 發表了一系列關於的巴黎原則的「一般性觀察 (General Observation)」及評鑑工作指南，詳盡闡釋巴黎原則的規範內涵，使各國國家人權機構知悉如何遵循巴黎原則<sup>85</sup>。

---

<sup>83</sup> United Nations. (1993, December 20). Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles). <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris>

<sup>84</sup> United Nations. (n.d.). GANHRI Sub-Committee on Accreditation (SCA). Retrieved October 3, 2022, <https://www.ohchr.org/en/countries/nhri/ganhri-sub-committee-accreditation-sca> .

<sup>85</sup> Canadian Human Rights Commission. (2018). A Practical Guide to the Work of the Sub-Committee on Accreditation (SCA). Global Alliance of National Human Rights Institutions. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/GANHRI\\_Manual\\_onl](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/GANHRI_Manual_onl)

其中，SCA 認為受評鑑的國家人權機構應提出其策略計畫與內部規範，並應簡要描述其主要內容，包括定期會議的組成與召開頻率，及工作小組的職權、組成與運作方式，以落實巴黎原則對於國家人權機構「定期並於必要時，經正式召集後召開有全體成員出席的會議（Meet on a regular basis and whenever necessary in the presence of all its members after they have been duly concerned）」之要求，以及「必要時在其成員間建立工作小組（Establish working groups from among its members as necessary）」之要求。若國家人權機構無法向 SCA 提交策略計畫作為評鑑參考，可能影響 SCA 的評鑑成績。

SCA 進而於「一般性觀察」要求優先事項的設定必須不受國家干預，包括政黨、民意機關或政府機關代表應避免常態性參與或代表出席優先事項的討論與決定程序。同時為確保財務獨立，SCA 亦要求國家人權機構必須證明其有足夠的運作資金，以確保其不受財務因素影響，得以獨立決定優先事項與實際行動，以符合巴黎原則對於國家人權機構運作獨立性與多元性的要求。

## 2. 策略計畫之於國家人權機構的重要性

從上述 SCA 對策略計畫的強調可知，從國際人權規範的角度，策略計畫係國家人權機構向國際呈現該國人權工作進展的重要文件。透過策略計畫，聯合國與 GANHRI 得以瞭解該國人權發展特色、未來人權工作方向、以及預期面臨的挑戰；從評鑑的角度，一份完整年

度策略計畫的提出，亦有助於國家人權機構之獨立性得到國際肯認與正面評價。

另一方面，國家人權機構得透過策略計畫之撰擬，增進對自身職能之理解，並規劃未來國內人權工作的路徑。同時，策略計畫的準備過程亦是與民間團體，特別是非政府組織（NGO）溝通互動的機會，有助於擴大社會上各領域的人權合作與參與，落實巴黎原則中與非政府組織發展關係的要求。

### 3. 國家人權行動計畫（National Action Plan, NAP）

聯合國於 1993 年 6 月 25 日在維也納舉行「世界人權大會（World Conference of Human Rights）」，並於大會中通過「維也納宣言（Vienna Declaration and Programme of Action）」，依據宣言的要旨，世界人權大會強調各國按照「聯合國憲章（The Charter of the United Nations）」有責任促進和鼓勵尊重所有人的人權和基本自由，並建議各國制定國家人權行動計畫（National Plans of Action for the Promotion and Protection of Human Rights, NAP），以確定各國據以改善人權之推動與保障的步驟<sup>86</sup>。

聯合國人權高級專員辦公室（Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, OHCHR）則於 2002 年 8 月 29 日發布國家人權行動計畫手冊（Handbook on National Rights Plans for

---

<sup>86</sup> United Nations. (n.d.). National Plans of Action for the Promotion and Protection of Human Rights. Retrieved October 3, 2022, <https://www.ohchr.org/en/national-plans-action-promotion-and-protection-human-rights>



Action)<sup>87</sup>，為國家人權行動計畫的準備提供具體指引。依照該手冊的說明，國家行動計畫的宗旨是要增進國家對人權的宣導與保護。若能在人權規劃上運用全面性的架構方法，便更有機會獲得正面的結果；而行動計畫將「改善人權」這項目標納入公共政策，讓政府與不同社群皆能設定具體目標、制定計畫，並確保這些目標均能得以實現、政府與社會的相關部門均可充分參與，並使資源獲得平均的分配。因此國家人權行動計畫，係由該國政府與人民自身來決定如何採取具體手段長久改善國內人權。國際影響或壓力固然可能左右政府的人權作為，但無法單憑外部的力量改善一國之人權。除此之外，國家人權計畫尚包括以下一般共通原則：對過程與結果一樣重視；應與公民社會和一般大眾進行廣泛且密集的協商討論；應為全國性的任務，涵蓋各項社會要素；應為公共文件；應包含對普世人權標準的承諾，並說明有效達成承諾的方法；應全面廣泛，以反映人權相互依存、不可分割的特性；應為行動導向；應進行有效的執行監測與審查；應持續不斷，上下接軌；應顧及國際觀點。在內容上，國家人權計畫將以檢視國家人權需求、推廣人權發展與教育、活絡社會合作氛圍、提出值得關注的人權議題，並設定預期目標與承諾為主。

從以上背景說明可知，有別於與國家人權機構所制定的策略計畫，國家人權行動計畫定位上是全國性人權文件，也是國家履行保護人權義務的重要工具，而議題不但應涵蓋各項社會要素，制定過程亦強調應與公民社會和一般大眾進行廣泛的溝通討論。惟實踐上，兩者並非如此涇渭分明，如本研究後續所指出，韓國國家人權行動計畫的制定

---

<sup>87</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2002). Handbook on National Human Rights Plans of Action. United Nations.  
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/training10en.pdf>.

過程，韓國國家人權委員會扮演著重要角色。紐西蘭人權法甚而將國家人權行動計畫規定為紐西蘭國家人權委員會的法定義務。因此兩者議題上的重疊程度，亦為本研究的關注重點。

我國亦參照該手冊，於 2022 年 5 月 5 日提出我國首部國家人權行動計畫，設定於 2022 年至 2024 年間，優先推動以下八大議題：「強化人權保障體制」、「人權教育」、「平等與不歧視」、「強化生命權保障」、「居住正義」、「氣候變遷與人權」、「數位人權」、「難民權利保障」。我國首部國家人權行動計畫之提出，代表我國承諾將人權保障納入國家整體發展與政府計畫，並透過計畫運用資源落實人權保障事務，以追求國內人權保障之完善，以及引領國際人權思潮之終極目標。

## （二）研究方法

有鑑於策略計畫對於國家人權機構的重要性，為充分發揮策略計畫的功能，其它國家人權機構在準備與撰寫策略計畫的法規依據、具體程序以及最近一次呈現的內容，對於我國國家人權委員會策略計畫之準備具有相當參考價值。本研究挑選之 5 個重點國家（英國、加拿大、澳大利亞、紐西蘭、韓國），其國家人權機構均獲得國家人權機構全球聯盟（Global Alliance of National Human Rights Institutions，下稱 GANHRI）國際評鑑等級之 A 級認證，具有準備策略計畫的豐富經驗與歷史。此外，除韓國外，英國、加拿大、澳大利亞、紐西蘭均為內閣制國家，政治結構類似，各自的殖民歷史也具備可比較性，因此值得初步就此 5 國重點國家的國家人權機構策略計畫進行研究。

本研究透過專書、期刊、網際網路、會議資料等文本等進行資料蒐集，進而彙整各國國家人權機構策略計畫的形成背景與實踐方式。同時，本研究亦透過整理 5 個重點國家就策略計畫擬定流程的規範或既定作法，呈現該國策略計畫擬定者與其他利害關係人間的互動關係。

在比較 5 個重點國家的策略計畫之間的異同，以及其與國家人權行動計畫的關聯性後，本研究將提出初步觀察結論，並對於未來我國國家人權委員會策略計畫準備過程提供建議，希望協助建立我國國家人權委員會擬定策略計畫的框架。

## 二、 國家人權機構擬定策略計畫的法規依據與實踐觀察

### (一) 英國

#### 1. 國家人權機構的形貌

英國平等及人權委員會 (Equality and Human Rights Commission, EHRC) 係依 2006 年平等法 (Equality Act 2006)，於 2007 年成立之英國國家人權機構。其整合了英國種族平等委員會 (the Commission for Racial Equality, CRE)、身心障礙權利委員會 (the Disability Rights Commission, DRC)、平等機會委員會 (the Equal Opportunities Commission, EOC) 三個以促進平等為工作的機構，並負責保護與推行所有人的平等與人權<sup>88</sup>。

EHRC 由理事會 (Board of Commissioners)、法定小組 (Statutory committees) 與非法定小組 (Non Statutory committees) 組成。目前理事會的成員共 11 位，由內閣大臣 (目前是女性與平等部長, Minister for Women and Equalities) 任命，每位委員任期 4 至 5 年不等，最近一次提名時間為 2018 年。EHRC 可下設一至多個諮詢小組以及決策小組 (advisory and decision-making committee)，由委員擔任小組主席；另設立一名執行長 (Chief Executive)，負責研擬策略計畫草案，以及發展與執行 EHRC 所授權的其他計畫等工作。

---

<sup>88</sup> Equality and Human Rights Commission. <https://www.equalityhumanrights.com/en>.

## 2. 策略計畫的法律依據、具體程序與策略計畫的內容

依 2006 年平等法第 4 條，委員會應準備計畫，該計畫應呈現委員會依其法定職權將採取的行動、預估時程、優先事項以及決定優先事項所依循的原則；並應於完成三年後或其他合適之時間重新審視其計畫，並就其結果更新策略計畫。依據第 5 條，在準備或審視策略計畫時，EHRC 應與具與 EHRC 功能相關之知識或經驗，或其他 EHRC 認為合適之人員進行諮詢，並且應發出廣泛的邀請，在委員會認為合理之範圍內邀請願意提供相關陳述（representations）之人提供陳述，並將其納入考量。

EHRC 的治理手冊（Governance Manual）規定，EHRC 的策略計畫係由執行長與所有委員共同制定。首先在策略計畫準備階段，執行長負責內容的草擬、諮詢程序，同時各委員應就其核心職責協助執行長形成策略計畫內容。在策略計畫準備階段及後續檢討階段，EHRC 皆應進行諮詢程序，詳言之，EHRC 應向具有委員會職能相關知識與經驗的專業人士，以及其他 EHRC 認為適當的人士尋求意見；EHRC 尚須發送一般意見徵求，在合理範圍內盡量觸及願意就策略計畫陳述意見的人士<sup>89</sup>。

EHRC 應詳加考量上述蒐集到的所有意見，草擬策略計畫，並經理事會批准。經制定或檢討修正的策略計畫，EHRC 應提供計畫及每次修正的內容予內閣大臣，內閣大臣則應提交計畫副本予國會<sup>90</sup>。

---

<sup>89</sup> Equality and Human Rights Commission. (2016, March 4). Equality and Human Rights Commission Governance Manual. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/equality-and-human-rights-commission-governance-manual>.

<sup>90</sup> Equality and Human Rights Commission. (n.d.). How we work with government. Retrieved October 3, 2022, <https://www.equalityhumanrights.com/en/who-we-are/how-we-work-government>.

為此，EHRC 組成工作小組，負責每年發布人權調查報告「不列顛更為公平了嗎？(Is Britain Fairer)」，該年度報告與其他定期報告即建立了 EHRC 策略計畫制定、修正與檢討過程的重要事實基礎。EHRC 首先列出六大生活領域，分別為教育、工作、生活水準、健康、司法與個人安全、以及參與，並為每個領域設定評估架構 (measurement framework)。在設定評估架構後，EHRC 收集資料，包括既有文獻與透過學校或政府機關收集而來的統計數據，並將這些收集而來的資料盡可能地按應受保護的族群 (年齡、身心障礙、婚姻/夥伴關係、宗教或信仰、種族、性別和性取向) 進行分類與分析。例如透過問卷向受訪者提出「您是否有任何持續或預計持續 12 個月或更長期的身心理健康狀況或疾病？」的問題，進而從回答結果交叉得出身心障礙分類在六大生活領域的生活狀況；或是透過問卷向受訪者提出「您的宗教信仰為何？」，進而從回答的八個可能選項中交叉得出特定宗教信仰者是否在六大生活領域遭受不平等對待<sup>91</sup>。

以上調查過程不但呈現英國近期迫切的人權議題是否得到改善，並有助於 EHRC 了解不同社群的近況。EHRC 即基於這些報告擬定優先議題的內容與範圍，並在擬定相對應的解決方案時，向可能受影響的族群諮詢意見，以確保其所擬定的解決方案能平等對待所有利害關係人。

---

<sup>91</sup> Equality and Human Rights Commission. (2017, Oct 27). Measurement framework for equality and human rights. <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/measurement-framework-at-a-glance.pdf>.



表 2 「不列顛更為公平了嗎？」六大領域與評估指標

六大領域	評估指標
教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 兒少教育素養</li> <li>- 退學、校園霸凌與尼特族 (NEET)</li> <li>- 高等教育與終生教育</li> </ul>
工作	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 就業</li> <li>- 收入</li> <li>- 職位</li> <li>- 強迫勞動與人口販運</li> </ul>
生活水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 貧窮</li> <li>- 住房</li> <li>- 社會照護</li> </ul>
健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 健康</li> <li>- 醫療近用</li> <li>- 心理健康</li> <li>- 生殖與性健康</li> <li>- 安寧與臨終照護</li> </ul>
司法與個人安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 監禁條件</li> <li>- 仇恨犯罪、殺人、性暴力與家暴</li> <li>- 刑事與民事司法</li> <li>- 修復式司法</li> <li>- 重返社會、重新安置與復歸</li> </ul>
參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 政治與公共事務之參與及代表</li> <li>- 公共服務近用程度</li> <li>- 隱私與監控</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 社會與社區凝聚力</li> <li>- 家庭生活</li> </ul>
--	--

資料來源： Measurement framework for equality and human rights, EHRC (2017)

EHRC 最近一次公布的策略計畫<sup>92</sup> (2022 至 2025 年)，其提出願景為於平等與人權基礎上建立社會，使英國人民可獲得更好的共同生活；其目的則在於促進與維持人權法律與標準，使每個人可獲得更好的機會。至於要如何實踐，其則期待自身可透過獨立、具權威的，並且靈活的方式進行；並且透過其法定之職權，促進平等與人權透過法律實踐。相關手段包含利用詢查及研究之資料與證據以了解議題、影響決策者以確保政策法令、透過聚集個體和團體以培養良好關係與理解、透過干涉訴訟案件以釐清法律或建立先例、提供資訊、建議和指引以確保法律被遵循、分享好的實踐與學習、建立公部門考量平等議題之法律義務、和其他規範者與專家團體合作以了解障礙與發展解決方案，以及採取強力的行動以中止違法行為等。

其進一步提出在後疫情時代英國所面臨的挑戰，包含弱勢族群所面臨之風險，並提及將在本策略計畫中協助英國於後疫情中重建並促進平等與人權。在面臨這些挑戰下，其建立六個優先領域：

- (1) 在變遷的工作領域之平等
- (2) 兒童與青少年之平等
- (3) 維持健康與社會照護之人權與平等
- (4) 關注數位服務與人工智慧帶來的平等與人權影響

<sup>92</sup> Equality and Human Rights Commission. (2022, March 29). Strategic plan: 2022 to 2025. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/strategic-plan-2022-2025>.

- (5) 培養團體間之良好關係與促進尊重
- (6) 確保有效的法律框架以保護平等及人權。

針對特定優先領域，其提出欲確保達成之事項並說明欲達成之方式，以變遷的工作領域之平等為例，其將確保法律與政策框架將保護並強化最可因歧視受害之受雇者人權；並將透過如對於違反法令之雇主實施追究執法行動，或支持雇主使其行動可符合反歧視並提供平等機會法律要求達成。最後為達成相關策略，EHRC 亦提出建設組織之行動，以促進其能力並落實相關行動，包含將透過與各界溝通以確保利害關係人了解相關策略，並保持靈活開放之態度；促進不偏頗、負責與具傳達性之文化；將促進工作團隊、程序與系統之敏捷性與效率，並與考量現實世界之需求；將透過發展專業團隊、制定聘用程序，與遵循良好實踐案例等以達成目標。

於發展此次策略計畫時，EHRC 將六個優先領域提出於草案中，並透過公開諮詢詢問那些議題具有重要性或是否有優先議題應作為這些領域進行之工作，以及其他廣泛之意見徵詢。公眾諮詢自 2021 年 8 月 16 日開始至 9 月 30 日結束，超過 130 個團體參加其於同年 8 月 18 日召開之諮詢活動，並透過電子郵件和社群媒體分享該草案；其亦提出問卷於網站上，以蒐集個人與團體相關意見，收集到 888 個相關回應，並就回應者是否具應受保護之特徵進行蒐集（如性別或身心殘障等）；並另外就特定議題和非正式會議諮詢舉辦超過 30 場之圓桌會議，最後並將相關紀錄呈現於其「諮詢報告：您對於我們的策略計畫 2022-25 之觀點（Consultation report: Your views on our strategic plan 2022-25）」。

### 3. 國家行動計畫

英國並未依照維也納宣言提出其國家人權行動計畫，其另依據「聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights，以下簡稱 UNGPs）」，於 2013 年提出「良好企業：實施工商企業與人權指導原則（Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights）」政策文件，並進一步分別於 2016 年及 2020 年進行更新，作為其國家行動計畫。於 2020 年更新之版本中，其提出三個議題以保護人權，分別為國家之義務、企業之期待與救濟之取得，並依三個重要議題提出政府應進行之行動，如透過現代奴隸法（Modern Slavery Act）更新相關法律，以及加強與數位監控有關的國際規範等。惟因此國家行動計畫為依據 UNGPs 之相關架構進行制定，故與本文欲討論之依據維也納宣言提出之國家人權行動計畫有所落差，故暫不納入比較之對象。

而另外一方面，蘇格蘭於 2013 年 12 月 10 日的國際人權日啟動第一期蘇格蘭國家人權行動計畫（Scotland's National Action Plan for Human Rights, SNAP1），為聯合王國目前唯一的國家人權行動計畫，其設定了 2013 至 2017 年人權發展路徑，使每個人都能在蘇格蘭有尊嚴地生活。SNAP1 有三大目標：

- (1) 更好的文化：人們能夠理解並肯定人權、組織亦有能力與責任將人權付諸實踐（People understand and can affirm human rights and organisations are enabled and accountable to put human rights into practice）

- (2) 更好的生活：蘇格蘭有效解決不義與社會排斥，改善生活  
(Scotland effectively tackles injustice and exclusion, improving lives)
- (3) 更好的世界：蘇格蘭在國內與國際上履行其國際義務(Scotland gives effect to its international obligations at home and internationally)

為實現以上目標，SNAP 1 透過人權示範計畫 (pilot project)、國家創新論壇、個別權利研究等方式，實施超過 50 項的人權行動，議題領域包括刑事司法、住房、健康與社會照顧。

自 2017 年，也就是 SNAP 1 的最後一年，蘇格蘭人權委員會開始草擬第二期的國家人權行動計畫 (SNAP2)，並於 2019 年秋季公布草案向公眾徵詢意見<sup>93</sup>。

SNAP 2 的草案共提出了 25 項人權關鍵議題，並預計於 2025 年前採取 60 項行動。SNAP2 所擬定的 25 項人權關鍵議題分別為：兒少權利、文化權、身障者權利、免於歧視的平等與自由、表達意見的自由、信仰自由、免於暴力、虐待與忽視的自由、近用司法、心理健康、老年權利、個人選擇自主、適宜生活水準的權利、教育權、工作權、居住權、參與權、政治參與權、身體健康權、家庭權、社會安全、LGBTQI 族群權利、有色人種與少數族群權利、難民與尋求庇護者的權利、社會照顧與獨立生活的權利、女性權利。

---

<sup>93</sup> Scotland's National Action Plan for Human Rights. <https://www.snaprights.info/>.

為管理與指導未來 SNAP2 的實施，蘇格蘭於 2020 年 3 月組成 SNAP2 領導小組，領導小組由蘇格蘭人權委員會和蘇格蘭政府共同主持，並由來自蘇格蘭民間社會和責任組織（duty-bearer）的權利人與代表所組成。蘇格蘭政府則將參與 SNAP 2 領導小組的高層決策。SNAP 領導小組的職責在於完善 SNAP 2 行動並確定優先工作項目，協助確認支持 SNAP2 的長期資源，並持續監督未來 SNAP2 之執行。

#### 4. 小結

英國國家人權委員會 EHRC 係於 2007 年成立，其整合了三個平等委員會，並致力於所有人的人權與平等，委員共 11 位，皆由內閣大臣所任命。依據平等法，EHRC 應提出策略計畫，其中內容由執行長負責草擬，並成立工作小組進行調查，透過此等調查程序產生的報告結合統計數據以及問卷結果分類，EHRC 得以了解近期英國各社群的人權處境，並作為該期策略計畫的事實基礎。此外，策略計畫的草案在理事會批准前，亦上傳於網站上供公眾發表評論意見，同時進行實體諮詢活動作為策略計畫法定諮詢要件之踐履。草案經 EHRC 理事會批准後，EHRC 應提交予內閣大臣與國會。

在國家人權行動計畫方面，僅有蘇格蘭一地提出其自身國家人權行動計畫，因此嚴格而言，英國並無全國性的國家人權行動計畫。



## (二) 加拿大

### 1. 國家人權機構的形貌

加拿大人權委員會(Canadian Human Rights Commission, CHRC)係依加拿大人權法(Canadian Human Rights Act)，於1977年成立之加拿大國家人權機構。其主要職權為反歧視工作：保護加拿大人民免受基於種族、性別和身心障礙等13種理由中的任何一種的歧視。

委員會應包括正副主任委員(Chief and Deputy Chief Commissioner)、近用能力委員(Accessibility Commissioner)、薪酬公平委員(Pay Equity Commissioner)各一名，以及其他委員三至六名，皆由總督依英王加拿大樞密院(King's Privy Council for Canada)的建議(Governor in Council)所任命。

除正副主任委員、近用能力委員與薪酬公平委員應為全職外，其他委員得為兼職或全職。任期部分，全職委員一任不得超過七年，兼職委員一任不得超過三年，惟得連任。

其權利、職責與功能包含處理相關歧視申訴、發展相關計畫以促進公眾了解人權、與相關單位保持連繫以促進政策合作、透過報告或建言提出人權相關建議、審查相關法令及發布合適之指導方針等。為執行職權所需，CHRC得設置十二個以內的分部辦公室(regional or branch offices)，並得依公共服務聘用法(Public Service Employment Act)任用其他官員與雇員。目前CHRC下轄五個分部：積極行動部(Proactive Branch)、法律服務部(Legal Service Branch)、人權控訴

部(Complaints Service Branch)、企業服務部(Corporate Services Branch)以及政策與溝通部(Policy and Communications Branch)，由執行主任(executive director)督導業務<sup>94</sup>。

## 2. 策略計畫的法律依據、具體程序與策略計畫的內容

CHRC 的策略計畫在該國法律脈絡下稱為部門計畫(Departmental Plan, DP)依加拿大財政法(Financial Administrative Act)，CHRC 應準備部門計畫，呈現未來三年內預計採取的行動與預期結果，包括時程、優先事項。CHRC 的部門計畫將由司法部長(Minister of Justice)提交予國會。

在 CHRC 最近一次(2022 至 2023 年)的部門計畫，CHRC 主任委員指出英國女王最近一次的「御座致辭(Speech of the Throne)」影響了這次策略計畫的制定方向：女王在致辭中對於打擊系統性種族主義與其他形式的歧視，以及線上有有害內容的防治表達關切。為此，CHRC 在未來將優先關注這些人權工作事項，並啟動相應的全國性對話機制<sup>95</sup>。

因此，CHRC 因應「御座致辭」的關切重點，在這次的部門計畫將優先處理住房危機對邊緣社區的影響、原住民、身心障礙人士與其他有色人種的經濟社會衝擊；CHRC 亦將保持系統性種族主義與歧視的關注，檢視國內的不義與不平等情形。在部門計畫中，其提出 CHRC 核心職責為：

---

<sup>94</sup> Canadian Human Rights Commission, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-us>

<sup>95</sup> Canadian Human Rights Commission. (2022, March 2). 2022-23 Departmental Plan. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/strategic-plan-2022-2025>.

- (1) 人權參與與宣導，以提升公眾對人權之意識，使各界參與形成人權變遷之影響，並監督及報告相關國際義務之實施狀況
- (2) 申訴，為加拿大人民提供依據加拿大人權法（Canadian Human Rights Act）、薪資平等法（Pay Equity Act），以及加拿大近用法（Accessible Canada Act）等建立之機制，以保障公眾利益與實現平等；
- (3) 主動之遵循，確保聯邦規範之單位遵循職業平等法（Employment Equity Act）、薪資平等法（Pay Equity Act），以及加拿大近用法（Accessible Canada Act），並使就違反行為進行究責
- (4) 內部服務，即建立 CHRC 內部之服務提供使其可達成相關義務與計畫目標。對應核心職責，CHRC 並提出重點規劃與風險探討，並就過去之成果進行說明。

### 3. 國家行動計畫

加拿大並未依照維也納宣言提出其國家人權行動計畫，亦未依據 UNGPs 提出行動計畫。另外於 2017 年於 UNGPs 訪問加拿大後其所提出之聲明中，其提及加拿大曾於 2006 年舉辦多利害關係人會議商討建立企業面向之人權責任國家政策，亦建議其基於該成果持續發展國家行動計畫。

加拿大曾另就聯合國安全理事會（United Nations Security Council，以下簡稱 UNSC）第 1325 號決議（Resolution 1325）於 2017 年提出「性別平等：和平的基礎（Gender Equality: A Foundation for Peace）」

政策文件，作為其實施該決議之「2017-2022 加拿大國家行動計畫」。  
依據該政策文件，加拿大規劃在衝突地區致力於保障與推動女性權利、  
性別平等與和平。具體目標包括：

- (1) 加強女性、女性團體及其人際網路實質參與衝突預防、衝突解決以及衝突後的國家建構 (post-conflict state building)
- (2) 防免、回應與終結衝突中的性(別)暴力與國際人士(包括維和人員)的性剝削
- (3) 推動、保護衝突與衝突後女性的人權、平等與賦權
- (4) 滿足女性人道上個別需求
- (5) 強化女性參與軍事與治安部署行動的能力

由此觀之，此政策文件主要係呈現加拿大如何在境外以軍事、司法與外交手段促進其他國家的性別平等與人權，議題涵蓋面向並非全面，故於本文中暫不列入比較討論之範疇中。

#### 4. 小結

加拿大國家人權委員會 CHRC 係於 1977 年成立，其主要工作為反歧視，委員皆由總督依英王加拿大樞密院之建議任命。CHRC 依據財政法應準備部門計畫，呈現未來三年內預計採取的行動與預期結果，包括時程、優先事項，且 CHRC 的部門計畫係經由司法部長提交予國會。國家人權行動計畫方面，加拿大目前並無國家人權行動計畫。

### (三) 澳大利亞

#### 1. 國家人權機構的形貌

澳大利亞國家人權委員會(Australian Human Rights Commission, 以下簡稱 AHRC) 成立自 1986 年, 其為依據「澳大利亞國家人權委員會法(Australian Human Rights Commission Act)」成立之獨立機關。澳大利亞國家人權委員會法自 1986 年制定, 規範人權委員會之成立、組成、職責與權力等, 最近期之修正草案為 2022 年針對委員會之選舉與指派程序進行修正, 以促進委員會之獨立性、合法性與國際公信力。

AHRC 之成員應包含主席 (President)、人權委員 (Human Rights Commissioner)、反種族歧視委員 (Race Discrimination Commissioner)、原住民與托列斯海峽群島住民社會正義委員 (Aboriginal and Torres Strait Islander Social Justice Commissioner)、反性別歧視委員 (Sex Discrimination Commissioner)、反年齡歧視委員 (Age Discrimination Commissioner)、反身心障礙歧視委員 (Disability Discrimination Commissioner), 以及國家兒童委員 (National Children's Commissioner)。其中主席應由澳大利亞總督 (Governor-General) 指派作為專任或兼任之成員, 並負責管理委員會之行政事務, 並依「公共治理、績效及課責法 (Public Governance, Performance and Accountability Act 2013)」為委員負責; 其他委員會成員亦由總督指派, 並需經總理同意其有足夠之專業、智識與資格。委員會的功能包含: 任何其他法令賦予委員會的職責、調查或調解相關非法歧視之投訴、根據該法第 16 條透過政府間所安排之職責、檢視法令實施的狀

況、調查與促進人權不一致或違背的行為或做法、促進對人權的理解接受及討論、促進人權的教育計劃及其他計劃推動、發布指南、人權相關訴訟參與等，但不包含情報機構的相關投訴調查<sup>96</sup>。

在 2022 年 6 月提出的修正草案中，將修正 AHRC 相關指派程序，使委員會人選透過符合巴黎原則之公開宣達與透明程序進行遴選，避免直接指派之決定，並將減少現行規範之模糊，明定主席與委員最長任期為七年。此次修正主要是因應過去之程序因缺乏足夠的正當性，因此受到 GANHRI 之批評，並通知澳大利亞已被列為降為 NHRI 等級 B 級之觀察清單，故澳大利亞期待透過此次修法，提升其 AHRC 之獨立性、合法性與國際公信力。

## 2. 策略計畫的法律依據、具體程序與策略計畫的內容

AHRC 之策略計畫名稱為「營運計畫」(corporate plan)，每四年公告，其與澳大利亞之行政機關績效管理機制結合，主要依據「公共治理、績效及課責法」，該法規範澳大利亞之政府單位應執行之計畫、表現與報告事項，並建立對公眾資源管理與課責之一致性體系。其中第 35(1)(b)條並規範當責主管機關 (accountable authority) 應於每報告周期提出營運計畫 (或另有名稱)，並依相關規定制定並將營運計畫提供予總理與財政大臣，且內容應考量第 34 條澳大利亞政府所提出之政策目標宣告，並應於計畫中建立可達成該些目標之行動，未來則將透過年度報告 (Annual Report) 說明相關績效與施政結果。其中，

---

<sup>96</sup> Australian Human Rights Commission. (2022, August 1). Briefing Note: Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022. <https://humanrights.gov.au/our-work/commission-general/publications/briefing-note-australian-human-rights-commission>.



澳大利亞財政部依據「公共治理、績效及課責法」制定之「聯邦政府績效框架」(Commonwealth Performance Framework)，說明每年五月時政府部門將會提出職能部門組合預算報表 (Portfolio Budget Statement，以下簡稱 PBS，內容通常也敘明預算、預定成果、計畫與績效標準等)，後續機關再對應制定營運計畫，其內容則將設立機關之目標、欲達成目標的行動，以及其預期達成之成果；並且應描述該機構運作之環境、其為達成相關行動之能力，以及討論可能之風險；最後並應解釋該機關之績效將會如何被測量與評估。

依據「澳大利亞國家人權委員會法」第 46AA 條規範，AHRC 於執行其職責與功能時，應將主席依據「公共治理、績效及課責法」第 35 條規範提出之「營運計畫 (corporate plan)」納入考量。

目前 AHRC 最新營運計畫為其於 2022 年所提出之「營運計畫 2022-2023 (Corporate Plan 2022–2023)」，其實際涵蓋之時間為 2022-2026。其營運計畫或相關法令中並未說明制定程序之細節，但於 AHRC2021 年提出之「營運計畫 2021-2022」(Corporate Plan 2021–2022) 及 2022 年提出之最新營運計畫，皆提及其營運計畫之制定在於達成國家 AHRC 之法定目的 (purpose) 並連結至 PBS，接著建立營運計畫後，將透過公眾檢視在不同層次之前景下之目標、關鍵行動、期待成果、運作脈絡，並將透過委員會內部之運作工作計畫 (operational work plan) 進行，以及委員會個別成員及團隊之工作計畫及績效協議來落實。



資料來源：澳大利亞營運計畫 2022-2023，AHRC（2022）

圖 3 營運計畫形成流程

在營運計畫中 AHRC 提出其目的在於為促進澳大利亞所有人之人權，要達成這些目的，AHRC 將透過建立國家法令革新期程、提供所有政府部門建議、提供有效之調查與調解服務、包容性的公眾參與、人權教育與意識提升，以及合作建立尊重人權文化等。其並重申其法定功能（statutory functions），包含：促進理解接受與公眾討論；透過調查、調解、非法歧視之申訴等促進正義；促進反歧視法與人權法律之遵循與落實；採取研究、教育或其他計畫以促進人權，包含向議會報告兒童與原住民及托列斯海峽群島住民人權狀態等；對違反人權之行動或實踐採取詢查，或通報有關議會應立法令、聯邦應採行動，以達成澳大利亞的國際人權義務；以及審查法令是否符合人權。因此透過多重之策略與運作環境考量，AHRC 透過下圖建立其策略計畫，並且提出其目標（goal）為：

- (1) 促進所有人之人權享有，支持權益受到侵害之人的司法與救濟途徑；
- (2) 加強澳大利亞的人權框架，結合國家層級的人權議題；
- (3) 促進人權理解與尊重，使公眾可於其脈絡中自行採取行動以維護人權；
- (4) 維持國際上作為強力人權機構之地位並促進全球之人權促進；
- (5) 確保 AHRC 之永續性以及法定規範之落實。



資料來源：澳大利亞營運計畫 2022-2023，AHRC（2022），本團隊譯。

圖 4 營運計畫架構

在 2022 年營運計畫中，對應其目標，AHRC 亦提出了預期成果 (outcomes)：

- (1) 委員會在所有主題領域達成領導與倡議，或所有人之人權促進已可被辨識；
- (2) AHRC 傳達公平且有效的申訴調查與調解服務，促進個人對司法途徑近用與文化改變；
- (3) 加強澳大利亞人權框架；
- (4) 法律與政策制定者考量並提及委員會透過建議或其他手段所提及之人權議題；
- (5) 委員會之教育活動提升個人、社群與組織之能力，以促進及保護人權並避免歧視；
- (6) 委員會資訊資源、指引、服務、活動或倡議達到、知會或影響更廣大的社群或利害關係人；
- (7) 委員會的活動增加了利害關係人的能力、特別是受影響之族群；
- (8) 委員會的活動促進政府和組織理解於其行動或政策中避免並關注人權影響之能力，特別是如何與受影響族群之互動。

### 3. 國家人權行動計畫

澳大利亞之國家人權行動計畫，主要為基於 1993 年世界人權大會之建議，要求各國家考量制定國家人權行動計畫以辨識出行動步驟之利益，如此各國可以進一步促進並保障人權；此亦為澳大利亞所倡議，且其成為第一個提出人權行動計畫之國家。自 1994 年提出第一份人權行動計畫，並於 2004 年發布第二份行動計畫，至 2012 年 12 月提出第三份國家人權行動計畫。其並與各界進行諮詢，並再次確認

了既有之社會政策倡議與強調新的優先領域，並且說明澳大利亞政府將如何履行其在 2011 年於聯合國之澳大利亞「普遍定期審議」（Australia's Universal Periodic Review，以下簡稱 UPR）之承諾，以及落實 2011 年發布之《澳大利亞人權綱領》。此行動計畫透過基準研究（baseline study），總結澳大利亞之人權議題以及既有之因應方式。制定過程中澳大利亞政府透過草案制定與意見徵詢，向聯合國、地方政府組織及公眾進行意見諮詢。其於 2009 年召開公眾人權諮詢會議，收到超過 35000 件書面意見以及超過 6000 人參與諮詢會議；此計畫亦透過地方政府如維多利亞（Victoria）、南澳（South Australia）、塔斯馬尼亞（Tasmania）、北領地（the Northern Territory）與澳大利亞首都領地（Australian Capital Territory）之透過地方諮詢之方式參與。

依據其行動計畫之規劃，其優先領域可分類為：

- (1) 澳大利亞人權保護與提倡議題：其中包含澳大利亞人權綱領之實踐，以及相關人權立法程序與機制，包含如下優先領域：澳大利亞國際人權承諾、法律保障、澳大利亞人權綱領
- (2) 普遍之社群人權重要議題：包含一般性之程序與服務，其中包括：司法途徑議題、反恐怖主義、警方武力使用、人口販運、蓄奴與類蓄奴情事、勞工權益、氣候變遷、貧窮
- (3) 特定族群之人權經歷，主要為弱勢族群如原住民、托雷斯海峽島住民、女性、兒童與青少年、高齡者、性少數、遊民、身心障礙人士、照顧人員、受刑人、難民、移民及尋求庇護者等，其中基本之議題包含：特定族群之自決與協商會議、健康、住宅、就業與教育、失竊的一代、免受歧視之自由、社區安全與



司法系統等。另外針對特定族群亦分類為以下幾項優先議題，包含：

- I. 婦女：受暴力之自由、公共生活之性別平等、免受歧視之自由，及澳大利亞國防軍之女性職員面臨之議題；
- II. 兒童及青少年：聯邦兒童委員會之成立、兒童免遭暴力之自由、兒童自殺與自殘、家外安置服務下之兒童、青少年司法；
- III. 高齡者：高齡照護、長者虐待、財物安全、高齡者免遭歧視之自由；
- IV. 性別與性傾向：同性戀關係議題、多樣性別或性傾向議題；
- V. 潛在與既有遊民：住宅、免遭歧視之自由、遊民與相關優先弱勢群體之議題；
- VI. 身心障礙人士：免受歧視之自由、照顧與支持、法律能力、免受剝削及暴力之自由，及精神疾病等；
- VII. 照顧人員：經濟安穩、認可與尊重、健康與福利；
- VIII. 受刑人：司法系統中之健康議題、監督機制、免受歧視之自由；
- IX. 難民、移民、尋求庇護人士：保護聲明受評估與不遣返原則義務、移民拘留、社區中之難民與庇護議題、可取得之司法途徑議題、社群態度與多元文化。

- (4) 最後是如何持續監測本行動計畫之執行，有關監測之資料收集與分析議題。本行動計畫針對各優先領域提出相關行動及主導機關或管轄單位，並列出具體的成效指標與完成時間表；如針對「健康、住宅、就業與教育」優先領域，其具體行動為說明將制定《國家原住民與托雷斯海峽島民健康計畫》(National



Aboriginal and Torres Strait Islander Health Plan)，主導機關則為衛生及老年部，並說明該計畫持續進行中。

為觀察國家人權行動計畫與策略計畫之關係，本文亦於此就相近時期之策略計畫之內容進行說明，並於後續結論中進行相關分析。然因澳大利亞並未於 2012 年提出策略計畫，故本文檢視其 2011 年發布之策略計畫 2011-2014 (Strategic Plan 2011-2014) 以作為參考。其中其亦依循《公共治理、績效及課責法》要求與框架，就於文件中提出其願景、目標、預期成果與指標。然其亦設定了優先議題為：處理暴力、騷擾與霸凌，以及建立社群對人權的理解及尊重。

其之所以選擇此兩優先主題係因暴力、騷擾與霸凌是人們每日需面對，且歧視亦有可能是這些情況背後發生的原因，優先處理將可促進澳大利亞成為更安全包容之社會；建立社群對人權的理解及尊重將有助於人權議題之實施，且於計畫制定期間之國家人權諮詢(National Human Rights Consultation)活動，其亦被提出教育為推薦之行動，也為 2010 年國家人權框架所建議之基礎要素。其願景為達成每個人、每個地方與每天之人權。該計畫之目標則為：

- (1) 促進權利之理解與尊重，包含培力與意識提升等
- (2) 人權應被尊重且歧視應被關注，包含人權違反之現象應被辨識，以及提出解決歧視與人權之紛爭管道
- (3) 領導與影響，促進眾人尊重人權並透過影響提倡人權
- (4) 組織層級之優良表現，透過合作與創新工作文化提升效率等。

據此，AHRC 於 2011 年相關之工作內容、成果與指標則對應以上之目標進行規劃，如促進權利之理解與尊重目標，其對應之工作之一為「提供創新之社群參與及人權教育計畫，包含線上互動式人權入口」等；成果之一為「使更多的人了解其權利並尊重他人權利」，而指標之一為「有效的在大眾與特定族群傳達人權及歧視之有用資訊」<sup>97</sup>。

#### 4. 小結

澳大利亞國家人權委員會 AHRC 係依據澳大利亞國家人權委員會法，於 1986 年成立，委員皆由總督指派，各有其負責之專項人權事務。AHRC 之策略計畫稱為營運計畫，係依據「公共治理、績效及課責法」提出，其中並未說明制定程序之細節。國家人權行動計畫方面，澳大利亞為首個提出國家人權行動計畫之國家，制定過程中澳大利亞政府透過草案制定與意見徵詢，向聯合國、地方政府組織及公眾進行意見諮詢，議題包括澳大利亞人權綱領之實踐、相關人權立法程序與機制；普遍之社群人權重要議題；特定弱勢族群之人權經歷；以及行動計畫執行監測之資料收集與分析議題。

#### (四) 紐西蘭

##### 1. 國家人權機構的形貌

紐西蘭人權委員會（New Zealand Human Rights Commission, NZHRC）係依 1993 年人權法（Human Rights Act 1993）、2004 年國

---

<sup>97</sup> Australian Human Rights Commission. (n.d.). National Human Rights Action Plan. Retrieved October 3, 2022, <https://humanrights.gov.au/our-work/rights-and-freedoms/national-human-rights-action-plan>.

家機構法（Crown Entities Act 2004），於 2007 年成立之紐西蘭國家人權機構。

NZHRC 由一名主任委員加上三至四名委員組成。除主任委員外，每個委員分別負責身心障礙權（disability rights）、平等就業機會（equal employment opportunities）及種族關係（race relations）三項優先領域。依國家機構法第 28 條，委員係經司法部長推薦，由總督任命產生。

委員的任命係遵循內閣手冊（Cabinet Manual）所載的傳統程序進行：首先由司法部長草擬候選人名單，提交予內閣審查，接著司法部長依據內閣的審查意見，向總督正式提出推薦，並由總督任命之。每個委員任期最多五年，不但可以連任，而且法律沒有限制單一委員可擔任的任期次數。

然而為加強國家人權機構的效能，司法部長在草擬候選人名單，特別是考慮已擔任過委員的候選人時，應徵詢相關利害關係人、社會代表、毛利原住民及其他現任委員的意見，並應考量巴黎原則與成員組成的多元性。因此在提交候選人名單予內閣審查時，就已擔任過委員的候選人，司法部長應書面敘明再次推薦的理由。

依據人權法 19 條，NZHRC 係獨立於政府運作，其首要職責為：

- (1) 支持與推行紐西蘭社會上對人權的理解與尊重；
- (2) 鼓勵紐西蘭社會個人與族群間發展與維持和諧關係；
- (3) 推行種族平等與文化多元；
- (4) 推行平等就業機會與薪酬公平；

(5) 推行與保護身心障礙者享有完全且平等的人權。

## 2. 策略計畫的法律依據、具體程序與策略計畫的內容

NZHRC 的策略計畫 (Statement of Intent)，係 NZHRC 依據國家機構法所準備，向政府與眾議院勾勒出其未來從事人權保障、推動族群和諧工作的具體規劃。紐西蘭政府可藉由策略計畫的擬定，參與 NZHRC 的發展方向；紐西蘭眾議院亦可藉由 NZHRC 所提交的策略計畫，明瞭 NZHRC 未來的規劃與承諾事項，並獲得用以評估 NZHRC 表現的基礎，以實現 NZHRC 的公共問責。

依國家機構法第 139 條，NZHRC 作為國家機構 (Crown entity) 應每三年至少提供一次策略計畫。如有必要時，司法部長亦得隨時要求 NZHRC 提供新的策略計畫。

依國家機構法 141 條之規定，策略計畫應解釋以下事項：NZHRC 預期工作的性質與範圍、NZHRC 將來為實現策略計畫所採取的管理與經營方法、NZHRC 將來為管理組織與職能所採取的手段及自評方法，以及其他與策略計畫與職能相關的內容。

紐西蘭司法部長得依國家機構法 145 條之規定參與策略計畫的確定：司法部長得指定策略計畫的資料呈現形式、添加法定解釋事項以外之資訊 (惟應得 NZHRC 同意)、就策略計畫草案提出評論意見、並得指示修正策略計畫的特定內容。

原則上，依國家機構法 146 條，NZHRC 應於下一個會計年度開始前的兩個月前，向司法部長提交策略計畫草案，司法部長應於收到草案後 15 個工作日內提出評論意見。NZHRC 應於評估考量該評論意見後，盡快向司法部長提交策略計畫的最終版本，並於提交後在 NZHRC 的網站上公布。此外，司法部長收到策略計畫的最終版本後，應將副本呈予紐西蘭眾議院。

值得一提的是，包括 NZHRC 在內，所有的國家機構皆應遵守國務部長（The Minister of State Services）和財務部長（The Minister of State Services）就整體國策提出的共同指示；這些共同指示必須符合下列目的之一：改進公共服務、確保經濟與效能、發展專業知識與職能、確保業務持續或為管理政府財政上風險。因此，除了司法部長的指示外，如果國務部長與財務部長基於整體國策指示修改策略計畫，NZHRC 亦有義務修改策略計畫的最終版本。

最近一次的策略計畫（The Commission's 2021/22–2024/25 Statement of Intent）鎖定以下議題：所有人在紐西蘭皆有權享有體面的住房（the right to a decent home for everyone in New Zealand）、增加身心障礙者就業機會（more employment opportunities for disabled people）、對抗種族主義的國家行動計畫（a national action plan against racism）、終結薪資歧視（a national action plan against the end of pay discrimination），以及推進國家與毛利原住民的夥伴關係（advancing the growing partnership between the Crown, iwi and hapū）。

### 3. 國家人權行動計畫

特別的是，依據紐西蘭人權法，發展國家人權行動計畫是 NZHRC 的法定義務，以顯示 NZHRC 相對於政府部門的獨立性，以及由 NZHRC 透過國家人權行動計畫引領整個社會參與人權事務的企圖；此與其他大多數國家將國家人權行動計畫視為政府事務的理解不同，為國際上較為罕見的安排。

過往的國家人權行動計畫分別於 2004 年、2010 年由 NZHRC 以紙本形式發布。自 2014 年起，國家人權行動計畫全面改採線上形式，並且從由 NZHRC 主導發展行動計畫的形式，改為由各政府部門定期更新人權行動的進度，並給予相關建議，此舉旨在讓所有使用者能夠一目瞭然、確實掌握紐西蘭政府履行人權義務的近況，亦使各社會團體在未參與國家人權行動計畫的情形下，能夠隨時追蹤政府如何回應各社會團體在人權議題上的意見與關注重點<sup>98</sup>。

值得注意的是，線上化的紐西蘭國家人權行動計畫，其形成來源有二：一是來自 NZHRC 所提之建議，即建議政府相關單位採取特定人權行動，經該對應之單位接受後納為國家人權行動項目；二是來自聯合國設定的 17 個永續發展目標（SDG Goals），例如消滅貧困（No Poverty）與飢荒（Zero Hunger）、健康與良好生活水準（Good Health and Well-being）、有品質的教育（Quality Education）等等。政府單位接受建議後，再設定多項人權行動以實現該建議內容之內涵。目前紐西蘭國家人權行動計畫共有 100 項人權行動，議題領域包括：

---

<sup>98</sup> NZ Human Rights Commission. (2019). New Zealand's National Plan of Action on Human Rights. [https://www.hrc.co.nz/files/4915/6530/4404/NPA\\_Report\\_2019\\_FINAL.pdf](https://www.hrc.co.nz/files/4915/6530/4404/NPA_Report_2019_FINAL.pdf).



- (1) 坎特伯里 (Canterbury) 震災恢復
- (2) 民主權利與自由
- (3) 健康
- (4) 教育
- (5) 就業
- (6) 無歧視的刑事司法體系
- (7) 原住民權利
- (8) 社會和諧關係
- (9) 國際人權框架
- (10) 暴力防治。

每項人權行動都有相對應的政府部門負責，每兩年應 NZHRC 要求更新該項人權工作進度。

此外，紐西蘭國家人權行動計畫係採取 SMART 目標管理標準：分別是明確 (Specific)、可衡量 (Measurable)、可分配 (Assignable)、結果導向 (Result-oriented) 以及時效性 (Timebound)，每項人權行動皆會向使用者呈現該項人權行動符合 SMART 標準的程度。以「支援學校處理霸凌問題 (Supporting schools to address bullying)」為例，此項人權行動的描述提出影響的對象、行動背景、行動方法以及相關具體舉措，並分配由教育部負責，所針對的人口群體 (population groups) 亦充分涵蓋多類族群 (兒少、毛利原住民、太平洋人民、身心障礙者、難民、移民及尋求庇護者)，符合 SMAR 四項標準 (明確、可衡量、可分配、結果導向)，但此項人權行動未滿足 T 的標準 (時效性)，蓋其性質上並非有固定期限的行動、並未設定目標日期；也因此這項人權行動的進度呈現為「進行中」(in progress)。

綜上所述，與其他仍採取紙本、呈現特定時間背景的國家人權行動計畫相較，目前線上化的紐西蘭人權行動計畫因網路所特有的連續性、可用性以及開放性，使得所有國家人權行動相關資訊皆一目瞭然，呈現出國家對人權行動延續性的許諾，邀請使用者共同監督政府的人權進展；加上 SMART 目標管理標準，便利人民與人民團體掌握人權行動的進度，值得後續進一步參考研究。

#### 4. 小結

紐西蘭國家人權委員會 NZHRC 係依據人權法與國家機構法，於 2007 年成立，目前有四位委員，皆係經司法部長推薦，由總督任命產生。依據國家機構法，NZHRC 每三年應至少準備一次策略計畫予司法部長與眾議院；如有必要，司法部長亦得隨時要求 NZHRC 提供新的策略計畫。在內容制定過程，司法部長得就策略計畫草案提出意見供 NZHRC 參考形成最終版本，同時若國務部長與財務部長基於整體國策指示修改策略計畫，NZHRC 亦有義務修改策略計畫的最終版本。國家人權行動計畫方面，紐西蘭人權法將此規定為 NZHRC 的法定義務，目前紐西蘭的國家人權行動計畫已全面線上化，每項人權行動皆有相對應的政府部門負責，由 NZHRC 每兩年要求其更新該項人權工作進度。

## (五) 韓國

### 1. 國家人權機構的形貌

韓國國家人權委員會 (National Human Rights Commission of Korea, NHRCK) 係依 2001 年通過之「韓國國家人權委員會法(National Human Rights Commission Act)」，於同年成立之國家人權機構<sup>99</sup>。

韓國國家人權委員會 NHRCK 由韓國國家人權委員會法的第一條為根據於 2001 年設立，成員以主席、3 名常務委員及 7 位委員組成，一共 11 位。其中 4 名由國會 (national assembly) 選任、4 名由總統選任、3 位由最高法院首席法官提名經總統批准選任。

委員們的任期為三年並可連任一次。任一性別的組成不能超過總人數的百分之六十。此外還設有秘書處、3 個局處、18 個部門與 5 個區域性辦公室，以執行委員會的決議與政策，並且負責所有 NHRCK 的行政事項。

### 2. 策略計畫的法律依據、具體程序與策略計畫的內容

自 2006 年開始，NHRCK 每三年發布一次策略計畫(2006-2008，2009-2011，2012-2014，2015-2017，2018-2020，共四次)，其統稱為「人權促進行動計畫」，對內對外明確提出 NHRCK 的願景、使命、戰略目標和績效目標，並一併呈現年度「業務計畫」，系統性地開展其工作。最近一次(2021-2025，第五次)的策略計畫則改稱為「人權

---

<sup>99</sup> National Human Rights Commission of the Republic of Korea.  
<https://www.humanrights.go.kr/site/main/index002>.

促進行動戰略」，並調整了計畫自身的定位及其與「業務計畫」的關係：「人權促進行動戰略」不再每三年定期更新發布，僅於必要時始積極進行修改；在內容上，「人權促進行動戰略」僅呈現績效目標，至於執行與管理則另交由年度「業務計畫呈現」。據此，NHRCK 希冀透過文件定位與內容架構的調整，保持策略計畫的一貫性並兼顧執行面的靈活性<sup>100</sup>。

於此次「人權促進行動戰略」，NHRCK 的願景是「讓人活得像人的社會」，以「實現所有人之尊嚴、平等、自由獲得保障的人權社會」為使命。就以上願景與使命，NHRCK 制定了三項策略目標，分別為「超前因應驟變的人權環境與全球性的災難、危機狀況」（Proactively respond to rapidly evolving human rights situations and global disasters and crisis）、「強化國內對國際人權規範之履行」（Promote domestic implementation of international human rights norms）以及「提高作為國際人權機構之責任感與量能」（Improve responsibility and capacity as a national human rights institution）<sup>101</sup>。

於策略目標建立後，在每年度的「業務計畫」，NHRCK 亦針對對應目標建立「績效目標」與「管理任務」。以策略目標「超前因應驟變的人權環境與全球性的災難、危機狀況」為例，2022 年的業務計畫即

---

<sup>100</sup> National Human Rights Commission of the Republic of Korea. 비전과정책(2021~2025). Retrieved October 27, 2022,

<https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=001005001002004> .

<sup>101</sup> National Human Rights Commission of the Republic of Korea. (n.d.). Priority Tasks. Retrieved October 3, 2022,

<https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=002001001004> .

設定「在災害下保障人之尊嚴與權利」為旗下績效目標之一，而績效目標項下之管理任務則分為<sup>102</sup>：

- (1) 傳染病等災害危機之人權保護，其內涵應包含：制定保障基本權利之措施，以及建立可持續之檢疫制度，如相關隔離制度、檢視現行傳染病防治和管理法出現之人權議題
- (2) 制定與傳染病流行病學調查支持系統相關的資料主體權利保護措施，包含於傳染病調查中可能產生之侵害人權可能性與案例分析，國內外相關案例、研究與標準蒐集與分析等
- (3) 制定在傳染病發生時保障弱勢之措施，包含監測相關政策趨勢、召開政策會議並提供專家建議、制定相關制度改善措施，以減少傳染病防治可能產生對弱勢產生之損害等
- (4) 尋求因應氣候危機之人權對策，包含：對於氣候危機下之農民或漁民人權現況調查，並改進相關制度以保障其人權
- (5) 準備相關措施以改善氣候危機因應政策下之人權影響，如監測相關立法與政策趨勢，並召開相關會議從人權角度提出相關建言。

因此，在同一個績效目標下可能會有許多項須完成的管理任務，而業務計畫係依任務性質分配給多個不同科室負責執行，同樣以上述「在災害下保障人之尊嚴與權利」績效目標為例，其項下之管理任務(1) 傳染病等災害危機之人權保護、(2) 制定與傳染病流行病學調查支持系統相關的資料主體權利保護措施以及(3) 制定在傳染病發

---

<sup>102</sup> National Human Rights Commission of the Republic of Korea. 2022 년 사업계획. Retrieved October 27, 2022, <https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=001005001005016>.

生時保障弱勢之措施係由人權政策科、社會人權科共同執行；至於(4)對於氣候危機下之農民或漁民人權現況調查、(5)準備相關措施以改善氣候危機因應政策下之人權影響則由社會人權科執行。



表3 「人權促進行動戰略」三大策略目標與2022年年度業務  
計畫「績效目標」對應表

策略目標	績效目標
超前因應驟變的人權環境 與全球性的災難、危機狀況	災難狀況之下，保障人類的尊嚴和權利
	為了解決貧窮和兩極化，加強社會保障
	第4次產業革命時代，保護資訊人權
	超高齡化社會之下，加強老人的權利
	解決新的勞動人權之死角，加強人權經營
	運動人權環境的模式轉換，加強運動人權
	加強北韓人權改善
加強國際人權規範之國內 履行	為了平等和杜絕歧視，進行法制化，以及應付處理憎恨歧視問題
	應付種族歧視，保護移居民、難民之人權
	解決性歧視，架設性平等基礎
	為了加強殘障人士之人權，提高強殘障人士之社會參與
	樹立兒童、青少年人權相關的認知，以及改善法制度
	將刑事司法步驟改善為更加人權化
	應付處理未加入的國際人權協定，加強國際性協力
提高作為國際人權機構之 責任感與量能	加強調查救濟活動的迅速性、實效性、專業性
	擴展生涯週期別的人權培訓，推廣人權文化
	加強交流協力，以及人權監管
	加強地區人權保障體系和人權事務所的能量
	加強並提高軍人權保護體系
	準備有體系的人權診斷方法和評估制度
	提高委員會的專業性、加強獨立性

資料來源：韓國國家人權委員會 2022 年年度業務計畫，  
NHRCK (2022)

從以上可看出，NHRCK 目前的策略計畫架構是先制定一個不任意變動目標的策略計畫「人權促進戰略」，接著依循「人權促進戰略」所設定的三大策略目標，制定年度業務計畫：就相關實踐策略計畫所設立之績效目標、管理任務，甚至是應負責的科室，提出詳盡之規劃，且其相關內容並不限於自人權委員會既有功能角度出發之相關行動，亦包含跨部門之相關政策與法令規畫。

## 5. 國家人權行動計畫

韓國國家人權行動計畫 (NAP) 的制定流程，係採取由 NHRCK 草擬內容，向韓國總統 (以法務部長代表) 提交建議，經韓國政府通過的機制。按照這個機制，NHRCK 分別於 2006 年、2011 年及 2017 年提交韓國國家人權行動計畫的建議，緊接著韓國政府分別於 2007、2012 及 2018 年制定通過「2007-2011 年國家人權行動計畫」、「2012-2016 年國家人權行動計畫」及「2018-2022 年國家人權行動計畫」。

最近一次 (第四次) 國家人權行動計畫的建議內容係由工作小組與人權專家小組舉行 5 次會議、與 19 個民間團體舉行 21 次草案準備會議後，於 NHRCK 全體會議上通過，並於 2022 年 7 月發布。建議內容分為 6 個章節，共 100 項核心建議，這些建議是未來 5 年

(2023-2027 年) 亟需解決或必須優先於其他問題的核心建議。主要內容有<sup>103</sup>：

- (1) 確保基本自由：其說明目前可能促進自由領域人權之相關措施，以解決相關懸而未決之議題。這些議題與生存權、安全之權利、非歧視與平等權、刑事訴訟正當程序之遵循與加強、個人資訊之自決權、近用資訊之權利、思想與認知之權利、言論自由、集會結社自由，以及拘留/保護處分之相關權利。
- (2) 創造無歧視的社會：提供針對性少數、軍人、難民、移民、身心障礙人士、年長者、兒童與女性提供了相關建議。
- (3) 確保勞工的權利：反映快速變遷勞工環境之相關議題，並關注包含透過法令促進勞工安全之權利、對勞工市場面臨之盲點加強保障，並促進下包單位之勞權。
- (4) 轉型友善社會：關注興起中的人權議題，包含人工智慧、國際人權標準主動的國內實施、人權教育之機構化與建立相關系統、加強基本人權系統與地區之權利，以及加強醫療系統等。
- (5) 加強企業人權責任：體制化人權友善之管理系統，並建立系統以對企業內暴力進行反應，以因應直接或間接之暴力。
- (6) 確實改善北韓人權狀況：在建立有意義的努力以促進北韓人權章節中，則透過一般性的人權原則以提供促進北韓人權之建議，包含審視並維持與北韓人權相關之法令與機構，並進行合適之合作、保障兩韓之人權，包含被迫分離之相關家庭等。

---

<sup>103</sup> National Human Rights Commission of the Republic of Korea. (2022, August 11). NHRCK recommended 100 core tasks for the '4th National Action Plans for the Promotion and Protection of Human Rights(NAP)'. <https://www.hr.go.kr/site/program/board/basicboard/view?currentpage=1&menuid=002002001&pageize=10&boardtypeid=7003&boardid=7608228>.

值得一提的是，NHRCK 在「人權促進行動戰略」提到，此次調整亦旨在強化其與韓國國家人權行動計畫的聯繫。因此在議題重疊程度上可以看出，除「提高作為國際人權機構之責任感與量能」涉及 NHRCK 自身的議題外，「超前因應驟變的人權環境與全球性的災難、危機狀況」與「強化國內對國際人權規範之履行」與以上諸項國家人權行動計畫的建議項目高度重疊：

表 4 最近一次策略計畫「人權促進行動戰略」、年度業務計畫  
「績效目標」與國家人權行動計畫建議項目對應表

策略目標	依據策略目標制定的業務計畫績效目標	韓國國家人權行動計畫建議項目
「超前因應驟變的人權環境與全球性的災難、危機狀況」	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 保障人類遇難時之尊嚴與權利</li> <li>- 強化用以消除貧困與兩極化之社會保障</li> <li>- 保護工業 4.0 時代之資訊人權</li> <li>- 強化超高齡社會長者之權利</li> <li>- 消除全新勞動人權死角與強化人權經營</li> <li>- 力求運動人權環境之典範轉型與強化運動人權</li> <li>- 強化北韓人權</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 年長者之權利</li> <li>- 個人資訊之自決權、近用資訊之權利</li> <li>- 人工智慧與人權議題</li> <li>- 確保所有勞工之權利</li> <li>- 建立有意義的努力以促進北韓人權</li> </ul>
「強化國內對國際人權規範之履行」	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 因應平等與禁止歧視法制化及仇恨言論</li> <li>- 對抗種族歧視與保護移民者、難民人權</li> <li>- 消除性別歧視與建立兩性平等</li> <li>- 殘疾人士社會參與以強化其人權</li> <li>- 確定對兒童、青少年人權之認知與改善法律制度</li> <li>- 改善刑事司法程序</li> <li>- 因應國際人權公約與強化國際合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 非歧視與平等權</li> <li>- 性少數、軍人、難民、移民、身心障礙人士、兒童與女性</li> <li>- 刑事訴訟正當程序之遵循與加強</li> <li>- 國際人權標準主動的國內實施</li> </ul>

資料來源：韓國國家人權委員會 2022 年年度業務計畫，NHRCK

(2022)、韓國國家人權行動計畫建議，NHRCK (2022)

「人權促進行動戰略」已清楚表明其希望與「韓國國家人權行動計畫」有所關連，因此前後兩份文件在議題呈現高度重疊之結果並不令人意外。不過因為「人權促進行動戰略」為 NHRCK 調整架構後首次提出之策略計畫，後續是否在議題上與「韓國國家人權行動計畫」持續呈現重疊、同步之現象，仍待進一步觀察歸納。

## 6. 小結

韓國國家人權委員會 NHRCK 係依據韓國國家人權委員會法於 2001 年設立，成員共 11 位，分別由國會、總統、最高法院首席法官提名經總統批准選任。自 2006 年開始，NHRCK 每三年發布一次策略計畫，最近一次的策略計畫呈現出的制定流程。在國家人權行動計畫部分，係採取由 NHRCK 草擬內容，向韓國總統(以法務部長代表)提交建議，經韓國政府通過的機制，目前第四次的國家人權行動計畫已由 NHRCK 提交建議內容予法務部長，議題與最近一次的策略計畫「人權促進行動戰略」高度重疊，與「人權促進行動戰略」所表明其希望與「韓國國家人權行動計畫」有所關連之目的相符。



### 三、 結論

#### (一) 策略計畫之推動觀察

本文就觀測之英國、加拿大、澳大利亞、紐西蘭與韓國，發覺其人權機構所提出之策略計畫相關依據與程序各異，其法令之依據及目的，對相關程序與制定內容多少產生影響：

部分國家將制定相關策略計畫之要求與其既有之部會財政預算規劃與政府績效檢視程序結合，如加拿大依其財政法要求 CHRC 應準備部門計畫呈現未來三年內預計採取的行動與預期結果，並應由司法部提交予國會；而澳大利亞則依據公共治理、績效及課責法規範其應周期性提出營運計畫，並提交予總理及財政部，且並應依照聯邦政府績效框架制定相關目標、行動、成果與相關績效評估指標；紐西蘭人權機構之策略計畫亦依據其聯邦政府績效框架制定，應每三年提出並應訂定相關具體工作內容，包含預期工作計畫、計畫實踐之管理與經營方法、管理組織與職能之手段與評估方法，並於制定過程中司法部長亦得參與並提出修正。

部分國家則與其推動人權職責相關授權法令結合，如英國制定其策略計畫係依據平等法，其要求委員會應周期性更新或準備策略計畫，內容包含相關職權行動、時程、優先事項以及依循之原則。並且在準備策略計畫時應諮詢相關專業或發出廣泛的陳述邀請，並將獲得之陳述內容納入考量。於完成策略計畫後，則應提交內閣大臣，並由其提交副本予國會。

因此在制定依據與程序上，採取與既有政府管理機制之策略計畫擬定規範，多未就其相關諮詢程序進行規範，視其策略計畫之相關描述與制定過程，似亦多由內部自行規劃與制定，於制定期間亦未就策略計畫之內容獨立進行諮詢或意見蒐集，或多與既有之法定職責項目如訪查或陳情等方式蒐集重要關鍵議題以制定應採取行動。但採取與既有政府管理機制之策略計畫擬定規範者，將相當重視人權機構如何在其法定職權、預算與能力之背景下，如何建構其行動策略，以及後續之績效目標制定與評估指標，並對應其後續之年度報告進行呈現。另外一方面，策略計畫制定規範與其推動人權職責相關授權法令結合者，則亦要求其應訂定相關行動與執行時程外，其亦將策略計畫之諮詢透過法令進行要求，英國並組成工作小組於發布調查報告之同時說明利害關係人之諮詢過程，並將諮詢成果單獨公開說明。

於 SCA 之一般性觀察與評鑑工作規範，其中要求國家人權機構提出之策略計畫與內部規範主要內容在於相關定期會議之組成與召開頻率，以及相關工作小組之職權與運作方式；另外一方面，有關人權工作之優先事項設定應不受國家之干預，並且應保持財政與運作獨立性。惟觀察目前大部分之策略計畫內容並未就工作會議之相關內容進行特別著墨，而仍主要圍繞於後續之工作項目，然亦有可能相關會議規範已於其他人權機關之內部規範進行要求，無需再於策略計畫中進行表述，故相關重點仍呈現於人權機構之後續行動中。但有關對優先事項設定應獨立而不受國家影響，因各國制定規範中多有要求策略計畫制定後應先提交相關部會，甚至提供部會參與或干預策略計畫制定之程序，故其行動設定之獨立性是否充足恐有疑慮，此亦為近期 SCA 於評鑑各國之相關策略計畫程序所提出之疑慮，其多建議包含

紐西蘭與加拿大應直接將計畫提交予議會而不經相關部門，減少可能之干預。

表 5 五國國家人權機構形貌

	英國	加拿大	澳大利亞	紐西蘭	韓國
成立時間	2007 年	1977 年	1986 年	1993 年	2001 年
法律依據	英國 2006 年平等法	加拿大人權法	澳大利亞國家人權委員會法	紐西蘭人權法、紐西蘭國家機構法	韓國國家人權委員會法
特色	整合英國種族平等委員會、身心障礙權利委員會、平等機會委員會三個以促進平等為工作的機構。	主要職權為反歧視（保護加拿大人民免受基於種族、性別和身心障礙等 13 種理由中的任何一種的歧視）。	委員會每 1 項人權事務皆各有 1 位專門委員負責（包括人權、反種族歧視、原住民與托列斯海峽群島住民社會正義、反性別歧視、反年齡歧視、反身心障礙歧視委員，以及兒童）。	發展國家人權行動計畫為 NZHRC 的法定義務，以顯示 NZHRC 相對於政府部門的獨立性，以及由 NZHRC 透過國家人權行動計畫引領整個社會參與人權事務的企圖。	願景：「人人有尊嚴的世界」 目標 1：加強社會權與有尊嚴的生活 目標 2：透過消除歧視實現平等的世界 目標 3：建立永續人權治理 目標 4：拓展人權多樣化場域。
委員產生方式	委員會成員共 11 位，由內閣大臣任命。	委員會包括正副主任委員、近用能力委員、薪酬公平委員，以及其他委員 3 至 6 位，皆由總督依英王加拿大樞密院的建議所任命。	委員會主席由總督指派；其他 7 位委員會成員亦由總督指派，並需經總理同意其有足夠之專業、智識與資格。	委員會含主任委員 1 位；其他委員 3 至 4 位，經司法部長提出經內閣推審後之推薦名單，由總督任命產生。	委員會含主席共 11 位委員：其中 4 位國會選任、4 位總統選任、3 位由最高法院首席法官提名經總統批准選任。

資料來源：計畫團隊自製

表 6 五國國家人權機構之策略計畫

	英國	加拿大	澳大利亞	紐西蘭	韓國
法律依據	英國 2006 年平等法第 4 條	加拿大財政法	澳大利亞公共治理、績效及課責法	紐西蘭國家機構法	未明揭法律依據
制定目的	旨在確保平等與人權在英國有效運作。	財政預算管理、績效目標制定與評估。	公共資源管理與問責；績效目標制定與評估。	向政府與眾議院呈現具體規劃，並使後者能夠參與發展方向；實現公共問責。	自發地認識到中長期計畫的必要性；對內對外提出其願景、使命與步驟。
提交對象	內閣大臣（女性與平等部部長 Minister for Women and Equalities）、國會	司法部長、國會	財政大臣、總理	司法部長、眾議院	全體委員與人民
優先關注項目及議題方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 工作領域平等</li> <li>- 兒少平等</li> <li>- 健康與社會照護人權與平等</li> <li>- 數位服務與 AI 平等與人權</li> <li>- 團體間良好關係與尊重</li> <li>- 確保有效法律框架</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 住房危機對邊緣社區的影響</li> <li>- 原住民、身心障礙人士與其他有色人種的經濟社會衝擊</li> <li>- 系統性種族主義與歧視</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 支持權益受到侵害之人的司法與救濟途徑</li> <li>- 加強國家人權框架促進人權理解與尊重</li> <li>- 促進全球人權</li> <li>- 確保 AHRC 之法定規範之落實</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 體面的住房</li> <li>- 身心障礙就業機會</li> <li>- 對抗種族主義</li> <li>- 終結薪資歧視</li> <li>- 推進國家與毛利原住民的關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 超前因應驟變的人權環境與全球性的災難、危機狀況</li> <li>- 強化國內對國際人權規範之履行</li> <li>- 提高作為國際人權機構之責量感與量能</li> </ul>

資料來源：計畫團隊自製



## (二) 策略計畫對應行動計畫之觀察

目前並非所有國家皆有提出國家人權行動計畫，如英國與加拿大並未就國家層級提出全面向之人權行動計畫。另外已提出國家行動計畫之國家，包含澳大利亞、紐西蘭與韓國，其形塑國家人權計畫之方式以及與策略計畫之比較情形略述如下：

澳大利亞國家人權委員會策略計畫之制定方式主要仍依循其公共治理、績效及課責法之要求與針對個別機關之績效管理程序，要求組織就其法定目標與功能進行框定，並對應其能力與重要優先議題設定相關行動，並設立評估成果之指標；惟其相關行動於策略計畫（營運計畫）中，多仍偏向框架性與方向性，詳細之落實內容可能仍需至團隊執行層級之相關工作計畫始明確提出。另外一方面，有關澳大利亞之國家人權行動計畫，則依循其人權綱領參與之要求，透過全國性之諮詢活動蒐集各界意見，並不限制相關行動之政府單位主體與議題面向，且明確提出相關落實之規劃內容，如政策或法規命令，以及落實之時間點等。AHRC 之策略計畫主要仍是從其組織之面向出發，由委員會自身思考如何在其法定職掌下落實相關人權目標，與國家人權行動計畫為透過全國之徵詢並就不同人權議題進行推動有所差異。

紐西蘭之策略計畫亦主要透過國家機構法制定，並且其司法部亦可就其提出意見，並且亦須回應相關國務部長與財政部長之建議進行修正，其策略計畫亦以人權機構為中心建立相關規劃；另外一方面，其國家人權行動計畫則透過紐西蘭人權法要求訂定，並且其將作為紐西蘭人權機構之職權，使其具有帶領之地位並促進跨政府部門之相關



行動；其亦透過網站形式使各政府部門隨時透過更新行動進度，使國家人權行動之實踐更加透明化。

與紐西蘭相似，韓國之策略計畫亦多著重自其人權機構角色出發可提供予各單位之協助與推動，其並進一步建立明確之行動與指標；而韓國之人權機構於制定國家層級之行動計畫，亦作為主導草擬內容之地位，並透過大規模與長期之諮詢活動，蒐集意見並提出國家層級之行動建議。值得注意的是，在最近一次的策略計畫中，NHRCK 強調其與國家人權行動計畫之建議內容的連結，因此比較兩者所關注的議題，可以看出除「提高作為國際人權機構之責任感與量能」係涉及 NHRCK 自身發展之計畫外，其他議題皆高度重疊。

從以上之觀察可看出，目前人權機構之策略計畫核心仍是在於其如何於法定職權之要求下，如何於保持獨立性之情況下進一步提升國家人權。而國家行動計畫之內容則主要為國家如何透過整體性之規劃，透過各部會之行動推進人權提升，而其目標或優先議題設定上，則多不受限於人權機構自身之法定職權，而多透過由向社會整體利害關係人諮詢之形式，由下至上蒐集關鍵議題與行動建議；或是透過其國際義務之要求，提出國家作為主體應履行之相關事項與規劃。

我國人權委員會曾於 2021 年與 2022 年提出年度策略計畫，並建立相關目標與策略重點<sup>104</sup>；另外一方面，我國亦曾於 2022 年提出首

---

<sup>104</sup> National Human Rights Commission, Taiwan. (n.d.). Annual strategic plan. Retrieved October 3, 2022, <https://nhrc.cy.gov.tw/about/strategy>.

部國家人權行動計畫，其中並透過利害關係人之意見徵詢，以完善相關建議，足見我國透過自身之實踐努力落實相關國際義務<sup>105</sup>。

然而目前相關程序尚未具備對應之法制基礎，因此後續或可參考其他國家之推動歷程，訂定相關程序法制，或就計畫內容如何制定進行釐清，如目前其他國家於訂定策略計畫時除相關策略方向外，亦將考量其自身職權、對應之能力與預算、當時之社會型態與環境背景、可能產生之風險，框定議題並訂定策略行動，並且參考相關績效考核框架，訂定相關績效目標與成果評估指標，以逐年檢視落實狀況。就人權行動計畫，由於其所制定之尺度與框架皆有所差異，因此其所訂定之行動方案多自國家角度出發，透過由下至上蒐集各界議題，以確保議題可涵蓋跨領域及跨機關，並且可考量透過法定要求確立人權委員會之主導角色，以使其可扮演整合性之人權推動幫手，並聚焦落實之行動內容、負責單位及時程，並於後續持續透過簡單易了解之形式揭露後續辦理之成果，加強公眾理解與監督。

---

<sup>105</sup> 外交國防法務處（2022，5月5日）。臺灣首部「國家人權行動計畫」。  
<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/4ccbb233-7986-49af-bfdc-4cc9da508d3b>.

表 7 國家人權行動計畫概況

	英國 無	加拿大 無	澳大利亞 有	紐西蘭 有	韓國 有
產生方式			政府透過草案制定與意見徵詢程序，向聯合國、地方政府組織及公眾進行意見諮詢。	2019 年起，全面線上化：NZHRC 提出人權行動建議，經政府機關接受後，監督各政府部門定期更新人權行動進度。	由 NHRCK 工作小組與人權專家、民間團體多次草案準備會議後，於 NHRCK 全體通過建議案，提交予總統核准公布。
關注議題或項目及其特色			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 澳大利亞人權綱領之實踐，</li> <li>2. 普遍之社群人權重要議題</li> <li>3. 特定弱勢族群之人權經歷</li> <li>4. 行動計畫執行監測之資料收集與分析議題</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. NZHRC 法定義務</li> <li>2. 關注民主權利與自由、健康、教育、就業、刑事司法、社會和諧、國際人權框架以及暴力防治</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 確保基本自由</li> <li>2. 無歧視社會</li> <li>3. 勞工權利</li> <li>4. 轉型友善社會</li> <li>5. 企業人權責任</li> <li>6. 改善北韓人權</li> </ol>
與最近一次策略計畫議題比較			兩者關注議題較無關連：最近一次策略計畫關注於國家人權機構自身職能之落實與永續，國家人權行動計畫關注實質人權問題以及如何持續監測行動計畫的進度。	兩者關注議題較無關連：策略計畫對國家人權機構的職能，國家人權行動計畫則廣及更多實質人權議題。	除「提高作為國際人權機構之責任感與量能」外，其他議題與國家人權行動計畫之建議高度重疊。

資料來源：計畫團隊自製

監察院

國家人權委員會 111 年重要人權議題國  
際比較分析：

國家人權機構評鑑機制  
(Accreditation) 及其相關法規之國際  
比較分析

廠商名稱：財團法人資訊工業策進會

負責人：李世光

中華民國 112 年 5 月

## 一、 研究背景與方法

### (一) 研究背景與目的

#### 1. 國家人權機構評鑑機制背景

聯合國 (United Nations) 《關於促進及保護人權的國家機構地位的原則 (Principles relating to the Status of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights)》(以下簡稱《巴黎原則》) 對於各國之國家人權機構 (National Human Rights Institution) 設立了指導原則，以確保這些機構能夠在各自的國家中有效地保護和促進人權<sup>106</sup>。

由於《巴黎原則》中明定，國家人權機構必須在法律、成員組成、運作、政策、與資源支配上具有獨立性，以便讓國家人權機構充分發揮其效能。然而，從另一角度來看，獨立行使職權可能會因缺乏有效之外部監督機制，在機構人員濫權或是怠於行使職權時，難以進行改正。因此，聯合國於 1993 年設立國家人權機構國際協調委員會 (2016 年更名為國家人權機構全球聯盟 Global Alliance of National Human Rights Institutions，下稱 GANHRI)，透過其評鑑委員會 (Sub-Committee on Accreditation，下稱 SCA) 負責審查和分析國家對《巴黎原則》之實踐，並據以決定國家人權機構之國際評鑑等級，以向聯盟主席團提出建議。

---

<sup>106</sup> UNITED NATION [UN], *Principles relating to the Status of National Institutions* (1993), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris> (last visited May. 20, 2023).

## 2. 研究重點國家人權機構參與評鑑機制之重要性

我國國家人權委員會設立於監察院，目的讓委員獨立於政治部門與政黨關係運作，不受外部之干涉。然而，因應我國之特殊地位，恐怕無法直接透過參與前述機制，讓國家人權機構全球聯盟對國家人權委員會直接進行評鑑。因此，我國國家人權委員會之自主評鑑、審查內容與方向，顯得格外重要。在我國得採國際人權公約之內國審查模式，亦即由我國自行邀請專家學者，依照國家人權機構全球聯盟的標準進行我國之審查與評鑑之前，本研究規劃以英國、紐西蘭、澳大利亞與韓國四國為分析對象，研究其國家人權機構評鑑機制設立背景、脈絡與法制框架，及其於 GANHRI 與 SCA 之評鑑地位與實踐，包括相關成果及流程做比較說明，並提供四國實踐之比較分析作為我國未來擬推動自主評鑑與審查之依據。

而有關國家人權委員會如何依據《巴黎原則》建立其職權基礎，並參與評鑑機制將對我國有相當重要性，本研究所挑選之 4 個重點國家(英國、紐西蘭、澳大利亞、韓國)，其國家人權機構均獲得 GANHRI 國際評鑑等級之 A 級認證，故得以作為我國國家人權委員會推動工作之重要參考。

### (二) 研究方法

本研究計畫於前述背景下，首先了解 SCA 評鑑機制之程序與相關重要規範文件，並針對英國、紐西蘭、澳大利亞、韓國等 4 國之人



權機構進行研究，並參考各國 NGO 組織對相關評鑑成果之建議或評論進行比較以作為我國人權委員會進行相關工作之參考。

首先，本研究透過專書、期刊、網際網路、會議等活動等進行資料蒐集，進而彙整歸納《巴黎原則》及 GANHRI 中有關人權評鑑機制形成背景與主要內容，並說明包含 GANHRI 章程、SCA 認證流程手冊、SCA 彙編及工作方法、合規性聲明範本等相關程序文件與重要評鑑因素，以及國家人權機構評鑑機制形成過程及背景等。

其次，再針對 4 個重點國家人權機構進行評鑑之成果、初次認證及最近一次重新認證之評鑑成果、SCA 審理提交文件後所提出之建議與相關議題，並說明相關建議後續國家人權機構後續之採取行動進行國際比較分析；透過資料的整理、歸納，從中找出 4 個重點國家人權機構經歷評鑑之相關經驗與歸納 SCA 進行相關評鑑考量之重要因素，以及可能需如何提出說明以證明合規性；本研究亦將研析包含 ANNI( The Asian NGO Network on National Human Rights Institutions )、FORUM-ASIA ( Asian Forum for Human Rights and Development )、APF ( Asia Pacific Forum ) 等重要地區或當地非政府組織針對各重點國家人權機構之評鑑所提出來之倡議、行動或意見，以了解民間社會團體在評鑑過程中所扮演之相關角色。

最後，本研究根據比較分析 4 個重點國家人權機構的結果，提出對於各國國家人權機構如何於評鑑過程中說明其實踐巴黎原則之分析，以了解評鑑機制如何協助聯合國進行監督，並進一步了解民間社會團體監督之影響力，以及相關評鑑過程是否有我國於履行巴黎原則相關要求可借鑒之處。

## 二、 評鑑規範及相關程序

### (一) 背景

根據《巴黎原則》國家人權機構應具備保護人權以及促進人權之功能，其應透過包括受理、調查和解決申訴、調解衝突、監測、教育、宣傳、媒體、出版物、培訓和能力建設，以及向政府提供諮詢和協助等達成。為了促進人權機構對《巴黎原則》的遵循，1993 聯合國建立「國家促進及保障人權機構國際協調委員會（International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights，簡稱 ICC）」，並於 2016 改為 GANHRI。基於巴黎原則關注以下六個基準，對國家人權機構以下進行評鑑<sup>107</sup>：

1. 建立基於普遍人權規範及標準之廣泛職權；
2. 獨立於政府的自主性；
3. 受法律或憲法保障的獨立性；
4. 多元化（Pluralism）；
5. 具有足夠資源；
- 以及 6. 足夠的調查權力。

---

<sup>107</sup> UNITED NATION [UN], GANHRI Sub-Committee on Accreditation (SCA), <https://www.ohchr.org/en/countries/nhri/ganhri-sub-committee-accreditation-sca> (last visited May, 20, 2023).

「GANHRI章程 ( GANHRI Statute )」，建立GANHRI之功能與原則	
評鑑依據	要求其應評鑑新成員、定期更新評鑑，並建立評鑑之特別審查，以促進人權機構符合巴黎原則 ( 第7條 )
評鑑程序	評鑑基本程序 ( 第10-14.2條 )
	定期再評鑑 ( Periodic Re-accreditation ) 程序，要求A級每五年應定期進行再評鑑 ( 第15條 )
	特別審查 ( Special Review ) 程序，針對發生特殊情事將影響到其合規性之A級國家人權機構建立開啟重新特殊評鑑審查之程序 ( 第16條 )
	即刻中止 ( suspension ) 程序，發生極端情況 ( exceptional circumstance ) 之評鑑等級即刻中止 ( 第18條 )
指定SCA	指定SCA做為其執行評鑑之主要單位 ( 第1條 )
SCA成員	由GANHRI下之非洲、美洲、亞太地區及歐洲之A級評鑑國家人權機構代表參與，並透過相互推舉方式選出主席

資料來源： GANHRI 章程，計畫團隊譯整

圖 5 GANHRI 評鑑規範

GANHRI 為執行評鑑業務，其成立評鑑次級委員會 ( Sub-Committee on Accreditation，下稱 SCA )<sup>108</sup>，負責提供評鑑結果建議，並送交 GANHRI 主席團 ( Bureau ) 做最後決定。目前的評鑑結果分為兩個級別，分別為 A 級和 B 級：A 級代表完全符合《巴黎原則》，並可以充分參加國家人權機構與人權理事會相關工作及會議，並擁有投票表決權，並得以發言及提交書面意見等；B 級則表示國家人權機構部分符合《巴黎原則》，其可做為觀察員參加相關會議，但無法參與表決、發言或提交書面意見等。根據聯合國網站，至 2023 年 4 月 26 日為止，全球約有 88 個 A 級國家人權，有 32 個 B 級國家人權機構<sup>109</sup> (如下表)；表列之 C/無等級，其雖代表非屬巴黎原則成員或不符合，惟目前已無此等級適用，其僅適用於 2007 年 10 月取得該等級之人權機構。

<sup>108</sup> GANHRI Statute art. 1.

<sup>109</sup> *Supra* note 107. 因共有 130 個人權機構數量較多，且每年可能有兩次之調整變動，因此本報告中未呈現所有名單，GANHRI 網站將呈現最新之評鑑結果。

表 8 全球國家人權機構評鑑分級結果（至 2023.04.26）

分級	受到審查之機構數量
A	88
B	32
C/無等級	10
總數	130

資料來源：GANHRI

## （二）SCA 規範及組成

為建立評鑑相關規範，聯合國通過「GANHRI 章程（GANHRI Statute）」，建立 GANHRI 之功能與原則，第 7 條要求其應評鑑新成員、定期更新評鑑，並建立評鑑之特殊審查，以促進人權機構符合巴黎原則；第 1 條指定 SCA 做為其執行評鑑之主要單位，並於第 10-14.2 條建立評鑑基本程序；第 15 條建立定期再評鑑（Periodic Re-accreditation）程序，要求 A 級國家人權機構每五年應定期進行再評鑑；第 16 條建立特別審查（Special Review）程序，針對發生特殊情事可能將影響到其合規性之 A 級國家人權機構建立開啟重新特殊評鑑審查之程序；第 18 條並就相關評鑑等級的改變、極端情況（exceptional circumstance）之評鑑等級即刻中止（suspension）程序等，並於第 46 條建立 GANHRI 主席團之權利包含於考慮 SCA 之建議後做出評鑑結果決定，以及與其他聯合國單位合作以完成評鑑，並就相關事項訂定程序或規則之權力。

SCA 之成員將會分別由 GANHRI 下之非洲、美洲、亞太地區及歐洲之 A 級評鑑國家人權機構代表參與，並透過相互推舉方式選出主席，任期一年（最長可連任至三年），並由四個地區輪替主席。如成員發生無法出席會議或有利害關係衝突發生時，應由支援替補之成員代替參與<sup>110</sup>。

為進行相關工作，SCA 將適用被 GANHRI 通過之「GANHRI SCA 評鑑程序規則（Rules of Procedure for the GANHRI Sub-Committee on Accreditation）」，SCA 並將發展一般性意見（General Observations）以完善補充評鑑程序規則之適用標準<sup>111</sup>。

相關程序與內容 GANHRI 並編纂「評鑑委員會職權之實務指引（Practical Guide to The Work of The Sub-Committee on Accreditation）」<sup>112</sup>、「SCA 規則彙編及工作方法（Compilation Rules and Working Methods of The SCA）」<sup>113</sup>依上述規範，說明評鑑評估內容、程序，以下將進一步說明與介紹。

---

<sup>110</sup> SCA 評鑑程序規則第 3.1 及 3.2 條。

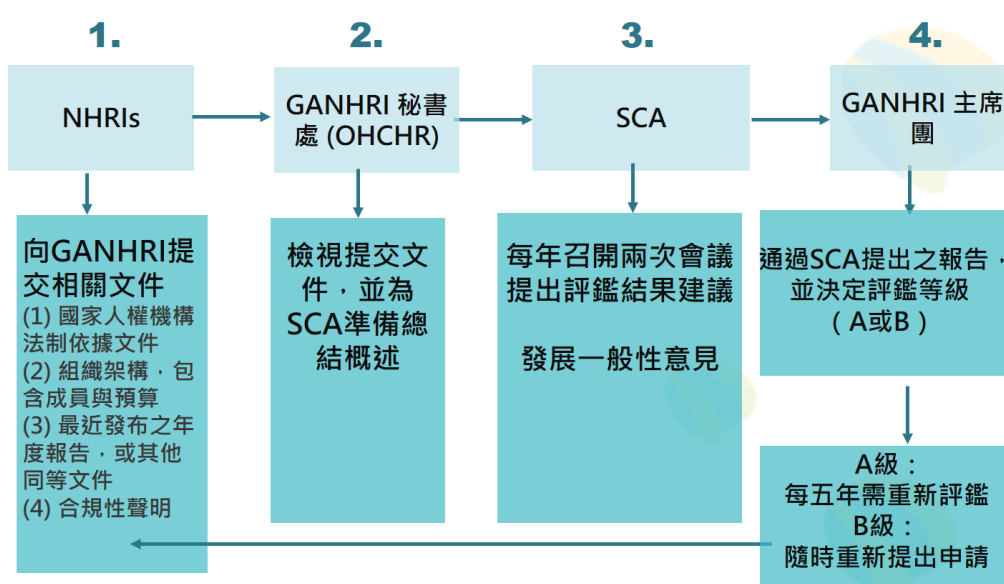
<sup>111</sup> Supra note 108.

<sup>112</sup> GANHRI, *Practical Guide to The Work of The Sub-Committee on Accreditation* (Nov. 2018), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/GANHRI\\_Manual\\_online.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/GANHRI_Manual_online.pdf) (last visited May. 20, 2023).

<sup>113</sup> GANHRI, *Compilation Rules and Working Methods of The SCA*, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/Compilation\\_Rules\\_and\\_Working\\_Methods\\_EN.docx](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/Compilation_Rules_and_Working_Methods_EN.docx) (last visited May. 20, 2023).

### (三) 評估程序及相關標準

根據相關程序規範，一般新申請或重提之評鑑整體程序包含以下四個階段：1. 提交申請文件；2. 秘書處檢視文件並提供 SCA 總結概述；3. SCA 審查並召開會議，研擬報告及建議；4. GANHRI 主席團就 SCA 報告及建議做出該國家人權機構評鑑等級之決定。



資料來源： GANHRI，評鑑申請程序指引 (Guidelines for Accreditation Applications)，計畫團隊翻譯

圖 6 GANHRI 評鑑申請程序





資料來源： GANHRI，章程與評鑑申請程序指引，計畫團隊譯整

圖 7 GANHRI 審查程序

## 1. 提出申請文件

根據 GANHRI 章程第 10 條，申請評鑑應提出以下文件：

- (1) 一份有關該國家人權機構之建立與權責章程規範、立法或相關正式法令文件；
- (2) 一份有關該國家人權機構之組織架構，包含成員與預算；
- (3) 一份該國家人權機構最近發布之年度報告，或其他同等文件。
- (4) 一份有關其如何遵守巴黎原則，或其有哪些面向未能遵守之詳細聲明。此即為「合規性聲明 (Statement of Compliance)」，OHCHR 並提出合規性聲明之範本，供申請者填寫，以下將進一步說明合規性聲明範本之要求各國家人權機構應填覆之內容。

首先合規性聲明範本要求撰寫時應使用第一手資訊來源（例如憲法、法律、法規命令、報告）來說明國家人權機構基本背景資訊，並明確引用做為相關陳述之佐證，並應清楚說明參考之條文、章節、段落或頁碼等。接著，合規性聲明的主要內容，將需要依照以下部分分別說明及撰寫國家人權機構之特性，以說明是否符合巴黎原則之相關要求：

(1) 設立 (Establishment)：

根據巴黎原則與 GANHRI 一般性意見要求，國家人權機構之設立及職權應該明確規定在憲法或立法文本中，以確保其永久性及獨立性。因此於說明此部分之合規性時，應解釋國家人權機構的成立時間和相關法律、法律地位（透過法律或憲法中明定）、是否有其他機制賦予國家人權機構合法性，以及其地理管轄區域等。

(2) 獨立性 (Independence)：

巴黎原則及 GANHRI 一般性意見要求國家人權機構之獨立性，並要求應透過組成、代表性、基礎設施以及職權之穩定性來確保其獨立性；其並指出將國家人權機構視為公部門將有助於建立規範其責任、資金和報告安排，但仍應注意在政府可監管國家人權機構之資金的情況下，政府之監管不得損害國家人權機構之獨立性與有效性，因此應明確界定彼此間之關係；為保護獨立性，相關法律應包含保障國家人權機構行使其職權之法律歸責 (liability) 的相關條款。因此於聲明中應說明保障國家人權機構獨立性的機制，包含機構的當責 (accountability) 制度（如國家人權機構是否向議會或政府機構等負責）、國家人權機構是否受到政府指揮、如何避免利益衝突，以及成員是否在行使官方職權時將承擔法律責任。

(3) 組成、任命程序及任期 (Composition, Appointment Process, Tenure) :

- I. 組成：根據巴黎原則及相關一般性意見，國家人權機構的組成和任命方式應該根據特定程序確保民間社會的多元代表性，包含非政府組織、工會、相關社會和專業組織、思想家、學者、議會及政府部門(僅能作為諮詢角色不得參與決策或投票)等，並且多元性應與民間社會之組成保持一致性，並除巴黎原則所提及之不同社會群體外，亦可透過機構任命程序確保多元性(如由不同群體舉薦)、透過與社會團體合作諮詢或參與，以及與多樣化之員工參與等，並應確保女性之參與。因此聲明中應回應以下之問題：設立之授權法律是否要求多樣化之組成、應說明哪些機構或團體可以提名成員候選人、依據法律說明國家人權機構成員的組成(以及目前實際運作情形)、說明不同群體以及其群體如何於國家人權機構獲得代表、女性、少數民族或族群(包含種族及宗教)以及特定群體(如殘障人士)之代表。
- II. 遴選及任命：一般性意見中建議包含透明的過程、選任時廣泛的諮詢、公開宣傳職缺、最大程度地從各種社會群體吸引潛在候選人，以及以個人身份選擇成員而非其所屬組織為促進國家人權機構之獨立性與多元性之重要因素。因此於聲明中應說明遴選及任命的法律規定、實際之過程(包含明公開性、透明度、諮詢、對不同社會團體的開放性於法律中與實際運作情況)、相關程序如何確保民間具有充分代表性，以及與不同團體代表間之合作情況。

III. 任期：根據巴黎原則與相關一般性意見，相關任命應為官方行動，並且具有確定之任期；任期可延長但須同時確保成員之多元性。且應包含有薪之全職成員，以確保獨立性並避免利益衝突，確保穩定任期以及履行職責之持續與有效性；成員任期應獲得保障，且相關解雇條件應於相關授權法律中明訂，並嚴格遵守訂定之相關實質與程序要求，不得授權任命機關自由裁量，以避免解雇成為對國家人權機構之審查手段。因此聲明中應說明成員的任期是否在法律中明定、成員為全職或兼職、成員是否獲得足夠薪酬、任期是否可延長、解雇和辭職之原因及程序（以及實際操作情形），除成員外是否有顧問單位以及其相關成員資格要求。

(4) 組織基礎設施（Organizational Infrastructure）：

- I. 基礎設施：巴黎原則要求國家人權機構應具備適合執行相關活動之基礎設施及適當的資金支持，以使其可擁有自己的人員及場地，以獨立於政府減少財務控制之可能性。因此於聲明中應說明國家人權機構之組織結構、基礎設施（包括人員和資源）如何分配、基礎設施如何協助機構職權行使、其資金及人員是否充足等，並應提供組織架構圖。
- II. 員工（Staffing）：巴黎原則及一般性意見要求國家人權機構應能擁有自己的工作人員，並應有權自行任命，且為了保障獨立性，高層職位（Senior level posts）<sup>114</sup>不得由借調人員（secondees）擔任，並且借調人員之比例應不超過工作人員

---

<sup>114</sup> 文中並無詳述此層級為那些特定職位，推測包含委員與行政職務之主管等層級應屬之。

總數之 25%，且絕不可超過 50%。因此聲明中應說明國家人權機構工作人員如何被聘用、是否有任何限制、有哪些職位由借調人員擔任、有多少百分比為借調人員（包括高層職位）、工作人員是否符合多元原則，並且應提供目前工作人員列表，並可依照組織圖提供人員配置說明（包含性別）。

III. 辦公場所 (Premises): 巴黎原則要求國家人權機構應擁有自己的辦公場所，並可設立地方或區域部門以協助其履行職能。因此聲明中應說明機構的主要辦公場所、是否設有地方或區域辦公室以及其如何與總部聯繫溝通、民眾如何進入國家人權機構之辦公場所、該場所是否無障礙，並且應說明確保各種族群（如少數族群、宗教、殘障人士、貧困人口等）皆可獲得服務之相關程序與機制。

IV. 預算: 巴黎原則與一般性意見要求國家應提供國家人權機構充足的資金，且應避免其受到財務控制，因此應至少包括為其提供適當的辦公場所資金、為其職員提供與公務員相當的薪酬和福利、支付相關委員之報酬、建立包含電話及網路之通訊系統；相關的預算應為獨立之預算項目，並且國家人權機構對其應可有完全之管理及控制權，並且預算應可保證相關職責活動之履行。因此於聲明中應說明國家人權機構之預算是如何制定、提交和批准、國家人權機構是否可以控制其預算的管理和支出，以及其預算比例有多少為捐助者資助，並應提供相關資訊如財務紀錄等。

(5) 工作方法：應說明國家人權機構是否採用了內部規定、年度或戰略計劃，並簡要說明主要元素：



- I. 定期會議：巴黎原則要求國家人權機構應定期舉行會議，並在必要時在所有成員正式召集後出席，因此聲明中應說明實際會議的頻率和組成（高層和工作人員）
- II. 工作小組(Working groups)：巴黎原則要求國家人權機構應依據需求設立工作小組，因此於聲明中應說明目前是否成立任何工作小組，以及其職責、組成與工作方法。

(6) 一般能力及責任 (General Competence and Responsibilities)：

- I. 促進與保障人權之職權：巴黎原則與一般性意見中規範，國家人權機構應法定規範其促進與保障人權之職權，並且應可於其運作框架中自由考量職權範圍內之相關議題。因此聲明書中應說明：授權法律中如何定義人權、國家人權機構被授權處理那些人權、授權或管轄權的任何限制，並說明如何實踐其相關職權。
- II. 諮詢職能：根據巴黎原則國家人權機構應負有向政府、國會及其他機構提供諮詢意見的責任，並可以對相關事項提出意見、建議、提案或報告，因此應說明國家人權機構如何履行相關職責，包含：
  - i. 國家人權機構應促進國內相關法律、規範與實踐與國際人權規範一致，因此應說明授權國家人權機構履行此職責之法律規定、如何實踐、提供哪些法律或規範建議與內容，以及提出哪些倡議行動以使國內法制與國際人權規範或體系一致。
  - ii. 國家人權機構應鼓勵批准和實施國際標準，並應將相關職能於授權法律中明定，因此應說明授權國家人權



機構此職能之法律、如何實踐，以及提供實際倡議或提升意識以鼓勵加入國際規範之行動案例。

III. 監測功能 (Monitoring functions)：巴黎原則要求國際人權機構應對介入人權侵犯情況、引發政府對國家中人權侵害情況之關注，並就終結相關情況提出倡議，並必要時應對政府表達反對意見。因此國家人權機構應說明履行該職權之法律授權基礎、如何實踐、機構本身監測活動之活躍程度與是否訪問監禁場所等，以及其是否持續監測政府對於其提出建議之遵從狀況。

另外，針對監測面向之功能亦包含調查（聽取任何人意見及獲得評估其職權涉及之國內情況所需之資訊）及報告（針對一般人權及具體事項編寫報告，包含年度報告及專題報告等）亦應提出相關說明，包含法律授權規範、如何實踐、是否相關單位有提供國家人權機構要求之文件、年度報告與專題報告之提出方式、相關單位是否有義務正式回應國家人權機構之建議及報告，以及後續如何監督跟進政府等。

IV. 推廣功能：根據巴黎原則國家人權機構有責任透過傳播及教育提升公眾人權意識，特別是減少種族歧視面向；同時亦有責任制定人權教學和研究計劃，並於學校或專業環境中加以執行；並應直接或透過新聞媒體發表聲明以宣傳意見及建議。因此於聲明中應說明相關職權之授權法律、如何實踐相關職能、如何是否提供多語言之出版物或服務、是否有打擊種族歧視之具體公眾意識提升活動、於學校或相關專業團體中有哪些具體計畫實施案例等。

V. 若該國家人權機構具有類司法（quasi-judicial）職能，則應被授權聽取相關特定情形之投訴或請願，並且可透過法律授權其協助和解或決定做成、告知請願當事人相關權利救濟途徑、轉知請願予具有管轄權之單位，或向當局提出建議。因此具有類司法功能之國家人權機構應說明其相關授權法律、實踐上如何履行相關請願或投訴，以及相關處理之統計數據。

#### (7) 與利害相關人及其他機構之關係

- I. 與公民社會之關係：國家人權機構應致力與相關人權專門領域之非政府組織建立關係，因此為說明如何履行，應於聲明中解釋相關授權法律是否明確規範國家人權機構與相關公民社會之關係、有關與非政府組織建立關係之實踐方式、與哪些公民社會團體合作，以及相關之互動頻率與交流類型，如透過會議或投訴處理等。
- II. 與其他機構之關係：巴黎原則要求國家人權機構應與其他人權相關機構（如司法、監察、調解機構等）保持諮詢、合作及資訊分享等關係。因此於聲明中應說明授權法律是否明確規範國家人權機構與相關機構間之關係、如何實踐建立關係、目前與哪些機構合作，以及互動頻率與互動類型等。
- III. 與聯合國及其他組織合作：根據巴黎原則國家人權機構有責任與聯合國、相關組織以及其他國家之國家人權機構在人權領域進行合作，可以促進國家人權機構與國際人權機制之參與及跟進，並且應積極參與 GANHRI、SCA 及相關

局處之工作。因此應於聲明書中說明相關職能之授權法律規範、如何實踐履行職能、國家人權機構與哪些聯合國機構、機制或區域機制進行合作、國家人權機構與這些機構的互動類型和頻率，以及如何在國內跟進相關機構或機制之建議等。

最後，若該國家人權機構被指定為國家酷刑防範機制（the National Preventive Mechanism, NPM），則將需就相關職能履行狀況進行說明，包含相關職能之法律定位、定義、機制與程序之建立、獨立性、多元代表性、資源來源是否充足、是否符合公約要求，如提供建議並且發表年度報告等。

完成以上合規性聲明及提交相關文件資料後，將進一步進入下一階段會議前準備程序。

## 2. 會議前準備

在國家人權機構提交評鑑申請後其所提供的所有資料，將由 GANHRI 秘書處透過僅提供給 SCA 委員及永久觀察員訪問的限制網站提供給 SCA，相關委員並應在會議前 30 天提供出席代表名單秘書處並將相關資訊進行公告，因此若受到審查之國家人權機構認為出席代表將產生利益衝突，應於正式會議前 21 日以書面形式通知秘書處，秘書處會通知 GANHRI 並由 GANHRI 做出是否實際需進行利益迴避之決定。

會議準備之同時，SCA 亦將收到各方所提交之訊息，如民間社會團體或其他非公開之特別程序所提出之官方意見，並將納入作為 SCA

評估是否遵循巴黎原則之參考資料。同時其他公開可獲得之資訊，也將納入評估參考，包含如國際人權體系之相關觀察及建議（如普遍定期審查等）、地區人權機構之意見、國家人權機構自身發布之相關新聞稿文件、媒體報導、其他民間社會團體之公開報告。若非國家人權機構所能獲知之相關訊息，則將於 SCA 會議前提供予國家人權機構，以利其可以書面或於會議上回應相關訊息。

秘書處將為申請之國家人權機構準備關於評鑑之所有資料摘要，並將於提供給委員前提供給受到審查的國家人權機構，該國家人權機構可有一周之時間檢視摘要並提供書面之更正意見，後續秘書處將於前述限制 SCA 閱覽的網站上發布摘要以及國家人權機構之回應。秘書處並將就審查日程進行規畫安排，並將通知 SCA 與觀察員<sup>115</sup>。

### 3. 會議審查進行

審查會議中秘書處將提供與會成員申請概述以及相關重點問題，委員及觀察員將可能於會中提出問題。國家人權機構也可提供其他資訊，包含與其運作相關之資訊；接著 SCA 主席將要求 SCA 地區代表和 GANHRI 總部代表提供其是否有對正在接受審查的 NHRI 的了解和合作之相關資訊。

完成口頭報告後，SCA 委員將就需要進一步闡述或是於聲明中未回應完全之議題等，擬定一系列問題向國家人權機構並於面試中提出；通常 SCA 亦會詢問國家人權機構，是否有其他建議可加強或幫

---

<sup>115</sup> Before the session, GANHRI, <https://ganhri.org/accreditation/before-the-session/> (last visited May, 20, 2023).

助其職權等。而國家人權機構將透過電話進行面試並回應問題，以確保審查過程不對擁有較豐富資源或具地理優勢之國家人權機構較有利。面試中 SCA 所使用之工作語言為英文，但亦可選擇法語、西班牙語或阿拉伯語進行面試，並於後續將回應翻譯成英文，以利 SCA 所有委員皆能理解，並鼓勵國家人權機構使用口譯以充分交流。

SCA 委員將就所有蒐集資訊以及面試之相關結果進行討論並盡力做成共識決，若無法達成共識決則將由三位委員決定，若在較極端之情況而造成投票平局則 SCA 主席將有做最後決定投票之權力<sup>116</sup>。

#### 4. 審查會議結束

SCA 將於審查後將決定評鑑分級以及對該國家人權機構之建議，秘書處並將根據相關決定撰寫報告初稿並提供 SCA 委員共同審查，會議的最後一天將由所有委員與觀察員共同參與撰寫報告，並由委員做出最後建議之決定。報告內容將遵循特定格式，說明特定的關注問題、概述巴黎原則與一般性意見之要求、就關注之議題對國家人權機構提出建議；相關建議報告文件將由秘書處透過電子郵件寄送給接受評鑑之國家人權機構。

有關評鑑之結果可能會包含建議為 A 級、B 級或將審查延期。

---

<sup>116</sup> During the session, GANHRI, <https://ganhri.org/during-the-session/> (last visited May. 20, 2023).



即使評鑑之結果為 A 級，也實際不代表國家人權機構真正完全符合巴黎原則，主要係代表 SCA 認為其不符合之議題不足以影響國家人權機構以有效且獨立之方式行使職權<sup>117</sup>。

若建議將國家人權機構授予或再授予 B 級認證，則代表該機構僅部分符合巴黎原則，而其不符合之部分可能對於其結構、有效性或獨立性等多個面向產生問題；此時 SCA 亦可能將相關問題分為「應予關切 (notes with concern)」作為較優先之問題，而「注意到 (notes)」之議題作為可另尋恰當時間解決之問題。若國家人權機構被 SCA 建議從 A 級降級至 B 級，則國家人權機構可能將有一年期間解決相關問題以符合巴黎原則要求，在此期間該機構將保持原等級。

SCA 亦可能將評鑑延期 (defer)，通常延期期間為一年並至多不超過兩年。而通常被建議降級者，若後續再申請評鑑時仍未解決 SCA 所提問題，且問題將嚴重影響其獨立及有效性時，SCA 在正式建議降級時會將評鑑延期，以利該國家人權機構採取充足措施或提供充分說明。

若國家人權機構不同意 SCA 之建議，則可提出挑戰 (challenge)，並由 GANHRI 做出最後決定。其需要在獲得 SCA 建議後的 28 天內，向 GANHRI 主席提交挑戰並副本秘書處，GANHRI 成員將有 20 天考量並以書面表達是否支持挑戰之意見，如有一名成員表達支持，則將可另外開啟 20 天之期間讓 GANHRI 表達是否支持。若皆無成員表達支持，則 SCA 之建議仍將維持。

---

<sup>117</sup> After the session, GANHRI, <https://ganhri.org/accreditation/after-the-session/> (last visited May, 20, 2023).



SCA 將於審查會議結束後，並且無受到國家人權機構挑戰後，於 GANHRI 網站上公開發表報告及建議文件。

### 三、 各國國家人權機構評鑑成果與相關討論

#### (一) 各國國家人權機構評鑑成果

本節將說明包含英國、紐西蘭、澳大利亞及韓國重要國家人權機構之評鑑成果與相關經過，以了解 SCA 評鑑之考量事項及重點。

本文所提及之相關國家人權組織整體評鑑結果如下表：

表 9 本文研究之國家人權機構評鑑成果歷程

國家人權機構	目前 等級	評鑑年度
英國平等及人權委員會 (Equality and Human Rights Commission, EHRC)	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2008.11</li> <li>● 2010.10 (特殊)</li> <li>● 2015.11</li> <li>● 2022.10</li> </ul>
紐西蘭人權委員會 (New Zealand Human Rights Commission, NZHRC)	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1999</li> <li>● 2006.10</li> <li>● 2011.5</li> <li>● 2016.5</li> <li>● 2022.3</li> </ul>

<p>澳大利亞國家人權委員會 (Australian Human Rights Commission, AHRC)</p>	<p>A</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1999</li> <li>● 2006.10</li> <li>● 2011.5</li> <li>● 2016.11</li> <li>● 2022.3—延期至 2023 第二會期</li> </ul>
<p>韓國國家人權委員會 (National Human Rights Commission of Korea, NHRCK)</p>	<p>A</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2004</li> <li>● 2008.11</li> <li>● 2014.3—延期至 2014.10</li> <li>● 2014.10—延期至 2015.3</li> <li>● 2015.3—延期至 2016.5</li> <li>● 2016.5</li> <li>● 2021.10</li> </ul>

資料來源：GANHRI

## 1. 英國平等及人權委員會

「英國平等及人權委員會（Equality and Human Rights Commission, EHRC）」依「2006年平等法（Equality Act 2006）」成立之英國國家人權機構，其前身為英國種族平等委員會（the Commission for Racial Equality, CRE）、身心障礙權利委員會（the Disability Rights Commission, DRC）及平等機會委員會（the Equal Opportunities Commission, EOC）。根據2006年平等法第3條，EHRC應協助社會之公眾的能力不受歧視或不公平對待限制、尊重及保障個人之人權、達成尊重個體之尊嚴及價值、使個體有平等機會參與社會，以及達成各族群間之互相尊重與多元性；該法並規範相關職責，包含定期發布策略計畫及行動計畫擬定程序、監督政府、或可提供訴訟參與及協助等；惟該法並未明確說明相關參與評鑑之程序。

EHRC第一次獲得之評鑑結果為於2009年之A級，並於2015年及2022年重新審查<sup>118</sup>，所收到之結果皆為A級。

2008年EHRC依據GANHRI章程第10條以及ICC程序規則（Rules of Procedure）提出授權法規之文件與說明、組織架構、其他政策文件，以及一份有關其如何遵守巴黎原則之聲明，等向當時受理評鑑之機關ICC提出申請；並歷經SCA於2009年3月26日至30日召開會議進行審理後，依照程序規則第12條如申請人與無對SCA相關決議進行質疑，則ICC將批准最後決定。

---

<sup>118</sup> Equality and Human Rights Commission (EHRC), *Our role as a National Human Rights Institution (NHRI)*, <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-human-rights-work/our-role-national-human-rights-institution-nhri> (last visited May, 20, 2023).

在 2008 年的評鑑報告中<sup>119</sup>，SCA 說明建議展延於 2009 年的春季會議再進行審查，其指出因 EHRC 僅 2007 年 10 月建立，並且僅運作 6 個月，有關其運作之有效性無從審查。但於 2009 年 SCA 所提出之兩份報告與建議中，則無出現針對 EHRC 之評鑑<sup>120</sup>；至 2010 年之 SCA 報告與建議中，則說明針對 EHRC 將保留其 A 級之評鑑，並且說明其注意到有關英國聯合人權委員會（Human Rights Joint Committee）在 2010 年所提之「促進議會於人權相關判決之角色（Enhancing Parliament's role in relation to human rights judgements）」報告中所提事項，因此採取了相關行動包含：1. 改變內部安排以履行人權職權所實施的行動和活動。其中一些活動包括對政府的建議、調查、法律介入、監督、倡導、向國際條約機構提交報告和向聯合國人權理事會發表聲明、向議會提供建議和建議、分析法案並提出建議、研究活動、人權宣傳和倡導活動；委員會並一直參與國際、國家和地區的工作和活動；2. EHRC 同意委員會的結論，認為長期缺乏常任首席執行官（Chief Executive）的運作是不可取的。但由於政府宣布對公共部門高層薪酬進行審查導致之薪資變動，因此委員會無法繼續任命新的常任首席執行官，2009 年 7 月之第一次聘任因此提前終止；第二次聘任始於 2010 年 5 月，也因政府內閣辦公室啟動的非政府公共機構審查期間被終止；EHRC 保證將盡快任命常任首席執行官；3. EHRC 指出，委員會已確認主席（the Chair）已放棄對 Equate 石油的控股權益；且 EHRC 已建議為避免利益衝突，該主席已辭去在 Equate

---

<sup>119</sup> INTERNATIONAL COORDINATING COMMITTEE OF NATIONAL INSTITUTIONS FOR THE PROMOTION AND PROTECTION OF HUMAN RIGHTS[ICC], Report and Recommendations of the Sub-Committee on Accreditation(Apr. 2008), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2009\\_March\\_SCA\\_REPORT.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2009_March_SCA_REPORT.pdf) (last visited May. 20, 2023). ◦

<sup>120</sup> OHCHR, Session reports and recommendations of the Sub-Committee on Accreditation, <https://www.ohchr.org/en/countries/nhri/global-alliance-national-human-rights-institutions-ganhri/session-reports-and-recommendations-sub-committee-accreditation> (last visited May. 20, 2023).

的董事職務與經營事務之參與。SCA 在文件中對相關不利影響表示遺憾並鼓勵 EHRC 與其他單位持續合作。

最近期一次之 EHRC 審查為 SCA 於 2022 年 10 月 3 日至 7 日召開之審查會議，APF 等 NGO 亦有參與，EHRC 根據 GANHRI 章程第 10 條及 GANHRI 相關程序規範，提出機構建立與權責章程規範、立法或相關正式法令文件、機構之組織架構（包含成員與預算）、最近發布之年度報告以及合規性聲明與其他佐證資料等，提交給 GANHRI 進行再評鑑申請，SCA 並將利用電話與各人權機構進行審查會議。依照 SCA 程序規範第 12.1 條，SCA 經審查後的決亦若未經過申請人之質疑，則 GANHRI 將接受 SCA 建議內容。

在 2022 年 10 月發布之 SCA 報告及建議中<sup>121</sup>，將 EHRC 重新認證為 A 級機構，認為其可依據巴黎原則與相關建議合理採取措施提升其效能和獨立性並鼓勵 EHRC 繼續積極與 OHCHR、ENNHRI 等其他國家人權機構以及相關利害關係人在國際、地區和國家層面進行合作，以繼續加強其機構框架和工作方法。其並指出針對 EHRC 的幾個面向之成果：

- (1) 人權職權(Human rights mandate): SCA 參考了巴黎原則的 A.1、A.2 和 A.3 條款以及其一般性意見 1.2 「人權職權」後，針對人權職權之面向，了解到 EHRC 告知其有關《平等法》第 28(8) 條關於為殘障人士提供法律援助的規定尚未完全實施；然 SCA

---

<sup>121</sup> GLOBAL ALLIANCE OF NATIONAL HUMAN RIGHTS INSTITUTIONS [GANHRI], *Report and Recommendations of the Session of the Sub-Committee on Accreditation (SCA)*(2022), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/countries/nhri/ganhri/2022-11-08/SCA-Adopted-Report-October-2022-EN.pdf> (last visited May. 20, 2023).

亦承認(acknowledges)EHRC 努力倡導實施《平等法》第 28(8)條的努力，其認為國家人權機構的職權應以廣泛、開明和目的性的方式解釋，以促進形成對人權的漸進性定義，包括國內外規範中所列舉的所有權利，包括經濟、社會和文化權利。SCA 建議 EHRC 繼續倡導加強其保護職權，特別是通過實施《平等法》第 28(8)條。

(2) 應對人權問題：SCA 參考了巴黎原則的 A.1、A.2 和 A.3 條款以及其一般性意見 1.2 「人權職權」後，承認到民間社會團體及公眾對 EHRC 是否願意有效且獨立地應對人權問題之關注，包括針對 LGBTI 人士、移民和尋求庇護者的權利等面向；SCA 同時並承認 EHRC 已提供其應對人權問題之相關資訊。SCA 認為 NHRI 應公開所有調查結果和建議，以增加 NHRI 的透明度和公眾問責性；並強調 NHRI 職權應促進對人權的漸進性定義，包括國內外規範中之權利，並無例外地促進和確保尊重所有人權、民主原則和加強法治。因此 SCA 建議 EHRC 應以獨立、有效、公開和透明的方式應對關鍵的人權問題，特別是在促進和保護 LGBTI 人士、移民和尋求庇護者、殘障人士的權利以及與種族歧視相關的問題方面，以符合國際人權標準。

(3) 與民間社會團體之合作：SCA 參考巴黎原則的 C(f)條款及其相關的一般性意見後，指出 EHRC 已有提供其與民間社會組織合作之案例，包括在制定策略計劃及人權立法回應等；SCA 認為定期且具建設性地與利害關係人將可提高 NHRI 人權保障之有效性，並可更好地理解國內各地的人權問題的廣度、了解社會文化或地理及其他因素不同對議題的影響、落差、優先事項和



實施策略等，有助於落實職權；NHRI 應與其他國內機構及團體，建立、制度化並維護工作關係。SCA 建議 EHRC 採取措施加強與民間社會團體之合作，包括致力於促進和保護 LGBTI 人士、移民和尋求庇護者、殘障人士以及致力於種族歧視問題的組織。

(4) 多元 (Pluralism) 及多樣性 (Diversity)：SCA 參考了巴黎原則的 B.1 條款以及一般性意見 1.7<sup>122</sup>「確保 NHRI 的多元性(Ensuring pluralism of the NHRI)」，提出 EHRC 之法源依據並未充分明確地涉及委員會成員多元與多樣性的要求；EHRC 向 SCA 說明其委員會成員係依據英國公共委員會任命制度依負責、無私、廉正、功績 (Merit)、公開、多元、保證和公平的原則進行任命<sup>122</sup>。SCA 注意到 EHRC 報告稱其現任委員會成員代表了社會，且 EHRC 主張已對相關法律提出修正要求，以確保提出明確規定多元性作為選拔和任命的要求。SCA 建議 EHRC 繼續包括對法律進行修正之相關行動以確保組成之多元性。

(5) 遴選和任命程序：SCA 參考了巴黎原則的 B.1 條款與相關一般性意見，指出根據法律<sup>123</sup>國務大臣 (Secretary of State) 任命委員會的主席和成員，且委任之標準為應具備歧視或人權議題相關經驗或知識，或者具「其他特殊原因」，EHRC 並於報告說明遴選和任命過程與國內所有獨立機構相當。SCA 則提出注意到在實踐中，任命程序受到公共任命委員會專員辦公室 (the

---

<sup>122</sup> Minister for the Cabinet Office, *Governance Code on Public Appointments* (2016), <https://publicappointmentscommissioner.independent.gov.uk/publications/accessible-formats/governance-code-on-public-appointments/> (last visited May. 20, 2023).

<sup>123</sup> 在報告及建議文件中並未明確說明為何法律，經查應為 2006 年平等法。

Office of the Commissioner for Public Appointments) 提出之指引規範相關任命程序；然而 SCA 認為目前法律規定的程序不夠廣泛及透明，特別是並未要求公開招聘、建立明確和統一的評估標準，以及於相關程序中促進廣泛之諮詢或參與。SCA 承認 EHRC 已具措施確保遴選和任命過程之明確與參與性，包括通過修改框架文件 (Framework Document) 確保在任命過程中考慮相關技能和專業知識的代表性，並倡導制定和應用明確、透明和參與的遴選和任命過程；最後，SCA 建議 EHRC 應持續推動相關法規中明確遴選和任命程序。

- (6) 解雇 (Dismissal)：SCA 參考巴黎原則的 B.3 條款，以及其相關的一般性意見 2.1 「保證 NHRI 決策機構成員的任期」；其指出依照法律規定<sup>124</sup>，國務大臣可以解雇不適任或不願履行職責的委員，SCA 擔心此種權力若未受限制將對委員的任期安全性產生不利影響。SCA 承認有關 EHRC 報告所稱在過去歷史中從未解聘過任何委員，EHRC 並說明將對框架文件進行修正以提供以防止委員遭受不公平解雇之可能性。SCA 強調穩定任期之要求，必須包含一個獨立而客觀的解聘程序，且理由必須明確定義，並適當限制在那些對委員履行職責產生不利影響的行為上，同時須嚴格遵守法律所規定的所有實質和程序要求，減少任意裁量以確保獨立性。SCA 建議 EHRC 繼續推動相關修正，以確保其成員的解聘之公正性。

---

<sup>124</sup> 同前註。

(7) 財務自主性：SCA 參考巴黎原則的 B.2 條款以及其相關的一般觀察 1.10「充足的資金(Adequate funding)」，說明認知到 EHRC 已說明其獲得 2022-2023 財政年度預算，並將透過專屬預算 (ring-fenced budget) 增強其財務自主性；SCA 並建議 EHRC 持續推動相關工作。

在得到 A 級的評鑑結果後，EHRC 回應<sup>125</sup>感謝並表示已向英國政府表達相關意見與行動需求，針對相關建議並提出回應，包含將持續與民間社會團體之合作，並且將促進相關歧視議題及移民政策進行評估與合作；針對修正《2006 年平等法》之建議，其則表示因立法框架通常不將這些細節納入法律或法規中，且相關保障也已實際存在並實施，而不需要特別修正相關授權法規，如多元性和多樣性和任命及解聘之相關建議等，並說明目前之 11 位委員亦具備相當之多元性與多樣化，包含性別、性向、族群或弱勢群體比例等；並在 2019 年已修正相關框架文件要求所有委員的任命必須考慮巴黎原則等；同時既有的憲法與法律框架已提供相關不當解聘之救濟程序，如行政救濟及訴訟程序等。將 EHRC 表示將持續推動巴黎原則的遵循，並加強相關修正之倡議。

---

<sup>125</sup> ECRC, *Report published following EHRC's 'A status' grading*, <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/report-published-following-ehrc%E2%80%99s-%E2%80%98status%E2%80%99-grading> (last visited May. 20, 2023); Baroness Kishwer Falkner, 'A status' is welcome recognition of our human rights work(10 Nov. 2022), <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/blogs/%E2%80%98status%E2%80%99-welcome-recognition-our-human-rights-work> (last visited May. 20, 2023).

## 2. 紐西蘭人權委員會

紐西蘭人權委員會（New Zealand Human Rights Commission, NZHRC）係依《1993 年人權法（Human Rights Act 1993）》、《2004 年國家機構法（Crown Entities Act 2004）》，於 2007 年成立之紐西蘭國家人權機構。依據人權法 19 條，NZHRC 係獨立於政府運作，其首要職責為支持與推行紐西蘭社會上對人權的理解與尊重、鼓勵紐西蘭社會個人與族群間發展與維持和諧關係、推行種族平等與文化多元、推行平等就業機會與薪酬公平及推行與保護身心障礙者享有完全且平等的人權。

NZHRC 由一名主任委員加上三至四名委員組成。除主任委員外，每個委員分別負責身心障礙權（disability rights）、平等就業機會（equal employment opportunities）及種族關係（race relations）三項優先領域。依國家機構法第 28 條，委員係經司法部長推薦，由總督任命產生。

委員的任命係遵循內閣手冊（Cabinet Manual）所載的傳統程序進行：首先由司法部長草擬候選人名單，提交予內閣審查，接著司法部長依據內閣的審查意見，向總督正式提出推薦，並由總督任命之。每個委員任期最多五年，不但可以連任，而且法律沒有限制單一委員可擔任的任期次數。

然而為加強國家人權機構的效能，司法部長在草擬候選人名單，特別是考慮已擔任過委員的候選人時，應徵詢相關利害關係人、社會代表、毛利原住民及其他現任委員的意見，並應考量巴黎原則與成員

組成的多元性。因此在提交候選人名單予內閣審查時，就已擔任過委員的候選人，司法部長應書面敘明再次推薦的理由。

紐西蘭自 1999 年第一次取得 A、2006 年、2011 年及 2016 年取得 A 級後，最近一次為 2022 年取得之 A 級評鑑結果<sup>126</sup>。

由於 SCA 所公布之報告及推薦文件最早僅至 2001 年，因此本文僅就 2006 年 NZHRC 再評鑑之結果進行說明。

SCA 於 2006 年 11 月 23 日至 26 日召開會議，審理 NZHRC 依據 GANHRI 章程第 10 條以及 ICC 程序規則向當時受理評鑑之機關 ICC 提出之授權法規文件與說明、組織架構、其他政策文件，以及關於遵守巴黎原則之聲明文件；審理會議中並有 OHCHR 作為固定觀察員進行參與。SCA 依照 ICC 程序規則第 12 條如申請人與無對 SCA 相關決議進行質疑，則 ICC 將批准最後決定。於評鑑報告中 SCA 僅簡單於報告中說明 NZHRC 再評鑑為 A 級，並且提及確保遴選與任命之多元性的一般性意見<sup>127</sup>。

最近期一次之 NZHRC 審查為 SCA 於 2022 年 3 月 14 日至 25 日召開之審查會議，NZHRC 依據 GANHRI 章程第 10 條及 GANHRI 相關程序規範，提出機構建立與權責章程規範、立法或相關正式法令文件（如《1993 年人權法》與《2004 年國家機構法》及相關授權法令、政策文件之文本）、機構之組織架構（包含成員與預算）、最近發

---

<sup>126</sup> GANHRI, *Accreditation status as of 29 November 2022* (2022), [https://ganhri.org/wp-content/uploads/2022/11/StatusAccreditationChartNHRIs\\_29-Nov-2022.pdf](https://ganhri.org/wp-content/uploads/2022/11/StatusAccreditationChartNHRIs_29-Nov-2022.pdf) (last visited May. 20, 2023).

<sup>127</sup> ICC, *Report and Recommendations of the Sub-Committee on Accreditation* (2006), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2006\\_Oct\\_SCA\\_Report.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2006_Oct_SCA_Report.pdf) (last visited May. 20, 2023).



布之年度報告以及合規性聲明與其他佐證資料等，提交給 GANRHI 進行再評鑑申請，此次會議以線上方式召開，但亦將以電話會議方式與個人權機構聯繫。依照 SCA 程序規範第 12.1 條，SCA 經審查後的決亦若未經過申請人之質疑，則 GANRHI 將接受 SCA 建議內容；若有相關挑戰，則將由 GANRHI 代表再進一步決定是否支持以及是否應進行其他程序。

SCA 在 2022 年所提出之報告及建議中，則再度建議評鑑 NZHRC 取得 A 級，並肯認其已符合巴黎原則與 SCA 所提供之相關建議，並且肯認到其成功倡導其司法部（Ministry of Justice）採納了《關於任命人權委員會委員之指導文件（the Guidance Document of the Appointment of Human Rights Commissioners）》<sup>128</sup>。SCA 並針對以下面向對 NZHRC 提供建議：

- (1) 人權職權：SCA 參照巴黎原則 A.1、A.2、A.3 以及其有關「人權職權」的一般性意見後提及，其注意到 NZHRC 直在加強其在原住民權利方面的職責。為此，NZHRC 已經設立了一名專門負責原住民權利和《懷唐伊條約（Te Tiriti o Waitangi）》人權方面的人權專員，並透過修訂其授權立法確立了推動懷唐伊條約及原住民權利為優先領域。SCA 認為國家人權機構應在法律上明確賦予特定功能，包括促進和保護所有人權，並廣泛解釋其使命，包括國內外條約及規範所建立之經濟、社會和文化相關權利。SCA 建議 NZHRC 繼續推動授權法之修正，並設立新

---

<sup>128</sup> GANHRI, *Report and Recommendations of the Virtual Session of the Sub-Committee on Accreditation (SCA)*, (2022), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022_E.pdf) (last visited May. 20, 2023).



的人權專員，並努力確保紐西蘭原住民的人權得到有效促進和保護。

(2) 辦公室任期 (Term of office) : SCA 參考巴黎原則 B.3 和其關於「國家人權機構全職成員 (Full-time members of an NHRI)」之一般性意見，指出根據其觀察《1993 年人權法 (Human Rights Act 1993)》和《關於任命人權委員會委員之指導文件》對於國家人權機構委員的最低任期和重新任命次數的規定不明確，僅規範任期不得超過五年，並且政府可於具有理由並確信不會干擾委員獨立行使職權時，於任命時縮短委員之任期；並且同時指導文件提及委員可被多次任命。SCA 建議應明定適當的最短任期，並限制再任命之次數，以維護委員的獨立性。SCA 認為三年之最低任期為較佳之選擇，並鼓勵授權法提供三至七年的任期及建立現於一次再任命之規範。

(3) 監督監禁場所 (Monitoring places of deprivation of liberty) : SCA 參考巴黎原則 A.2、A.3 和 D.d，以及其關於「人權職權」及「國家人權機構之建議 (Recommendations by NHRIs)」的一般性意見後，指出 NZHRC 作為國家人權機構和國家酷刑防範機制 (the National Preventive Mechanism, NPM)，在監禁場所已進行相關監督活動和提供貢獻。於相關說明中 NZHRC 強調所有監禁場所訪問都是事先通報的；然而，SCA 建議 NZHRC 雖出於安全因素可能須提前通知，但仍鼓勵其對監禁場所進行不通報訪問，以促進監督和防止當局可能的掩蓋或進行人權侵犯行為。SCA 鼓勵 NZHRC 倡導修訂人權法，明確規定不通報訪問的職權。此外，SCA 還鼓勵 NZHRC 及時、定期或臨時訪問所

有監禁場所，並持續監測和報告人權狀況，並倡導所得出的發現和建議的實施，以保護被剝奪自由者的權益。

- (4) 充足的資金：SCA 參考巴黎原則 B.2 和其對於「國家人權機構充足資金 (Adequate funding of NHRIs)」的一般性意見，提出其認肯 NZHRC 在過去幾年特定職權之部分曾獲得額外預算，但相關預算受到時間限制而缺乏可持續性，因此 NZHRC 繼續倡議增加其基礎資金以確保能有效履行其完整職權。SCA 並說明為充足的資金至少應包含提供足夠的無障礙、與政府機構分開之辦公空間(甚至建立永久性據點等)、提供人員相當於其它獨立機構之公務員薪資與福利、提供決策單位成員相關報酬、建立良好的通訊系統、為滿足法定職權要求應具備充足的財政資源，包含受到國家額外之職則要求亦應取的相對應之資金。
- (5) 年度報告：SCA 參考巴黎原則 A.3 和其對於「國家人權機構年度報告」之一般性意見，指出《國家機構法 (the Crown Entities Act) 要求 NZHRC 在每個財政年度向司法部長準備並提交一份年度報告，該部長將其提交給國會；SCA 注意到 NZHRC 一再倡議將其法律地位改為議會辦公室 (Parliamentary Office)，使其得直接向議會報告而不需經政府部長。SCA 認為國家人權機構應該獲得立法授權，得直接將其報告提交給立法機關，並在此過程中推動相關行動；同時立法機關應該就人權機構報告進行討論以確保政府合理的考量相關建議。因此，SCA 鼓勵 NZHRC 繼續爭取修法以允許其將年度報告直接提交國會。

### 3. 澳大利亞國家人權委員會 (Australian Human Rights Commission)

澳大利亞國家人權委員會 (Australian Human Rights Commission, 以下簡稱 AHRC) 成立自 1986 年，其為依據「澳大利亞國家人權委員會法 (Australian Human Rights Commission Act)」成立之機關，並屬於司法部以下之機構。澳大利亞國家人權委員會法自 1986 年制定，規範人權委員會之成立、組成、職責與權力等。AHRC 委員會將包含主席 (President)、人權委員 (Human Rights Commissioner)、反種族歧視委員 (Race Discrimination Commissioner)、原住民與托列斯海峽群島住民社會正義委員 (Aboriginal and Torres Strait Islander Social Justice Commissioner)、反性別歧視委員 (Sex Discrimination Commissioner)、反年齡歧視委員 (Age Discrimination Commissioner)、反身心障礙歧視委員 (Disability Discrimination Commissioner)，以及國家兒童委員 (National Children's Commissioner)。其中主席應由澳大利亞總督 (Governor-General) 指派作為專任或兼任之成員，並負責管理委員會之行政事務，並依「公共治理、績效及課責法 (Public Governance, Performance and Accountability Act 2013)」為委員負責；其他委員會成員亦由總督指派，並需經總理同意其有足夠之專業、智識與資格。最近期之修正草案為 2022 年針對委員之選舉與指派程序進行修正，以促進委員會之獨立性、合法性與國際公信力；有關相關之緣由及後續之修正，將於後續文中詳述。

AHRC 主要職責包含調查和調解有關歧視和侵犯人權的投訴；倡導政府在法律和政策制定中考慮人權，並提供建議、審查法律並向議

會提交意見查詢；同時並通過教育和培訓以及活動、討論和媒體宣傳促進和提高對人權問題的認識；並將對人權和歧視問題進行研究及全國調查，也可能參與訴訟程序以協助法院及受侵害者。

自 1999 年第一次取得 A 級後、2006 年、2011 年、2016 年亦取得 A 級，然而於 2022 年 3 月之再評鑑延期 18 個月或至 2023 年的第二次會議後<sup>129</sup>。

由於 SCA 所公布之報告及推薦文件最早僅至 2001 年，因此本文僅就 2006 年 AHRC 再評鑑之結果進行說明；2006 年 AHRC 依據 GANHRI 章程第 10 條以及 ICC 程序規則提出當時 AHRC 授權法規文件與說明、組織架構、其他政策文件，以及合規性聲明等向當時受理評鑑之機關 ICC 提出申請；並歷經 SCA 於 2006 年 10 月 23 日至 27 日召開會議進行審理後，依照程序規則第 12 條如申請人與無對 SCA 相關決議進行質疑，則 ICC 將批准最後決定。SCA 於報告中說明建議 AHRC 再評鑑為 A 級，並進一步建議應檢視 AHRC 既有之預算以確保其授權立法中所規範設立一位主席與五位委員之要求；並且鼓勵移除法律中政府部門可召集 AHRC 之條款，以避免其可能影響 AHRC 之獨立性<sup>130</sup>。

最近期一次之 AHRC 審查為 SCA 於 2022 年 3 月 14 日至 25 日召開之審查會議，AHRC 根據 GANHRI 章程第 10 條及 GANRHI 相關程序規範，提出機構建立與權責章程規範、立法或相關正式法令

---

<sup>129</sup> *Supra* note 125.

<sup>130</sup> ICC, *Report and Recommendations of the Sub-Committee on Accreditation* (2006), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2006\\_Oct\\_SCA\\_Report.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2006_Oct_SCA_Report.pdf) (last visited May. 20, 2023).

文件(如澳大利亞國家人權委員會法及公共治理、績效及課責法等)、機構之組織架構、最近發布之年度報告以及合規性聲明說明符合巴黎原則之狀況,與其他佐證資料等,提交給 GANRHI 進行再評鑑申請,SCA 並將利用電話與各人權機構進行審查會議。依照 SCA 程序規範第 12.1 條,SCA 經審查後的決亦若未經過申請人之質疑,則 GANRHI 將接受 SCA 建議內容。在 2022 年 SCA 所公布之報告及建議文件中<sup>131</sup>,指出雖然 SCA 認肯 AHRC 於自 2016 年審查後所進行之努力,但其認為於遴選及任命之成果並未符合 SCA 先前之建議;因此 SCA 建議持續就以下面向採取必要行動並提供資訊及證據,並指出有關遴選及任命之部分為其再評鑑延期之原因,其他部分則為建議:

- (1) 遴選及任命:SCA 參考《巴黎原則》B.1 條款,以及其有關「國家人權機構決策機構的選拔和任命」的一般性意見,提出由於 AHRC 於相關文件中指出,根據《澳大利亞國家人權委員會法》及《反歧視法 (Anti-Discrimination Acts)》,委員由總督 (Governor-General) 任命,而依照慣例總督將依據憲法規範由內閣組成之執行委員會 (Executive Council) 之建議任命。而 SCA 注意到相關的授權法律中,建立了評估候選人的功績導向標準,並特別於「政府的功績及透明政策 (Government's Merit and Transparency Policy)」澳大利亞公務委員會 (Australian Public Service Commission, 以下簡稱 APSC) 中具體說明。APSC 的政策要求公開職缺並建立選拔標準,並建立評審小組,確定候選人後將向 APSC 專員提交報告以獲得批准並提交給司法部

---

<sup>131</sup> GANHRI, *Report and Recommendations of the Sub-Committee on Accreditation* (2022), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022_E.pdf) (last visited May 20, 2023)



長 (Attorney-General)。總檢察長經總理批准後，將由總督任命候選人擔任 AHRC 主席或委員。但 SCA 發現儘管有相關程序規範，司法部長可能在特殊情況，如職位需要迫切需要填補的情況下，會認為不需進行完整的選拔程序，如 2019 的殘疾歧視委員 (Disability Discrimination Commissioner) 或 2021 年的人權委員 (Human Rights Commissioner)，因此影響了選任之獨立性。SCA 有注意到 AHRC 針對應改變遴選程序以符合巴黎原則之倡議，並且認為近期司法部長致函 AHRC 說明將公開宣布委員委任之建議不足以實踐巴黎原則之相關標準，因此鼓勵 AHRC 應持續倡議在法律及實踐中有關遴選及任命之要求，包含應：明確要求公開職缺；從各種社會群體中最大限度地提供潛在候選人；促進選任過程之諮詢及參與；根據既定、客觀且公開的標準評估；以及選擇以個人能力而非其所屬組織。

(2) 任期：SCA 參考《巴黎原則》B.3 條，以及有關「全職人員的任期」的一般性意見指出，於《澳大利亞國家人權委員會法》和《反歧視法》規定委員可以再度委任，但法律對委員可以重新委任的次數沒有明確限制，可能產生無限任期的疑慮。因此為 SCA 鼓勵 AHRC 繼續倡議修正相關授權法律，並將再度委任次數限制為一次，以確保委員會之獨立性。

(3) 職權範圍：SCA 參考《巴黎原則》A.1、A.2 和 A.3 條款，以及有關「人權授權範圍」的一般觀察，提出其將再次指出，《澳大利亞國家人權委員會法》未明確提及《禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約》(the Convention against



Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, CAT )》或《經濟社會文化權利國際公約 (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, ICESCR)》。SCA 認肯 AHRC 解釋其職權包括所有人權，然而根據巴黎原則，國家人權機構的應該在立法上規定其職權包含促進和保護所有人權。因此，SCA 歡迎 AHRC 持續倡議對《澳大利亞國家人權委員會法》進行修正，使其可包括廣泛性之人權定義，並包括國內外相關公約及規範中規定的所有權利。

- (4) 充足資金：SCA 參考《巴黎原則》B.2 以及有關「充足資金」的一般性意見後，提出 SCA 注意到 AHRC 對其資金基礎的擔憂與經營上面臨的挑戰，包括：在未獲得額外資金支持的情況下任命兩位委員，並且需處理持續增加的歧視和侵犯人權投訴，以及 COVID 疫情期間相關投訴亦顯著增加，整體預算亦未曾增加。SCA 強調為了保證其能夠自由確定優先事項及運作，國家人權機構必須獲得充足的資金，以確保其能履行其職責。其中並應包含：1. 足以提供包含無障礙設施運營場所，以及為了促進獨立和無障礙性，可能需將辦公室與政府機構分開設立；並盡量建立永久的據點以進一步增加其有效性；2. 向工作人員提供與國家其他獨立機構中類似任務之公務員相當的薪酬和福利；3. 提供決策單位成員支付報酬；4. 建立良好運作的通訊系統，包含電話和網路；5. 為特定活動提供充足資源，國家若交付額外事務，則應提供額外的資金資源，以使其能夠履行這些職責。因此 SCA 鼓勵 AHRC 應繼續倡議取得充足資金以履行職責。

這次再評鑑之推遲，主要是提供時間給與澳大利亞政府解決 AHRC 合規性的問題，然而若未能獲得充分解決，則可能將會使 AHRC 評鑑降級至 B 級。AHRC 於再評鑑延期之結果出現後，則表示將會依照相關建議，持續倡議相關政策和立法改革，並促進委員之公開任命等，以確保其可於 2023 年 10 月獲得 A 級之再評鑑結果<sup>132</sup>。

後續為符合 GANHRI 所提之建議與巴黎原則，2022 年 6 月 27 日 澳大利亞司法部提出了《2022 年澳大利亞國家人權委員會法（遴選及任命）》修正草案（Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022），由於特定之委員任命程序與資格亦牽涉其他澳大利亞法律如《200 年年齡歧視法（Age Discrimination Act 2004）》、《1992 年殘疾歧視法（Disability Discrimination Act 1992）》、《1975 年種族歧視法（Racial Discrimination Act 1975）》和《1984 年性別歧視法（Sex Discrimination Act 1984）》，因此於本草案中一併進行修正，並於 2022 年 10 月 27 日三讀通過<sup>133</sup>。其中主要之修正內容包含：

- (1) 取消部長可直接 AHRC 任命主席或委員之權利，確保委員的任命是通過「以功績為基礎且透明的程序」，且程序為公開對社群中所有具資格的對象開放及公告。
- (2) 規定主席的資格、知識和經驗要求，以確保與大多數委員的要求一致。

---

<sup>132</sup> *Statement on international accreditation of the Australian Human Rights Commission*, AHRC(Apr. 4, 2022), <https://humanrights.gov.au/about/news/statement-international-accreditation-australian-human-rights-commission> (last visited May. 20, 2023)

<sup>133</sup> Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022, APH.GOV.AU, [https://www.aph.gov.au/Parliamentary\\_Business/Bills\\_Legislation/Bills\\_Search\\_Results/Result?bId=r6884](https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/Bills_Search_Results/Result?bId=r6884) (last visited May. 20, 2023).

(3) 明確規定主席和委員的任期總計（加上延長後之任期）不得超過 7 年。

在此次提出之修正中，仍然未明確說明「以功績為基礎」之定義，在司法部部長於二讀時提出之演講稿中建議將會透過進一步的政策指引以建構所謂以功績為基礎之程序<sup>134</sup>。目前相關選任要求政策文件規範於「政府的功績及透明政策」中<sup>135</sup>，相關標準提及其選任標準為：對候選人的相對適合性進行評估，使用競爭選拔程序；基於候選人的工作素質與真正工作所需素質之間的關係進行評估；對候選人實現與職責相關成果之相對能力進行評估；評估之內容應為作出決定的主要考慮因素。然而目前就 AHRC 之意見仍認為政策指引不足以滿足巴黎原則對明確、透明、功績取向之遴選與任命之要求，需在具有拘束力之法規或行政規則中規範，並且該政策文件本身甚至違背巴黎原則之要求，說明將允許在特殊情況下無需公開宣傳的流程即可進行任命<sup>136</sup>；另外一方面 AHRC 也表示將有兩位委員之任期將滿七年，因此此兩位之選任過程是否的確符合公開公告以及功績取向，將成為再評鑑評估的重要證據。因此後續此法律修正是否可符合巴黎原則與 SCA 之建議，使 AHRC 再評鑑後仍然維持 A 級，似有待持續觀察。

---

<sup>134</sup> M Dreyfus, *Second Reading Speech: Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022*, House of Representatives (2022), <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=Id%3A%22chamber%2Fhansard%2F2F25918%2F0073%22> (last visited May. 20, 2023).

<sup>135</sup> APSC, *Government's Merit and Transparency policy* (2020), <https://www.apsc.gov.au/working-aps/governments-merit-and-transparency-policy> (last visited May. 20, 2023).

<sup>136</sup> AHRC, *Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022: AHRC Background Briefing Note*(2022), [https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/2022.08.01\\_briefing\\_note\\_-\\_ganhri\\_re-accreditation.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/2022.08.01_briefing_note_-_ganhri_re-accreditation.pdf) (last visited May. 20, 2023).

#### 4. 韓國國家人權委員會

韓國國家人權委員會（National Human Rights Commission of Korea, NHRCK）係依 2001 年通過之《韓國國家人權委員會法（국가인권위원회법）<sup>137</sup>》成立之國家人權機構。該法規範 NHRCK 設立依據、委員會組成、組織及運作，並規範職權包含人權相關之法令監督、教育、加入國際人權條約及履行該等條約相關研究、勸導或表達意見，以及與人權相關國際機構及外國人權機構交流與合作，撰寫人權狀況報告書、調查與訪查等，該法並無明確規範參與評鑑之相關程序；惟《韓國國家人權委員會及其附屬機構職責分工規定（국가인권위원회 사무처 및 소속기관 업무분장에 관한 규정）<sup>138</sup>》第 8 條政策教育局中之第 3 項國際人權科規範其工作職掌涉及國際人權公約相關業務之掌理、調整及現況管理，以及國際人權公約之加入及有關其公約履行之研究、監控、勸導或意見之表明等，因此巴黎原則之遵循可能透過該科工作執行進行。

NHRCK 於 2004 年自 ICC 取得 A 級評鑑結果，2008 再次取得 A，2014 之再評鑑延期三次至 2016 年 5 月取得 A 級後，於 2021 年 10 月再評鑑之結果亦為 A 級<sup>139</sup>。

NHRCK 依據 GANHRI 章程第 10 條以及 ICC 程序規則提出授權法規之文件與說明、組織架構、評鑑表格（accreditation grid）、其他政策文件，以及一份有關其如何遵守巴黎原則之聲明向 ICC 提出申

---

<sup>137</sup> 英文版本為 National Human Rights Commission Act。

<sup>138</sup> 似無官方英譯版本，故以原文呈現。

<sup>139</sup> *Supra* note 125.

請；並歷經 SCA 於 2004 年 4 月 15 日至 16 日召開會議進行審理後，依照程序規則第 12 條如申請人與無對 SCA 相關決議進行質疑，則 ICC 將批准最後決定。SCA 於 2004 年報告及建議中<sup>140</sup>說明於 NHRCK 提交包括相關的支持文件，如授權法令、年度報告、預算和評鑑表格，經過審查 SCA 認為該委員會符合巴黎原則，建議 ICC 給予 NHRCK 評鑑等級 A 級。

由於 NHRCK 數次再評鑑延期之過程，將可作為 SCA 認定巴黎原則遵循標準之參考，故本文除第一次及最新一次評鑑結果外，將進一步說明幾次在評鑑延期之報告結果：在 2014 年 3 月 SCA 之報告及建議中<sup>141</sup>，SCA 建議應延後 NHRCK 之再評鑑審查，其主要之原因在於 2008 年之相關建議並未獲得落實，並有三個面向需予以改善，包含遴選及任命、多元性，以及功能性免責（Functional immunity）及獨立性。SCA 認為當時 NHRCK 之授權法未提供透明且清楚之選任程序，也未建立以功績為基礎之選任標準，且當時之法律並未明確要求應對委員進行公開招聘、對資格建立統一標準以供各方評估，並且未提供廣泛之諮詢或參與程序；在多元性方面，雖授權法律要求性別之代表性，卻缺乏其他面向之多樣性要求；最後在授權法律中亦未建立委員行使職權之免責規範，將可能使外部透過其他法律訴訟等威脅手段影響委員會之獨立性。在延期之 2014 年 10 月報告中<sup>142</sup>，SCA 則再度建議將再評鑑延期至 2015 年第 1 次審查會期，其指出雖 NHRCK

---

<sup>140</sup> ICC, *Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation* (2004), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_Report\\_2004\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_Report_2004_E.pdf) (last visited May. 20, 2023).

<sup>141</sup> ICC, *Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation* (Mar., 2014), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_MARCH\\_2014\\_FINAL\\_REPORT\\_-\\_ENGLISH.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_MARCH_2014_FINAL_REPORT_-_ENGLISH.pdf) (last visited May. 20, 2023).

<sup>142</sup> ICC, *Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation* (Oct., 2014), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_OCTOBER\\_2014\\_FINAL\\_REPORT\\_-\\_ENGLISH.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_OCTOBER_2014_FINAL_REPORT_-_ENGLISH.pdf) (last visited May. 20, 2023).



已作出倡議相關法律修正之行動，並建立內部修法小組並與利害關係人進行諮詢，並提出指引文件以作為選任之參考，但 SCA 認為當時仍未有實質之行動被採取，指引文件仍非具有強制效果，且亦未提供清楚且一致之選任標準、採功績取向、建立含廣泛之諮詢及參與的選任程序。而於 2015 年 SCA 則再度建議第三次延後再評鑑<sup>143</sup>，因 NHRCK 雖已提出相關修正草案與規範，但有關遴選與任命、功能性免責之法律仍然缺乏，相關議題仍未解決，且 SCA 曾注意到有關外部單位可能透過手段威脅或影響委員獨立性之可能行動，故鼓勵 NHRCK 應持續推動修法。最後於 2016 年 5 月，SCA 終於通過再評鑑並推薦 NHRCK 為 A 級，其並贊同 NHRCK 對於修法之推動、內部選任程序規範之建立，以及與各界諮詢溝通之努力；修法後授權法律將可提供功能性免責、建立委員之選任資格標準、允許民間社會團體推薦候選人，並明確要求任命機構確保透明的選擇程序和多元化的構成<sup>144</sup>。

最近期一次之 NHRCK 審查為 SCA 於 2021 年 10 月 18 日至 19 日召開之審查會議，NHRCK 根據 GANHRI 章程第 10 條及 GANHRI 相關程序規範，提出機構建立與權責章程規範、立法或相關正式法令文件、機構之組織架構（包含成員與預算）、最近發布之年度報告以及合規性聲明與其他佐證資料等，提交給 GANHRI 進行再評鑑申請，SCA 並將利用電話與各人權機構進行審查會議。依照 SCA 程序規範第 12.1 條，SCA 經審查後的決亦若未經過申請人之質疑，

---

<sup>143</sup> ICC, *Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation* (Mar., 2015), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_MARCH\\_2015\\_FINAL\\_REPORT\\_-\\_ENGLISH.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_MARCH_2015_FINAL_REPORT_-_ENGLISH.pdf) (last visited May. 20, 2023).

<sup>144</sup> GANHRI, *Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation* (May, 2016), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_FINAL\\_REPORT\\_-\\_MAY\\_2016-English.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_FINAL_REPORT_-_MAY_2016-English.pdf) (last visited May. 20, 2023).



則 GANHRI 將接受 SCA 建議內容。於 2021 年之報告及建議中，SCA 對 NHRCK 提出之再評鑑建議等級為 A 級<sup>145</sup>，並贊同其對於韓國人權所做出之努力；SCA 並針對兩個面向提供建議：

(1) 遴選與任命：SAC 參考巴黎原則 B.1 和其一般性意見 1.8 關於國家人權機構決策機構的選拔和任命規範後指出，韓國國家人權委員會法的確明確規範 NHRCK 委員由總統任命議會提名之四名人員，並另外由總統提名四名人員，以及由最高法院提名三名。《韓國國家人權委員會運作規則（국가인권위원회 운영규칙）<sup>146</sup>》並規定將於網站上公告空缺職位，但該規則並未對相關任命程序明確規範一致性程序，而 NHRCK 指出實際上總統會從候選人推薦委員會（Candidate Recommendation Committee）獲得推薦，議會將由政黨取得推薦名單，最高法院將從社會團體及韓國律師協會獲得推薦名單；SCA 並認知到 NHRCK 以提出修正法案以正式建立候選人推薦委員會，並鼓勵其應透過法律或相關行政指導規範建立單一具有獨立性之遴選委員會。

(2) 財務自主性：SCA 小組參考巴黎原則 B.2 和其一般性意見 2.7 關於國家人權機構的行政規範內容，注意到韓國之《國家財政法（National Finance Act）》賦予財政部長調整預算或採取相關措施之管理權限，SCA 並承認在議會中的法律修正草案已強調

---

<sup>145</sup> GANHRI, *Report and Recommendations of the Virtual Session of the Sub-Committee on Accreditation (SCA)* (2021), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/SCA-Report-October-2021\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/SCA-Report-October-2021_E.pdf) (last visited May. 20, 2023).

<sup>146</sup> National Human Rights Commission Operation Regulation.

國家人權委員會的獨立性。SCA 說明將國家人權機構被歸類為獨立的國家機構對於資金或預算等具有重要影響，只要相關規範不會損害國家人權機構獨立有效地履行其職能的能力，即使國家制定有關預算財政等之統一法令亦非不妥。因此，SCA 承肯國家人權委員會提出的修正法案建議，並鼓勵其持續倡議以通過議會。

## (二) 各國 NGO 對國家人權評鑑機制之因應

巴黎原則相當重視國家人權機構與國際組織及民間社會團體之互動，且 SCA 於蒐集評鑑資訊時，也將接受第三方團體所提出之意見，因此各國之 NGO 等社會團體，也將對於評鑑之成果與過程之參與產生一定的影響，因此本文將蒐集相關國家 NGO 針對 GANHRI 評鑑所提出之相關倡議或行動，以了解 NGO 於國家人權機構評鑑過程中可能擔任之角色與可能採取之監督行動：

### 1. 英國 Stonewall 提出要求降低 EHRC 評鑑之倡議

在 2022 年 2 月英國的「石牆 (Stonewall)<sup>147</sup>」團體向 GANHRI 提出要求降低 EHRC 評鑑等級之意見書，其中主要認為其對英國政府所提出之平等法修正，將會影響跨性別者之權益，並且將違反巴黎原則；然而 GANHRI 拒絕 Stonewall 及其他團體所提出針對 EHRC 獨立性及有效性並展開對於 EHRC 評鑑 A 級進行特殊審查之申訴<sup>148</sup>，

<sup>147</sup> Stonewall, <https://www.stonewall.org.uk/> (last visited May. 20, 2023).

<sup>148</sup> Edward Malnick, *UN rejects Stonewall's bid to downgrade Britain's equality watchdog*, THE TELEGRAPH, Oct. 15, 2022, <https://www.telegraph.co.uk/news/2022/10/15/un-rejects-stonewalls-bid-downgrade-britains-equality-watchdog/> (last visited May. 20, 2023); *EHRC urges fresh start with critics after the SCA rejects requests to review its status*, ECRC (Apr. 01, 2022),

並認為 EHRC 仍然符合巴黎原則之相關獨立性要求，並具有選擇其關切議題之自由。

雖目前 GANHRI 並未接受相關申訴，Stonewall 後續仍於 2023 年 5 月，再度重述相關議題<sup>149</sup>，並認為 GANHRI 針對 EHRC 所提出之建議回應了其所關切之議題，包含 GANHRI 就職權面向強調應注重 LGBTI 權利，並應以獨立、有效、公開及透明之方式解決關鍵問題，並要求 EHRC 應採取明確和明顯的措施加強與民間社會團體之合作，以及確保立法上多樣性和多元化之組成要求。石牆認為 EHRC 並未充分的回應 GANHRI 的建議，並未接受相關團體之建議並與其充分溝通，促使 30 個 LGBTQ+ 的團體呼籲 GANHRI 應督促 EHRC 調整其主張。

## 2. 澳大利亞人權法中心針對 AHRC 任命受到干涉之質疑

澳大利亞人權法中心（Human Rights Law Centre）持續關注澳大利亞之人權問題，自 2015 年開始其即針對澳洲司法部對於 AHRC 之干涉表示疑慮<sup>150</sup>，其指出司法部要求 AHRC 主席因發布兒童移民調查報告而辭職之行動並同時引起當時的評鑑單位 ICC 之關注，認為影響 AHRC 之獨立性<sup>151</sup>；後續於 2021 年 9 月 6 日，其認為澳大利亞

---

<https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/ehrc-urges-fresh-start-critics-after-sca-rejects-requests-review-its-status> (last visited May. 20, 2023).

<sup>149</sup> STONEWALL, *EHRC 'actively harming' trans people, ignoring international recommendations, charities warn*, (May 09, 2023), <https://www.stonewall.org.uk/about-us/news/ehrc-%E2%80%98actively-harming%E2%80%99-trans-people-ignoring-international-recommendations-charities> (last visited May. 20, 2023).

<sup>150</sup> *Attacks on human rights watchdog are dangerous for human rights and for democracy*, HRLC, (Feb. 25, 2015), <https://www.hrlc.org.au/news/attacks-on-human-rights-watchdog-are-dangerous-for-human-rights-and-for-democracy> (last visited May. 20, 2023).

<sup>151</sup> Re: Recent events concerning the President of the Australian Human Rights Commission, Professor Gillian Triggs, [http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/the\\_prime\\_minister\\_of\\_australia.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/the_prime_minister_of_australia.pdf) (last visited May. 20, 2023).

政府新任人權委員的任命缺乏公開、功績取向錄取的程序<sup>152</sup>；並說明澳大利亞政府應該參考國際對國家人權機構的相關要求（應為巴黎原則），建立明確、透明和參與式的任命過程，並公告職位空缺以增加潛在候選人，並且應該根據預先訂定、客觀和公開的標準對候選人進行評估。

在前述《2022年澳大利亞國家人權委員會法（遴選及任命）》修正草案三讀通過後，澳洲人權法中心則於2022年7月肯認該法律之修正，同意該法律中要求委員會之任命應為公開、基於功績的相關程序之修正<sup>153</sup>。

### 3. 亞洲人權委員會及 ANNI 針對韓國 NHRCK 提出特殊審查要求

亞洲人權委員會（Asian Human Rights Commission，以下簡稱 AHRC）<sup>154</sup>為一非政府組織，曾數次提出對於 NHRCK 評鑑之相關意見。其中包含 2010 至 2011 年曾提出要求 ICC 對 NHRCK 進行特殊審查之意見，因其認為 2008 年 ICC 所提出之相關建議被韓國政府及 NHRCK 所忽視，並且提及相關委員辭職以抗議其所任命之主席缺乏人權相關背景，使其獨立性跟有效性受到質疑，以及後續相關之委員任命亦缺乏與人權之相關背景，因此要求 ICC 應進行特別審查<sup>155</sup>。同

---

<sup>152</sup> Morrison government must commit to an open, merit-based selection process for Australian Human Rights Commission appointments(6 SEPTEMBER 2021), <https://www.hrlc.org.au/news/2021/9/6/morrison-government-must-commit-to-an-open-merit-based-selection-process-for-australian-human-rights-commission-appointments> (last visited May. 20, 2023).

<sup>153</sup> Independence of the Australian Human Rights Commission is vital: proposed law welcomed (28 JULY 2022) <https://www.hrlc.org.au/news/2022/7/28/independence-of-the-australian-human-rights-commission-is-vital-proposed-law-welcomed> (last visited May. 20, 2023).

<sup>154</sup> Asian Human Rights Commission, <https://www.humanrights.asia>. (last visited May. 20, 2023).

<sup>155</sup> SOUTH KOREA: Rights group calls for special review of NHRCK's status, <http://www.humanrights.asia/news/forwarded-news/AHRC-FUA-011-2011/> (last visited May. 20,

時，亞洲非政府組織國家人權機構網絡（Asian NGO Network on National Human Rights Institutions，以下簡稱 ANNI）亦提出聲明<sup>156</sup>，表示其於 2011 年 5 月 11 日至 13 日進行針對 NHRCK 調查，同樣認知到 NHRCK 內部之獨立性、多元性及有效性之議題，其透過與利害相關人包含前任常務委員和非常委員、現任及前任職員，以及韓國之人權倡議者與受害者等，惟無法與時任 NHRCK 主席及多數委員進行會面，亦無法與相關政府機關會面，僅得透過書面溝通了解相關預算縮減亦提及委員任命事項，同時亦受到口頭拒絕相關問卷之回覆；經過 ANNI 之調查，其認為 NHRCK 並未遵循巴黎原則之相關要求，包含其並未依照 2008 年 ICC 要求對緊急人權議題做出及時之回應，且並未修正其遴選之相關程序，以要求其應具備人權相關背景及能力；NHRCK 預算同時受到縮減，將會影響其績效，並且相關人權侵害之受害者陳述指出相關請願問題並未受到回應，以及相關委員之辭職與不續約亦影響內部員工之士氣。最後 ANNI 提出應修正 NHRCK 之相關授權法令，確保遴選與任命之程序，並採取具體的措施來提升獨立性及有效性，並應即時回應侵害人權之行為等。

AHRC 於 2015 年亦再度提出針對 NHRCK 評鑑之相關意見，其中指出韓國民眾對於時任 NHRCK 主席連任之反對，並指出原因應與當時 ICC 推遲對於 NHRCK 之再評鑑相關；其原因包括 NHRCK 缺乏透明之遴選程序。雖 NHRCK 制定關於 NRCHK 委員遴選與認明之原則和程序指引，並向 ICC 報告進展情況；然而後續發覺該指引被證明缺乏實質效果，且於 NHRCK 再評鑑第二次被延遲時，時任總

---

2023).

<sup>156</sup> <https://nhriwatch.wordpress.com/2011/05/25/anni-delegation-concludes-mission-on-the-national-human-rights-commission-of-korea-nhrck/> (last visited May. 20, 2023).



統朴槿惠所任命之委員亦有歧視性少數之爭議，韓國 LGBT 相關 NGO 並於 2014 年 12 月向 ICC 遞交了意見書以批評相關任命。因此 AHRC 再次呼籲 NHRCK 要求其應重新思考如何履行相關職責以保障人權。同時 ANNI 及亞洲人權發展論壇（The Asian Forum for Human Rights and Development，以下簡稱 FORUM-ASIA）亦發布意見表示 ICC 於 2014 年 10 月對 NRCHK 再評鑑之延期，係代表對其遴選和任命過程及缺乏與民間社會行為者的合作之議題之重視；其認為雖 NHRCK 為回應相關議題，並透過召集內部工作會議、與部分民間團體進行協商等作法，以審議和提出國家人權委員會法之修正草案，但相關作法仍未充足，且後續之任命結果亦表示缺乏選任程序中利害關係人之廣泛協商和參與。因此 ANNI 及 FORUM-ASIA 呼籲應就國家人權委員會法進行確實之修正與實施，以保障人權並發揮 NRCHK 之效用。

經過兩次的再評鑑延期與 NGO 意見之反應，韓國於 2016 年 2 月 3 日修正韓國國家人權委員會法第 5 條，建立相關任命程序與資格，包含要求「委員應對人權問題具備專業知識及經驗，並獲認可為能公平獨立執行人權保障及改善之業務，並須具備下列任一款之資格：1. 在大學或公認研究機構，（曾）擔任副教授以上或相當職務達 10 年以上之人士；2. （曾）擔任法官、檢察官或律師職務達 10 年以上之人士；3. 在人權領域之非營利民間團體、法人、國際機構任職等，從事人權活動經歷達 10 年以上之人士；4. 其他由公民社會團體推薦，具高度社會聲望之人士」，並要求「應於各社會階層推薦並聽取其意見後，選出並指名能保護、改善人權，並反映多元社會階層代表性之委員」等相關程序與參與之保障。GANHRI-SCA 並於 2016 年 5 月之再



評鑑結果中通過 NRCHK 之 A 級評鑑，並贊同其發展選任程序之規範，以及與選任程序中之諮詢及參與之推動工作。

#### 4. APF 對於會員參與評鑑之協助

亞太地區國家人權機構論壇（Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions，以下簡稱 APF）為亞太地區之國家人權機構所組成之非政府組織，其目的在於促進各國人權機構遵循巴黎原則，並提供相關訓練、交流及國際合作協助。

在 APF 所建立之機制中，其明確指出 APF 秘書處可協助 APF 會員準備合規性聲明<sup>157</sup>，或對申請過程中提出的問題提供意見，或是針對審查前後之流程提供說明與建議<sup>158</sup>，主要之協助可能包含：

- (1) 《巴黎原則》的解釋與適用說明；
- (2) APF 秘書處認為在評鑑過程中可能會出現之議題評估；
- (3) 非政府組織或民間社會報告所提出之議題評估；
- (4) 提供如何回應之關切議題或書面回應議題之建議；
- (5) 提供相關培訓與能力建設協助。

然而通常 APF 不會直接協助國家人權機構撰寫合規性聲明，除非其對巴黎原則和小組委員會的一般性意見之內容或適用上存在根本性之擔憂。在評鑑決定作成後，APF 亦將提供會員應解決之議題相關建議和幫助，以確保其遵守巴黎原則。

---

<sup>157</sup> Assisting members with international accreditation, APF <https://www.asiapacificforum.net/support/what-we-do/international-accreditation/international-accreditation-process/> (last visited May. 20, 2023).

<sup>158</sup> Guide to the international accreditation process, APF, <https://www.asiapacificforum.net/support/what-we-do/international-accreditation/international-accreditation-process/> (last visited May. 20, 2023).

另外，為協助會員參與評鑑程序，APF 亦曾於 2022 年啟動年度評鑑計畫（NHRI Accreditation Program）<sup>159</sup>，以提高參加者對評鑑之信心並改善評鑑成果。其主要協助之方式為自 2022 年 1 月 4 日到 2 月 18 日舉行了六週之活動，包含線上學習與現場之小組討論、問答環節及實踐練習等課程。在線上會議中，薩摩亞（Samoa）、蒙古、紐西蘭和馬來西亞的國家人權機構，分享接受評鑑過程中之經驗，包含參與 SCA 面試之過程，會議並提供深入討論評鑑過程細節之機會；APF 並將持續透過交流推動使會員分享參加 SCA 評鑑之經驗。

## 5. ANNI 發布國家人權機關表現調查報告

ANNI 於 2021 年 12 月 9 日發布「ANNI 2020 國家人權機構表現報告（ANNI Report 2020 on the Performance of National Human Rights Institutions）<sup>160</sup>」評估了 11 個亞洲國家 2020 年至 2021 年初的人權狀況，並依據《巴黎原則》進行評估。其概述每個國家面臨之人權挑戰及國家人權機構如何應對這些挑戰，並包括民間社會組織向國家人權機構和政府提出的未來需要解決的建議。

其主要之研究方法包含參考 ANNI 成員對自身組織之意見及觀察（包含其對利害關係人的訪談等），以及基於民間社會根據《巴黎原則》對國家人權機構的運作和績效進行的評估，並透過與特定國家人權機構聯繫以尋求反饋與意見，並透過其他對國家人權機構之書面

---

<sup>159</sup> *Building confidence for accreditation*, APF, (Mar. 01, 2022), <https://www.asiapacificforum.net/news/building-confidence-accreditation/> (last visited May. 20, 2023).

<sup>160</sup> ANNI Report 2020 on the Performance of National Human Rights Institutions, ANNI (Dec. 9, 2021), <https://hrasean.forum-asia.org/library/anni-report-2020-on-the-performance-of-national-human-rights-institutions/> (last visited June 20, 2023).

研究，如國家人權機構的官方網站資訊，包含法律、年度報告和其他出版物、GANHRI 及 SCA 提供報告和建議、ANNI 過去之報告及新聞媒體等資訊。在報告中也指出調查上仍有些侷限，包含可能因當地動亂或疫情而致使未能完整調查 11 個國家之情況，以及有部分國家並未能完整採用性別包容之授權法律致其可採取之相關措施有所侷限。報告並說明了調查時期各國皆面臨了嚴峻之疫情挑戰，致使許多國家基於疫情因素進入緊急狀態，而限縮了公民空間，並且面臨針對人權捍衛者和婦女人權捍衛者的暴力行為日益增多，然而在此時國家人權機構的獨立性亦受到新頒布法律之侵害，因此建議國家人權機構應盡可能履行職責減少來自各方甚至包含政府之人權侵害，以及加強對多樣性和多元化的理解。未來 ANNI 亦將繼續倡導建立亞洲國家人權機構之連結與促進合作，以建立協助各國有效之國家人權機構。

在本報告中，針對 NHRCK 亦提出了觀察。其首先概述雖經過各方之努力，但韓國之人權狀況並沒有明顯改善，其中 LGBTIQ 群體的處境尤其困難；NHRCK 雖自 2006 年致力推動反歧視法，並於 2020 年再次倡導相關委員會法律草案，但仍有相關案例指出性別暴力之侵害並未獲得相對應之法律處罰；另外移民之問題亦於國家人權委員會提出建議後未獲得解決。在 COVID-19 疫情爆發期間國家亦採取了對隱私有所侵害疑慮之措施，NHRCK 亦曾就「過度揭露 COVID-19 患者個資」發表聲明，敦促政府將資訊揭露範圍限制在合理標準內，並不要過度限制個人人身自由。

報告中並針對 NHRCK 保護人權之職責分就獨立性、保障（Protection）及多元性進行說明。就獨立性面向，其指出 2016 年評鑑 NHRCK 雖取得 A 級，但 SCA 建議中要求修正授權法律以使委員

任命不受政府影響，並建議應對外宣傳職缺並建立由獨立選任委員會適用之選任程序；雖 NHRCK 曾於 2020 嘗試組成獨立選任委員會，但其並非由法律授權組成，相關程序及成員數量與提名等亦無法定依據，雖總統於實踐上係透過獨立選任委員會進行 NHRCK 委員提名，但仍未符合 GANHRI-SCA 應具法定相關程序之建議要求。在人權保障上，其列舉 NHRCK 之法律相關職權包含調查人權侵害情形及要求政府機構回應如何實施其所提供之建議等，但報告認為國家人權委員會保護人權的能力有待進一步提高，例如韓國之 MeToo 運動 NHRCK 曾組織兩個特別工作小組進行調查性騷擾與運動中之暴力，但對總統建議之產出卻推遲六個月之久，無法回應迫切之人權議題，且在此期間仍發生其他運動員受虐致死之情形，後續 NHRCK 並承認其程序上無法有效且快速的處理受害家屬之請願亦有相關責任。在多元性之議題上，其指出選任過程授權法律要求應確保專員可代表並保護不同社會群體，並且要求特定性別之委員人數占比不得超過十分之六；但其秘書處的工作人員並未有相關性別要求，且 NHRCK 亦未對外揭露其為機構本身之性別平等進行那些措施，以及僱用工作人員之性別與弱勢族群之比例；報告並建議 NHRCK 因其分會辦事處多設置於城市，應積極於郊區地方之當地人員進行合作以促進當地人權議題。

最後報告並說明 NHRCK 雖已採取許多措施促進人權，但仍未完全遵守 GANHRI-SCA 之建議，而性騷擾及性暴力等仍未完全被解決，且未實施反歧視法以保障相關群體；NHRCK 雖透過發布新聞稿及調查相關人權狀況，但仍應提升處理之即時性與加強機構內部之多元化，以取得民間社會對 NHRCK 以及提升人權之保障。其建議韓國政府應修改 NHRCK 法案中的任命程序，設立獨立的選任委員會讓民間社會

參與任命委員，並落實選任委員會之建議；並建議 NHRCK 持續推動修訂授權法律、調查侵犯人權行為的受害者，特別是移民、難民、性別少數等受到污名化者，並為遭受侵犯的人提供補救措施，並且應加強與民間社會的接觸，以及對外揭露人權機構為加強其機構內部多樣性所之努力。



#### 四、 結論

##### (一) 各國家人權機構之評鑑實踐經驗分析

目前觀察評鑑相關流程及規範，以及各國家人權機構之評鑑實踐經驗，可得知目前提交評鑑之主要判斷依據，係為透過各國家人權機構之授權法律依據以及其實踐結果綜合進行判斷。其中最重要之判斷基準，除合規聲明書所提佐證是否可以充分說明遵循狀態外，根據SCA 對各國家人權機構之相關意見，最重要者似為相關議題於落實上不會妨礙職權之行使，以及影響其獨立性及有效性。

觀察各國家評鑑之結果，可發現即使一開始獲得 A 級之國家人權機關，後續仍 SCA 認為有可能產生需要重新評價而延後評鑑之重大議題，然而在相關授權法律並無變化之情況下，發生需延後評鑑之原因，可能包含：

1. A 級未必完全反應該國家完全遵循巴黎原則，僅為於當時時空背景下 SCA 依照相關資訊判斷，該國家人權機構可以行使相關職權，並具有獨立性及有效性。GANHRI 曾明白表示，即使獲得 A 級之評鑑結果，亦不代表該國家人權機構係為「完全符合」，而為其所遭遇之議題不嚴重影響其職權行使之獨立性及有效性。因此隨時間變遷而產生新事證後，則可能影響 SCA 之評估判斷。
2. 相關授權法律必須明確訂定職權範圍與程序事項，特別是與委員會獨立性之相關選任事項，包含選任程序及標準、公開



招募、任期限制、各界諮詢與參與流程，以及行使法定職務時的功能性免責規範等，相關事項對於委員獨立行使職權甚關重要，不得以無強制效力之指引或政策文件定之，並且不得授權任命單位自由裁量，需透過法規明定之。

3. 實際上之實踐過程亦將成為重要判斷依據，並且可能影響申請評鑑中之案件，成為 SCA 了解各國家人權機構因應其建議改善與否之事證，而非僅依照各國所提出之法制文件資訊。
4. 國家人權機構行使職權之獨立性與有效性為重要標準，即使有社會民間團體質疑國家人權機構之人權詮釋方向，如 Stonewall 曾因 EHRC 提出不符合跨性別者權益之平等法修正案，然而 GANHRI 認為 EHRC 於執行人權保障職權有自由可選擇其欲處理之議題，並非其職權之行使上受到阻礙，因此無需進行特殊評鑑並對其進行降級處理。

綜上，GANHRI 之評鑑機制，對於是否符合巴黎原則之判斷似主要在於是否可落實法定授權之程序及機制面要求等，以確保各國家人權機構之獨立性及有效性。

## （二） 民間社會團體於評鑑參與模式

各地區及各國之人權非政府組織，對於國家人權機構是否可如預期行使職權之監督至關重要，並且可於國家人權機構因政治勢力威脅或影響時向國際代為發聲；其中監督之手段即包含就國家人權機構之

評鑑過程與結果提供協助、倡議、行動或建議等，觀察本文幾個案例，初步可歸納以下幾個模式：

1. 建立交流平台、於申請評鑑之過程中協助國家人權委員會：  
以 APF 為例，其即透過資源之提供、對於巴黎原則與評鑑過程釋疑、協助合規性聲明填寫與問題回應、建立國家人權機構間的交流平台，以將相關評鑑經驗擴散以協助會員可順利完成評鑑，並建立符合巴黎原則要求之國家人權機構。
2. 針對其不合規者，透過向 GANRHI 提交特殊審查要求，要求進行重新評鑑之程序：如英國 Stonewall 針對 EHRC，亞洲人權委員會及 ANNI 針對韓國 NHRCK 提出特殊審查要求。由於特別審查 GANRHI 評鑑之法定程序，因此若真正開啟特別審查，則國家人權機構則需要對相關議題進行正式回應，並將徹底審視該國家人權機構之合規性；儘管此兩次行動並未直接促成特別審查，但 NHRCK 之兩次再評鑑之延期，亦有可能受到相關行動與倡議之影響。
3. 於評鑑過程發表評論，將可能成為 GANRHI 審查國家人權機構之參考資料：如澳大利亞人權法中心持續針對澳洲司法部對於 AHRC 之干涉表示疑慮，雖未直接要求降級或進行特別評鑑，但依據 GANRHI 審查前之準備工作，此些評論亦有可能成為秘書處蒐集之資料，並要求國家人權機構提出書面回應或於面試中進行回應。

4. 發布調查報告，如 ANNI 就各國巴黎原則之遵循狀況進行調查，可能透過利害關係人之訪談或資料蒐集進行，內容亦可能參考 GANRHI 之相關協議。

目前就初步觀察，各非政府組織針對評鑑所發表之評論或行動，多半是基於特定事件之調查或回應（如撤職等），並且多數之意見亦透過衍伸 SCA 前次評鑑報告中之相關建議，而進一步說明國家人權機構因未遵循相關建議之要求，而有不合規之疑慮，無針對評鑑建立獨立之評估機制。

### （三）我國評鑑之相關議題與綜合比較

為確保我國國家人權委員會可符合巴黎原則之要求，使國家人權委員會行使職權需具有有效性及獨立性，因此參考既有之評鑑機制與標準進行評估，將有助於瞭解我國國家人員委員會之相關成果，因此以下將參考合規性聲明簡單描述我國之執行狀況：

1. 設立：我國國家人權委員會自 2019 年設立，係依據《監察院組織法》第 3 條第 2 項規定：「監察院設國家人權委員會，其組織另以法律定之。」，並於 2020 年通過《監察院國家人權委員會組織法》作為組織設立之完整依據。
2. 組成、任命程序及任期：《監察院國家人權委員會組織法》第 3 條規範委員設置 10 人，監察院長及具人權相關資格之監察委員七人為當然委員，且另外兩位委員亦得由監察院長指派監察委員。當然委員已外之委員應每年改派，不得連任；《憲

法增修條文》監察院院長由總統提命並由立法院同意後任命；規範《監察院組織法》中規範監察委員相關資格，包含曾任立法委員、議員、法官、公務員、大學教授及其他專業人員，以及「對人權議題及保護有專門研究或貢獻，聲譽卓著者；或具與促進及保障人權有關之公民團體實務經驗，著有聲望者」；並且人權背景資格之委員應為七人，並且「不得從缺，並應具多元性，由不同族群、專業領域等代表出任，且任一性別比例不得低於三分之一，提名前並應公開徵求公民團體推薦人選」。

3. 組織基礎設施：《監察院國家人權委員會組織法》未直接規範預算及辦公室設置相關事宜，目前辦公室地點設置於監察院內，並於監察院年度預算中匡列相關預算；員工部分，《監察院國家人權委員會組織法》中規範工作人員編制主要為公務人員約 32 至 45 人<sup>161</sup>，如有必要得聘用對人權議題及保護有專門研究或具有人權公民團體工作經驗之人員 6 人至 12 人，以及可聘用國內外顧問若干人。
4. 工作方法：《監察院國家人權委員會組織法》規範每月應舉辦委員會議，並得由 3 位委員以上提議召集之；另得經委員會決議召開分組會議；委員會議決議將以半數決同意行之。另外將設「研究企劃」、「訪查作業」及「教育交流」三組辦理職權之行政事務。

---

<sup>161</sup> 國家人權委員會，組織架構，<https://nhrc.cy.gov.tw/about/organization>（最後瀏覽日：2023/06/20）。

5. 職權：《監察院國家人權委員會組織法》第 2 條規範職權範圍，包含「(一) 依職權或陳情，對涉及酷刑、侵害人權或構成各種形式歧視之事件進行調查，並依法處理及救濟。(二) 研究及檢討國家人權政策，並提出建議。(三) 對重要人權議題提出專案報告，或提出年度國家人權狀況報告，以瞭解及評估國內人權保護之情況。(四) 協助政府機關推動批准或加入國際人權文書並國內法化，以促進國內法令及行政措施與國際人權規範相符。(五) 依據國際人權標準，針對國內憲法及法令作有系統之研究，以提出必要及可行修憲、立法及修法之建議。(六) 監督政府機關推廣人權教育、普及人權理念與人權業務各項作為之成效。(七) 與國內各機關及民間組織團體、國際組織、各國國家人權機構及非政府組織等合作，共同促進人權之保障。(八) 對政府機關依各項人權公約規定所提之國家報告，得撰提本會獨立之評估意見。(九) 其他促進及保障人權之相關事項。」
6. 與利害相關人及其他機構之關係：《監察院國家人權委員會組織法》第 2 條規範委員會應與國內各機關及民間組織團體、國際組織、各國國家人權機構及非政府組織等合作，共同促進人權之保障；其他雖未明確法制化相關程序，但目前網站亦公布相關國內外相關單位交流狀況，如自 110 年 3 月起啟動「社會對話—人權 Hub 交流站」計畫由委員與非政府組織進行座談促進了解並彙整議題<sup>162</sup>、109 年曾於國際人權日邀

---

<sup>162</sup> 國內交流，<https://nhrc.cy.gov.tw/exchange/domestic>（最後瀏覽日：2023/06/26）。



請各國在台機構出席活動，以促進對於國家人權會之了解，並於疫情期間積極促進以視訊方式交流<sup>163</sup>。

於 2021 年之 ANNI 國家人權機構報告亦針對我國國家人權委員會提出評估及觀察，其指出於疫情期間之雖我國有些資料隱私爭議，但國家人權委員會是否採取相關措施並不明確，因此建議為更加符合巴黎原則之有效性及獨立性，應使其對外之揭露更加明確<sup>164</sup>。ANNI 就獨立性上認為於我國國家人權委員會因委員當然包括監察院長與監察委員，且監察院院長係由總統提名並經立法院同意任命，因此獨立性上可能有所疑慮；雖監察院被認為為獨立機構且涉及許多人權調查事項，其仍建議應分別設立。於人權保障上其認為於報告調查期間國家人權委員會未用盡預算，且大部分用於人權促進和教育而非調查侵犯人權行為，並認為既有之調查行動可能僅能實踐部分職權，且未形成完整之工作方法，如全國性調查程序、監督監禁場所、資料分析之方法準則等；且委員同為監察委員，將可能同時將工作之時間資源投入監察院事務上，可能將影響國家人員權委員會之工作<sup>165</sup>。

因此 ANNI 建議為使國家人權委員會可履行相關職責、進行調查並提供政策法制建議，政府應修改組織法，使委員會成為獨立機關而非歸屬於監察院下；國家人權委員會應釐清並調和監察委員與人權委員會委員間之衝突、建立執行相關職權工作之運作指南與程序規範、對人權侵害進行必要之調查，以及加強與民間社會之連結。

---

<sup>163</sup> 國外交流，<https://nhrc.cy.gov.tw/exchange/international>（最後瀏覽日：2023/06/26）。

<sup>164</sup> *Supra* note 156 at p73-74.

<sup>165</sup> *Id.* at 74-75.



為比較近期各人權機構評鑑狀況以及與我國進行比較，故參考SCA 最近期之報告及建議、我國法制與相關 NGO 建議等，做成表格如下，以了解與國家人權機構獨立性相關要素之判斷方向：

表 10 本文研究之國家人權機構評鑑成果比較

機構	授權法律	成員選任 與組成	職權	基礎設施	資金來源	運作與其他
英國 EHRC (2022 年A級)	2006年平等 法(Equality Act 2006)	1. 多元及 多樣性： EHRC 之 法源依據 並未充分 明確多元 與多樣性 要求， SCA 建議 應持續推 動修正。 2. 遴選和 任命程 序：SCA 認為目前 法律規定 的程序不 夠廣泛及	1. 《平等 法》第 28(8)條關 於為殘障 人士提供 法律援助 的規定尚 未完全實 施，但承 認其倡議 之努力。 2. SCA 建 議 EHRC 應以獨 立、有效、 公開和透 明的方式 應對關鍵	SCA 2022 年 報告中未 明確提 及。	財務自主 性：EHRC 已獲得充足 年度預算， 並將透過專 屬預算增強 財務自主 性，SCA 建 議其應持續 保持。	1. 與民間 社會團體 之合作：指 出 EHRC 已 有提供其 與民間社 會組織合 作之案例， 包括在制 定策略計 劃及人權 立法回應 等；但指出 EHRC 已有 提供其與 民間社會 組織合作 之案例，包

		<p>透明，特別是並未要求公開招聘、建立明確和統一的評估標準，以及於相關程序中促進廣泛之諮詢或參與，雖有相關框架文件之修正，但仍建議應推動法規修正。</p> <p>3. 解雇：授權法律規範國務大臣可解雇不適任委員，SCA 擔心</p>	<p>的人權問題，特別是在促進和保護 LGBTI 人士、移民和尋求庇護者、殘障人士的權利以及與種族歧視相關的問題方面，以符合國際人權標準。</p>			<p>括在制定策略計劃及人權立法回應等。</p> <p>2. 非屬報告呈現之其他爭議：英國 NGO 包含 Stonewall 等，認為其對英國政府所提出之平等法修正，將會影響跨性別者之權益，且未符合巴黎原則，包含有效保障及解決 LGBTI 人權議題、加強與民間</p>
--	--	---	---	--	--	--

		此種權力若未受限制將對委員的任期安全性產生不利影響；雖未發生過濫用情況，SCA 建議 EHRC 繼續推動相關修正，以確保其成員的解聘之公正性。				社會團體之合作等，並要求 GANHRI 對其進行特殊審查；但受到 GANHRI 拒絕，認為其獨立性未受影響。
紐西蘭 NZHRC (2022 年 A 級)	1993 年人權法 (Human Rights Act 1993)、2004 年國家機構法 (Crown Entities Act 2004)	1. 辦公室任期：《1993 年人權法》和《關於任命人權委員會委員之指導	1. 人權職權：NZHRC 已經設立了一原住民權利專員，並透過修訂其	監督監禁場所：作為 NPM 機制 NZHRC 強調所有監禁場所訪問都事	資金：認肯 NZHRC 過去幾年特定職權有額外預算，但受到時間限制而缺乏可持續性，建議	SCA 2022 年報告中未明確提及。

		<p>文件》對於委員的最低任期和重新任命次數的規定不明確，僅規範不得超過五年，且可能被任命時縮短或多次任命，SCA 建議應明定適當的最短任期，並限制再任命之次數，以維護獨立性。</p>	<p>授權立法確立了推動懷唐伊條約及原住民權利為優先領域。SCA 建議繼續推動授權法修正，並設立新的人權專員，確保原住民人權。</p> <p>2. 年度報告：《國家機構法（the Crown Entities Act）要求 NZHRC 每年向司法部長準</p>	<p>先通報，SCA 建議進行不通報訪問，並鼓勵 NZHRC 倡導修訂人權法，明確規定不通報訪問的職權。</p>	<p>繼續倡議增加其基礎資金以確保有效履行其職權。</p>	
--	--	--	--	--	-------------------------------	--

			備並提交年度報告，SCA認為NHRI應得直接將其報告提交給立法機關避免獨立性受干涉，因此鼓勵NZHRC爭取修正相關授權法律。			
澳大利亞AHRC（2016年A級，2022年延期中）	澳大利亞國家人權委員會法（Australian Human Rights Commission Act）	1. 遴選及任命（在評鑑延期原因）：《澳大利亞國家人權委員會法》及《反歧視法》	職權範圍：，《澳大利亞國家人權委員會法》未明確提及CAT與ICESCR相關重要	SCA 2022年報告中未明確提及。	資金：SCA注意到AHR在未獲得額外資金支持的情況下任命兩位委員，並需處理持續增加的歧視	SCA 2022年報告中未明確提及。

		<p>委員由總督任命，並依照相關政策文件應公開職缺並建立選拔標準及程序，但發現司法部長可能在特殊情況未進行完整選拔程序；因此鼓勵 AHRC 應持續倡議修正法律及實踐中有關遴選及任命要求。</p> <p>2. 任期： 於《澳大</p>	<p>人權公約，建議應修正包括公約之廣泛性人權。</p>		<p>和侵犯人權投訴。</p>	
--	--	--	------------------------------	--	-----------------	--



		利亞國家人權委員會法》和《反歧視法》規定委員可以再度委任但未明確規範次數，建議修正相關授權法律將再委任次數限制為一次。				
韓國 NHRCK (2021年A級)	韓國國家人權委員會法	1. 遴選與任命：韓國國家人權委員會法的確明確規範總統任命委員任命方式，《韓國國家人權	SCA 2021年報告中未明確提及。但ANNI 2021年報告認為NHRCK法律職權包含調查	SCA 2021年報告中未明確提及。	財務自主性：《國家財政法》賦予財政部長調整預算，SCA認為法律修正草案已強調國家人權委員會的獨立性，	SCA 2021年報告中未明確提及。

		<p>委員會運作規則》並規定將公告空缺職位，但未明確規範任命程序，SCA 鼓勵其應透過法律規範建立遴選委員會與程序。</p> <p>2. 多元性：ANNI 2021 年報告認為 NHRCK 未能揭露其對多元性所作之努力，包含工作人</p>	<p>人權侵害情形及要求政府機構因應等，但 NHRCK 未能及時回應申訴及具緊迫性之議題。</p>		<p>並鼓勵其持續倡議以通過議會。</p>	
--	--	---	---	--	-----------------------	--

		員之群體比例等。				
我國國家人權委員會	監察院組織法及監察院國家人權委員會組織法	組成、任命程序及任期：監察院國家人權委員會組織法、憲法增修條文及監察院組織法規範委員資格、人數及選任過程；但 ANNI 2021 年報告認為監察院長任命過程及委員兼任將影響獨立性。	職權：監察院國家人權委員會組織法規範職權範圍應符合巴黎原則相關要求，惟 ANNI 2021 年報告認為調查期間大部分行動主要於教育與推廣上，並應建立完整之工作程序與規範。	基礎設施：雖未訂定規範，但於監察員內有設置獨立隔間之辦公室。	預算：目前於監察院預算中匡列單獨預算，於 ANNI 2021 年報告中指出報告期間預算並未用盡，大部分用於教育推廣項目。	運作：監察院國家人權委員會組織法規範每月委員會議，並得由 3 位委員以上提議召集之；另得經委員會決議召開分組會議；另外將設「研究企劃」、「訪查作業」及「教育交流」三組辦理工作職權之行政事務； ANNI 2021 年報告則

						建議應就 職權相關 工作建立 方法準則。
--	--	--	--	--	--	-------------------------------

資料來源：計畫團隊自製

從表格中可看出 GANRHI-SCA 目前對於各國履行巴黎原則之要求，雖於各項目皆有進一步遵循之建議，但其中對於委員遴選、任命程序及任期之法律授權要求甚為重視，於各國皆有提及，且亦為澳大利亞 AHRC 延期其評鑑之主要因素。建議中多包涵了要求應符合：明確要求公開職缺、從各種社會群體中最大限度地提供潛在候選人、促進選任過程之諮詢及參與、根據既定、客觀且公開的標準評估，以及功績導向、選擇以個人能力而非其所屬組織、任期與再任命次數應明訂且有所限制等。我國大部分之法制基礎多已有相關基礎，惟較大之爭議主要在於因監察院長係由總統提名後經立法院同意任命，監察院長亦為主任委員，因此被 ANNI 認為可能受到其他政府機關干涉而缺乏獨立性；另外一方面則在於監察委員雖要求應具七位有人權背景之監察委員作為人權委員會當然委員並有相關選任資格要求及程序，但因其仍同時具監察院監察委員職務，是否符合全職人員要求，並且執行人權委員會職務不受影響亦產生爭議。

惟我國監察委員已規範相關任命程序與代表性要求，亦要求向公民團體公開徵求推薦，因此應具有相當程度之合規性，惟若未來若欲建立評鑑相關程序，於現有授權法律上說明，建議可能可參考英國或其他國家等，透過建立與委員任命及執行職務上相關之行政規則或政策框架文件，與實證方式舉證說明國家人權委員會可完整行使其職權；

其他如職權行使之相關方法與監察院既有調查行為之釐清，亦可能需逐步透過實踐與經驗建立，但可能非屬我國國家人權委員會最緊迫之合規性議題。

#### (四) 我國自辦評鑑之可行性研議

巴黎原則要求國家人權機構應促進與保護人權，其並將透過巴黎原則對於機構本身之組織、程序性、職權範圍規範、職務免責等建立以促進人權機構可具備有效性及獨立性，避免其受到外力干涉，以使其能於各種國家情勢下能穩定執行職權，保障人權並避免侵害發生。而國際上檢視是否可符合巴黎原則之重要機制即為本文所提之評鑑機制，我國雖非聯合國之會員國，但亦可參考評鑑機制中之重要要素，並考量是否依循相關審查模式進行審查。

惟若需討論自辦審查之可能性，亦須進一步說明相關依據及執行方式；我國過去亦曾自辦國際審查，如人權事務委員會及經濟社會文化權利委員會之國家報告審查，邀請 10 位相關國際人權專家提出觀察報告，於 2013 年及 2017 年進行兩次審查。我國並已通過兩公約之施行法，建立國家人權報告制度（《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》第 6 條），各級政府並應檢討相關行政措施就不符合處進行改善，形成我國自辦審查之法源依據。

我國若欲自行辦理相關評鑑制度，依據《監察院國家人權委員會組織法》第 2 條，其職權規範中說明得提出人權專案報告、協助政府批准或加入國際人權文書並內國法化、對政府依據人權公約所提國家報告撰寫意見等，多為人權委員會對政府發動之監督或倡議行動，似

較難以直接詮釋為可做為自辦評鑑之直接依據；而第 2 條中「其他促進及保障人權之相關事項」，是否可認定辦理評鑑係屬該項促進及保障人權之相關事項範圍，則亦有賴法規主管機關監察院進行解釋，或循兩公約施行法模式另訂程序法源依據。

是故我國若欲自辦評鑑，首先應確立相關法源依據，並且就辦理之程序細節透過法令或框架性文件進行規範，其中 GANRHI 相關程序要素如下：

1. GANRHI 評鑑機制最主要之審核成員係由各 A 級國家人權機構代表組成；

2. 審查文件除人權機構依 GANRHI 章程與程序規範提交文件說明外，由秘書處整理民間團體聲明、新聞媒體等重要資訊做成摘要；SCA 亦將收到各方如 NGO 所提交之訊息，並將納入作為 SCA 評估是否遵循巴黎原則之參考資料；

3. 於 SCA 於審查會議中進行審理，並要求申請人進一步做說明；

4. SCA 就巴黎原則及一般性意見之標準，形成報告及建議。

5. 如申請人無異議，GANRHI 將依 SCA 建議做成評鑑結果。

鑒於以上程序要素，本文初步提出以下建立自辦評鑑之建議，供我國未來辦理參考：

因評鑑係針對國家人權委員會而非如兩公約涉及各級政府機關，因此相關準備文件應可由國家人權委員會獨立完成，其中應包含(1) 國家人權委員會之建立與權責立法或相關正式法令文件； (2) 組



織架構，包含成員與預算；（3）最近發布之年度報告，或其他同等文件；（4）合規性聲明。

有關邀請之評鑑委員，過去由於 APF 與我國亦有多次交流，其亦積極促進各國家人權機構符合巴黎原則，其工作坊亦透過完成評鑑之機構進行經驗交流及分享；故建議應可透過 APF 邀請具有 A 級評鑑等級之人權機構，擔任評鑑委員提出評鑑建議。

於程序面向上，亦建議建立相關法規程序，於會議前透過委託除國家人權委員會外之單位，蒐集國內外各界提交之意見，與相關文書同作為審查資料；並形成後續參與會議及決議程序，以及我國政府及國家人權委員會應如何回應程序機制等作法。

期待透過相關機制之推動，我國人權委員會可落實相關巴黎原則要求，並進一步發揮推動與保障人權之功能。

## 參考文獻

### 外文部分

1. United Nations. (1993, December 20). *Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)*.  
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris>
2. United Nations. (n.d.). *National Plans of Action for the Promotion and Protection of Human Rights*. Retrieved October 3, 2022,  
<https://www.ohchr.org/en/national-plans-action-promotion-and-protection-human-rights>
3. Canadian Human Rights Commission. (2018). *A Practical Guide to the Work of the Sub-Committee on Accreditation (SCA)*. Global Alliance of National Human Rights Institutions.  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GA\\_NHRI/GANHRI\\_Manual\\_online.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GA_NHRI/GANHRI_Manual_online.pdf)
4. United Nations. (n.d.). *GANHRI Sub-Committee on Accreditation (SCA)*. Retrieved October 3, 2022,  
<https://www.ohchr.org/en/countries/nhri/ganhri-sub-committee-accreditation-sca>
5. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2002). *Handbook on National Human Rights Plans of Action*. United Nations.  
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/training10en.pdf>
6. (N.d.). Equality and Human Rights Commission.  
<https://www.equalityhumanrights.com/en>
7. NZ Human Rights Commission. (2019). *New Zealand's National Plan of Action on Human Rights*.  
[https://www.hrc.co.nz/files/4915/6530/4404/NPA\\_Report\\_2019\\_FINAL.pdf](https://www.hrc.co.nz/files/4915/6530/4404/NPA_Report_2019_FINAL.pdf)
8. (N.d.). National Human Rights Commission of the Republic of Korea.

- <https://www.humanrights.go.kr/site/main/index002>
9. National Human Rights Commission of the Republic of Korea. (n.d.). Action Plans. Retrieved October 3, 2022, <https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=002001001003>
  10. National Human Rights Commission of the Republic of Korea. (n.d.). Priority Tasks. Retrieved October 3, 2022, <https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=002001001004>
  11. National Human Rights Commission of the Republic of Korea. (2022, August 11). NHRCK recommended 100 core tasks for the ‘4th National Action Plans for the Promotion and Protection of Human Rights(NAP)’. <https://www.hr.go.kr/site/program/board/basicboard/view?currentpage=1&menuid=002002001&pagesize=10&boardtypeid=7003&boardid=7608228>
  12. National Human Rights Commission of the Republic of Korea. 비전과정책(2021~2025). Retrieved October 27, 2022, <https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=001005001002004>
  13. National Human Rights Commission of the Republic of Korea. 2022년 사업계획. Retrieved October 27, 2022, <https://www.humanrights.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=001005001005016>
  14. Australian Human Rights Commission. (2022, August 1). Briefing Note: Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022. <https://humanrights.gov.au/our-work/commission-general/publications/briefing-note-australian-human-rights-commission>
  15. Australian Human Rights Commission. (2022). Strategic Plan 2011-2014. <https://humanrights.gov.au/our-work/commission-general/publications/strategic-plan-2011-2014>

16. Australian Human Rights Commission. (n.d.). National Human Rights Action Plan. Retrieved October 3, 2022, <https://humanrights.gov.au/our-work/rights-and-freedoms/national-human-rights-action-plan>
17. Equality and Human Rights Commission. (2016, March 4). Equality and Human Rights Commission Governance Manual. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/equality-and-human-rights-commission-governance-manual>
18. Equality and Human Rights Commission. (n.d.).
19. How we work with government. Retrieved October 3, 2022, <https://www.equalityhumanrights.com/en/who-we-are/how-we-work-government>
20. (N.d.). Scotland's National Action Plan for Human Rights. <http://www.scottishhumanrights.com/ourwork/actionplan>
21. Equality and Human Rights Commission. (2022, March 29). Strategic plan: 2022 to 2025. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/strategic-plan-2022-2025>
22. Equality and Human Rights Commission. (2017, Oct 27). Measurement framework for equality and human rights. <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/measurement-framework-at-a-glance.pdf>
23. (N.d.). Canadian Human Rights Commission. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en>
24. Canadian Human Rights Commission. (2022, March 2). 2022-23 Departmental Plan. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/strategic-plan-2022-2025>
25. Canadian Human Rights Commission. (2022). 2022-23 Departmental Plan. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/training10en.pdf>
26. National Human Rights Commission, Taiwan. (n.d.). Annual strategic plan. Retrieved October 3, 2022, <https://nhrc.cy.gov.tw/about/strategy>
27. After the session, GANHRI, <https://ganhri.org/accreditation/after-the-session/> (last visited May. 20, 2023).
28. AHRC, Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022: AHRC Background Briefing

- Note(2022),  
[https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/2022.08.01\\_briefing\\_note\\_-\\_ganhri\\_re-accreditation.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/2022.08.01_briefing_note_-_ganhri_re-accreditation.pdf) (last visited May. 20, 2023).
29. ANNI DELEGATION CONCLUDES MISSION ON THE NATIONAL HUMAN RIGHTS COMMISSION OF KOREA (NHRCK), ANNI, (May 25, 2011), <https://nhriwatch.wordpress.com/2011/05/25/anni-delegation-concludes-mission-on-the-national-human-rights-commission-of-korea-nhrck/> (last visited May. 20, 2023).
  30. ANNI Report 2020 on the Performance of National Human Rights Institutions, ANNI (Dec. 9, 2021), <https://hrasean.forum-asia.org/library/anni-report-2020-on-the-performance-of-national-human-rights-institutions/> (last visited June 20, 2023).
  31. APSC, Government's Merit and Transparency policy (2020), <https://www.apsc.gov.au/working-aps/governments-merit-and-transparency-policy> (last visited May. 20, 2023).
  32. Asian Human Rights Commission, <https://www.humanrights.asia>. (last visited May. 20, 2023).
  33. Assisting members with international accreditation, APF <https://www.asiapacificforum.net/support/what-we-do/international-accreditation/international-accreditation-process/> (last visited May. 20, 2023).
  34. Attacks on human rights watchdog are dangerous for human rights and for democracy, HRLC, (Feb. 25, 2015), <https://www.hrlc.org.au/news/attacks-on-human-rights-watchdog-are-dangerous-for-human-rights-and-for-democracy/>(last visited May. 20, 2023).
  35. Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022, APH.GOV.AU, [https://www.aph.gov.au/Parliamentary\\_Business/Bills\\_Legislation/Bills\\_Search\\_Results/Result?bId=r6884](https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/Bills_Search_Results/Result?bId=r6884) (last visited May. 20, 2023).
  36. Before the session, GANHRI, <https://ganhri.org/accreditation/before-the-session/> (last visited May. 20, 2023).
  37. Building confidence for accreditation, APF,(Mar. 01, 2022), <https://www.asiapacificforum.net/news/building-confidence-accreditation/> (last visited May. 20, 2023).
  38. During the session, GANHRI, <https://ganhri.org/during-the-session/> (last visited May. 20, 2023).
  39. ECRC, Report published following EHRC's 'A status' grading, <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/report-published-following-ehrc%E2%80%99s-%E2%80%98status%E2%80%99-grading> (last visited May. 20, 2023); Baroness Kishwer Falkner, 'A status' is welcome recognition of our human rights

- work(10 Nov. 2022), <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/blogs/%E2%80%98-status%E2%80%99-welcome-recognition-our-human-rights-work> (last visited May. 20, 2023).
40. Edward Malnick, UN rejects Stonewall’s bid to downgrade Britain’s equality watchdog, THE TELEGRAPH, Oct. 15, 2022, <https://www.telegraph.co.uk/news/2022/10/15/un-rejects-stonewalls-bid-downgrade-britains-equality-watchdog/> (last visited May. 20, 2023); EHRC urges fresh start with critics after the SCA rejects requests to review its status, ECRC (Apr. 01, 2022), <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/news/ehrc-urges-fresh-start-critics-after-sca-rejects-requests-review-its-status> (last visited May. 20, 2023).
  41. Equality and Human Rights Commission (EHRC), Our role as a National Human Rights Institution (NHRI), <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-human-rights-work/our-role-national-human-rights-institution-nhri> (last visited May. 20, 2023).
  42. GANHRI, Accreditation status as of 29 November 2022 (2022), [https://ganhri.org/wp-content/uploads/2022/11/StatusAccreditationChartNHRIs\\_29-Nov-2022.pdf](https://ganhri.org/wp-content/uploads/2022/11/StatusAccreditationChartNHRIs_29-Nov-2022.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  43. GANHRI, Compilation Rules and Working Methods of The SCA, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/Compilation\\_Rules\\_and\\_Working\\_Methods\\_EN.docx](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/Compilation_Rules_and_Working_Methods_EN.docx) (last visited May. 20, 2023).
  44. GANHRI, Practical Guide to The Work of The Sub-Committee on Accreditation (Nov. 2018), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/GANHRI\\_Manual\\_online.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/GANHRI_Manual_online.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  45. GANHRI, Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation (May, 2016), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_FINAL\\_REPORT\\_-\\_MAY\\_2016-English.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_FINAL_REPORT_-_MAY_2016-English.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  46. GANHRI, Report and Recommendations of the Sub-Committee on Accreditation (2022), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022_E.pdf) (last visited May. 20, 2023)
  47. GANHRI, Report and Recommendations of the Virtual Session of the Sub-Committee on Accreditation (SCA), (2022), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/SCA-Report-March-2022_E.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  48. GANHRI, Report and Recommendations of the Virtual Session of the Sub-Committee on Accreditation (SCA) (2021), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/SCA-Report-October-2021\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/SCA-Report-October-2021_E.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  49. GLOBAL ALLIANCE OF NATIONAL HUMAN RIGHTS INSTITUTIONS [GANHRI], Report and Recommendations of the Session of the Sub-Committee on



- Accreditation (SCA)(2022),  
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/countries/nhri/ganhri/2022-11-08/SCA-Adopted-Report-October-2022-EN.pdf> (last visited May. 20, 2023).
50. Guide to the international accreditation process, APF,  
<https://www.asiapacificforum.net/support/what-we-do/international-accreditation/international-accreditation-process/> (last visited May. 20, 2023).
  51. ICC, Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation (2004),  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_Report\\_2004\\_E.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_Report_2004_E.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  52. ICC, Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation (Mar., 2014),  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_MARCH\\_2014\\_FINAL\\_REPORT\\_-\\_ENGLISH.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_MARCH_2014_FINAL_REPORT_-_ENGLISH.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  53. ICC, Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation (Oct., 2014),  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_OCTOBER\\_2014\\_FINAL\\_REPORT\\_-\\_ENGLISH.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_OCTOBER_2014_FINAL_REPORT_-_ENGLISH.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  54. ICC, Report and Recommendations from the Sub-Committee on Accreditation (Mar., 2015),  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA\\_MARCH\\_2015\\_FINAL\\_REPORT\\_-\\_ENGLISH.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/SCA_MARCH_2015_FINAL_REPORT_-_ENGLISH.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  55. ICC, Report and Recommendations of the Sub-Committee on Accreditation (2006),  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2006\\_Oct\\_SCA\\_Report.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2006_Oct_SCA_Report.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  56. ICC, Report and Recommendations of the Sub-Committee on Accreditation (2006),  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2006\\_Oct\\_SCA\\_Report.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2006_Oct_SCA_Report.pdf) (last visited May. 20, 2023).
  57. Independence of the Australian Human Rights Commission is vital: proposed law welcomed (28 JULY 2022) <https://www.hrlc.org.au/news/2022/7/28/independence-of-the-australian-human-rights-commission-is-vital-proposed-law-welcomed>(last visited May. 20, 2023).
  58. INTERNATIONAL COORDINATING COMMITTEE OF NATIONAL INSTITUTIONS FOR THE
  59. M Dreyfus, Second Reading Speech: Australian Human Rights Commission Legislation Amendment (Selection and Appointment) Bill 2022, House of Representatives (2022),  
<https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=Id%3A%22chamber%2Fhansard%2F25918%2F0073%22> (last visited May. 20, 2023).

60. Minister for the Cabinet Office, Governance Code on Public Appointments (2016), <https://publicappointmentscommissioner.independent.gov.uk/publications/accessible-formats/governance-code-on-public-appointments/> (last visited May. 20, 2023).
61. Morrison government must commit to an open, merit-based selection process for Australian Human Rights Commission appointments(6 SEPTEMBER 2021), <https://www.hrlc.org.au/news/2021/9/6/morrison-government-must-commit-to-an-open-merit-based-selection-process-for-australian-human-rights-commission-appointments> (last visited May. 20, 2023).
62. OHCHR, Session reports and recommendations of the Sub-Committee on Accreditation, <https://www.ohchr.org/en/countries/nhri/global-alliance-national-human-rights-institutions-ganhri/session-reports-and-recommendations-sub-committee-accreditation> (last visited May. 20, 2023).
63. PROMOTION AND PROTECTION OF HUMAN RIGHTS[ICC], Report and Recommendations of the Sub-Committee on Accreditation(Apr. 2008), [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2009\\_March\\_SCA\\_REPORT.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/2009_March_SCA_REPORT.pdf) (last visited May. 20, 2023). °
64. Re: Recent events concerning the President of the Australian Human Rights Commission, Professor Gillian Triggs, [http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/the\\_prime\\_minister\\_of\\_australia.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/the_prime_minister_of_australia.pdf)(last visited May. 20, 2023).
65. SOUTH KOREA: Rights group calls for special review of NHRCK’s status, <http://www.humanrights.asia/news/forwarded-news/AHRC-FUA-011-2011/> (last visited May. 20, 2023).
66. Statement on international accreditation of the Australian Human Rights Commission, AHRC(Apr. 4, 2022), <https://humanrights.gov.au/about/news/statement-international-accreditation-australian-human-rights-commission>(last visited May. 20, 2023)
67. STONEWALL, EHRC ‘actively harming’ trans people, ignoring international recommendations, charities warn, (May 09, 2023), <https://www.stonewall.org.uk/about-us/news/ehrc-%E2%80%98actively-harming%E2%80%99-trans-people-ignoring-international-recommendations-charities> (last visited May. 20, 2023).
68. Stonewall, <https://www.stonewall.org.uk/> (last visited May. 20, 2023).
69. UNITED NATION [UN], GANHRI Sub-Committee on Accreditation (SCA), <https://www.ohchr.org/en/countries/nhri/ganhri-sub-committee-accreditation-sca> (last visited May. 20, 2023).
70. UNITED NATION [UN], Principles relating to the Status of National Institutions (1993), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris> (last visited May. 20, 2023).

## 中文部分

1. 外交國防法務處 (2022, 5 月 5 日)。臺灣首部「國家人權行動計畫」。 <https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/4ccbb233-7986-49af-bfdc-4cc9da508d3b>

## 【組織及策略發展類】中英文對照

編號	英文	中文翻譯
1.	1998 Human Rights Act	1998年人權法
2.	A last resort? National Inquiry into Children in Immigration Detention	亞洲非政府組織監督國家人權機構網路
3.	a national action plan against racism	對抗種族主義的國家行動計畫
4.	a national action plan against the end of pay discrimination	終結薪資歧視
6.	Aboriginal and Torres Strait Islander Social Justice Commissioner	原住民與托列斯海峽群島住民社會正義委員
7.	Accessibility Commissioner	近用能力委員
8.	Accessibility	近用性
9.	Accessible Canada Act	加拿大近用法
10.	accountable authority	當責主管機關
11.	Accreditation	評鑑
12.	advancing the growing partnership between the Crown, iwi and hapū	推進國家與毛利原住民的夥伴關係
14.	advisory and decision-making committee	諮詢小組及決策小組
15.	Age Discrimination Act 2004	澳大利亞年齡歧視防制法
16.	Age Discrimination Act 2004, ADA	亞洲人權與發展論壇
17.	Age Discrimination Commissioner	反年齡歧視委員
18.	amicus curiae	法庭之友意見書
19.	Annual Report	年度報告
20.	Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, APF	亞太地區國家人權機構論壇
21.	Asian NGO Network on National Human Rights Institutions	亞洲非政府組織國家人權機構網絡
22.	Assignable	可分配
23.	Audit and Risk Assurance Committee, ARAC	審計和風險小組
24.	Australian Capital Territory	澳大利亞首都領地
25.	Australian human rights commission act 1986	1986年澳洲人權委員會法
26.	Australian Human Rights Commission Act	澳大利亞國家人權委員會法

29.	Australian Human Rights Commission, AHRC	澳大利亞國家人權委員會
30.	Australian National Audit Office, ANAO	澳大利亞國家審計署
31.	Australia's Universal Periodic Review (UPR)	普遍定期審議
32.	Autonomous Crown entities	自主國家機構
33.	baseline study	基準研究
34.	Bill of Rights Act	薩克其萬省權利法案
35.	Board of Commissioners	理事會
36.	Bureau	主席團
37.	Cabinet Manual	紐西蘭內閣手冊
39.	Canadian Human Rights Act	加拿大人權法
40.	Canadian Human Rights Commission, CHRC	加拿大人權委員會
41.	Canterbury	坎特伯里
42.	Chief and Deputy Chief Commissioner	正副主任委員
43.	Chief Executive	執行長
44.	Commission for Racial Equality, CRE	種族平等委員會
45.	Commonwealth Performance Framework	聯邦政府績效框架
46.	Compilation Rules and Working Methods of The SCA	SCA規則彙編及工作方法
47.	complaint	申訴案件
48.	Complaints Service Branch	人權控訴部
49.	Constitution Act	憲法法案
50.	constitutional monarchy	君主立憲制
51.	Consultation report: Your views on our strategic plan 2022–25	諮詢報告：您對於我們的策略計畫2022-25之觀點
52.	corporate plan	營運計畫
53.	Corporate Services Branch	企業服務部
54.	Crimes of Torture Act	酷刑犯罪法
55.	Crown agents	國家機關
56.	Crown Entities Act 2004	2004年國家機構法
57.	Crown entities act	國家機構法

58.	Crown entity	國家機構
59.	Defer	延期
60.	Departmental Plan, DP	部門計畫
61.	Disability Advisory Committee	身心障礙諮詢小組
62.	Disability Discrimination Act 1992	澳大利亞身心障礙歧視防制法
63.	Disability Discrimination Commissioner	反身心障礙歧視委員
65.	Disability Rights Commission, DRC	身心障礙權利委員會
66.	disability rights	身心障礙權
67.	duty-bearer	責任組織
68.	engagement and advocacy	參與及宣傳
69.	equal employment opportunities	平等就業機會
70.	Equal Opportunities Commission, EOC	平等機會委員會
71.	Equality Act 2006	2006年平等法
73.	Equality and Human Rights Commission, EHRC	英國平等及人權委員會
74.	Equality and human rights impact assessments	平等和人權影響評估
75.	Establish working groups from among its members as necessary	必要時在其成員間建立工作小組
76.	Exceptional circumstance	極端情況
77.	executive director	執行主任
78.	Financial Administrative Act	加拿大財政法
79.	Framework Document	框架文件
80.	Functional immunity	功能性免責
82.	Gender Equality: A Foundation for Peace	性別平等：和平的基礎
83.	General Observation	一般性觀察
84.	General observations	一般性意見
85.	Global Alliance of National Human Rights Institution, GANHRI	國家人權機構全球聯盟
86.	goal	目標
87.	Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights	良好企業：實施工商企業與人權指導原則
88.	Good Health and Well-being	健康與良好生活水準



89.	Good Law Project	良法計畫
90.	Governance Manual	治理手冊
92.	Governor-General	總督
93.	Handbook on National Rights Plans for Action	國家人權行動計畫手冊
94.	House of Representatives	紐西蘭眾議院
95.	Human Right Tribunal	(加拿大)人權法院
96.	Human Rights Act 1993	(紐西蘭)1993年人權法
98.	Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 1986	澳大利亞1986年人權與平等機會委員會法
99.	Human Rights and Equal Opportunity Commission, HREOC	澳大利亞人權暨公平委員會
100.	Human Rights Commission Act 1977	(紐西蘭)1997年人權委員會法
101.	Human Rights Commission Act 1981	1981年人權委員會法
102.	Human Rights Commissioner	人權委員
103.	Human Rights Review Tribunal	人權審查法庭
104.	Improve reponsibility and capacity as a national human rights institution )	提高作為國際人權機構之責任感與量能
105.	in progress	進行中
106.	Independence	獨立性
107.	independent non-departmental public body	獨立非部會公共機構
108.	International Co-ordinating Committee of National Human Rights Institutions for the Protection and Promotion of Human Rights, ICC	國家人權機構國際協調委員會
109.	International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights	國家促進及保障人權機構國際協調委員會
110.	intervene	訴訟介入
111.	Investigating Commissioner	調查委員
112.	Is Britain Fairer	不列顛更為公平了嗎
113.	King's Privy Council for Canada	英王加拿大樞密院

114.	Legal Service Branch	法律服務部
115.	Local Government Official Information and Meetings Act	地方政府資訊與會議法
116.	Measurable	可衡量
117.	measurement framework	評估架構
118.	Meet on a regular basis and whenever necessary in the presence of all its members after they have been duly concerned	定期並於必要時，經正式召集後召開有全體成員出席的會議
119.	Minister for Women and Equalities	女性與平等部長
120.	Minister of Justice	司法部長
121.	Ministry of Justice	法務部
122.	Modern Slavery Act	現代奴隸法
123.	more employment opportunities for disabled people	增加身心障礙者就業機會
124.	National Aboriginal and Torres Strait Islander Health Plan	《國家原住民與托雷斯海峽島民健康計畫》
125.	National Assembly	(韓國)國會
127.	National Children's Commissioner	國家兒童委員
128.	National Human Rights Commission Act	韓國國家人權委員會法
132.	National Human Rights Commission of Korea, NHRCK	韓國國家人權委員會
133.	National Human Rights Consultation	國家人權諮詢
134.	National human rights institution	國家人權機構
135.	National Plans of Action for the Promotion and Protection of Human Rights, NAP	國家人權行動計畫
136.	NEET	尼特族
137.	New Zealand Bill of Rights Act 1990	紐西蘭權利法案法
139.	New Zealand Human Rights Commission, NZHRC	紐西蘭人權委員會
140.	No Poverty	消滅貧困
141.	Non Statutory committees	非法定小組
142.	Office of Human Rights Proceedings	人權程序辦公室
143.	Office of the Privacy Commissioner	隱私委員辦公室

144.	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, OHCHR	聯合國人權高級專員辦公室
145.	Official Information Act	政府資訊法
146.	Ombudsman Act 1975 Ombudsman Act 1975	監察法
147.	operational work plan	運作工作計畫
148.	outcomes	預期成果
149.	Paris Principle	巴黎原則
150.	Parliamentary Ombudsman Act 1962	國會監察法
151.	Pay Equity Act	薪資平等法
152.	Pay Equity Commissioner	薪酬公平委員
153.	People and Workspace Committee, P&WC	人員和工作空間小組
154.	People understand and can affirm human rights and organisations are enabled and accountable to put human rights into practice	更好的文化：人們能夠理解並肯定人權、組織亦有能力與責任將人權付諸實踐
155.	Periodic Re-accreditation	定期再評鑑
156.	pilot project	人權示範計畫
157.	Pluralism	多元化
158.	Policy and Communications Branch	政策與溝通部
159.	population groups	人口群體
160.	Portfolio Budget Statement (PBS)	職能部門組合預算報表
161.	post-conflict state building	衝突後的國家建構
162.	Practical Guide to The Work of The Sub-Committee on Accreditation	評鑑委員會職權之實務指引
163.	Premises	辦公場所
164.	President	主席
165.	Principles relating to the Status of National Institutions for Promoting and Protecting Human Rights	關於促進和保護人權的國家機構的地位的原則（巴黎原則）
167.	Principles relating to the Status of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights	關於促進及保護人權的國家機構地位的原則

168.	Proactive Branch	積極行動部
169.	proactive compliance	積極遵循
170.	Proactively repond to rapidly evolving human rights situations and global disasters and crisis	超前因應驟變的人權環境與全球性性的災難、危機狀況
171.	Promote domestic implementation of international human rights norms	強化國內對國際人權規範之履行
172.	Protected Disclosures Act	揭弊保護法
173.	Protection Program	保護項目
174.	Public Governance, Performance and Accountability Act 2013	公共治理、績效及課責法
175.	Public Service Employment Act	公共服務聘用法
176.	purpose	法定目的
177.	Quality Education	有品質的教育
178.	quasi-international institution	準國際機制
179.	Quasi-judicial	類司法
180.	quasi-jurisdictional competence	準司法權
181.	Race Discrimination Commissioner	反種族歧視委員
182.	race relations	種族關係
183.	Racial Discrimination Act 1975	澳大利亞種族歧視防制法
184.	Racial Discrimination Act	種族歧視法
185.	regional or branch offices	分部辦公室
186.	Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance	當代形式種族主義、種族歧視、仇外心理和相關不容忍行為問題特別報告員在結束對大不列顛及北愛爾蘭聯合王國的訪問時發表的結束聲明
187.	representations	陳述
188.	Resolution 1325	第1325號決議
189.	Result-oriented	結果導向
190.	Rules of Procedure for the GANHRI Sub-Committee on Accreditation	GANHRI SCA評鑑程序規則
191.	Scotland effectively tackles injustice and exclusion, improving lives	更好的生活：蘇格蘭有效解決不義與社會排斥，改善生活
192.	Scotland gives effect to its international obligations at home and internationally	更好的世界：蘇格蘭在國內與國際上履行其國際義務

193.	Scotland's National Action Plan for Human Rights, SNAP 1	第一期蘇格蘭國家人權行動計畫
194.	SDG Goals	永續發展目標
195.	Secondees	借調人員
196.	Sex Discrimination Act	澳大利亞性別歧視防制法
197.	Sex Discrimination Commissioner	反性別歧視委員
198.	South Australia	南澳
199.	Special Rapporteur on extreme poverty and human rights	聯合國極端貧窮與人權的特別報告
200.	Special review	特別審查
201.	Specific	明確
202.	Speech of the Throne	御座致辭
203.	Statement of Compliance	合規性聲明
204.	Statement of Intent	策略計畫
205.	Statutory committees	法定小組
206.	statutory functions	法定功能
207.	Statutory Independent Crown entities	法定獨立國家機構
208.	Strategic Plan 2011-2014	策略計畫2011-2014
209.	Sub-Committee on Accreditation	評鑑委員會
210.	Sub-Committee on Accreditation, SCA	評鑑次級委員會
211.	Supporting schools to address bullying	支援學校處理霸凌問題
212.	Suspension	中止
213.	Tasmania	塔斯馬尼亞
215.	The Charter of the United Nations	聯合國憲章
216.	the Commission for Racial Equality, CRE	英國種族平等委員會
217.	the Disability Rights Commission, DRC	身心障礙權利委員
218.	the Equal Opportunities Commission, EOC	平等機會委員會
219.	The Minister of State Services	國務部長
220.	The Minister of Finance	財務部長
221.	the Northern Territory	北領地

222.	the right to a decent home for everyone in New Zealand	所有人在紐西蘭皆有權享有體面的住房
223.	The Treaty of Waitangi	外湯頓條約
224.	The United Nations Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples, EMRIP	聯合國原住民權利專家機制
225.	Timebound	時效性
226.	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)	聯合國工商企業與人權指導原則
227.	United Nations Human Rights Council, UNHRC	聯合國人權理事會
228.	United Nations Security Council (UNSC)	聯合國安全理事會
229.	Victoria	維多利亞
230.	Vienna Declaration and Programme of Action	維也納宣言
231.	World Conference of Human Rights	世界人權大會
232.	Zero Hunger	飢荒
233.	국가인권위원회 사무처 및 소속기관 업무분장에 관한 규정	韓國國家人權委員會及其附屬機構職責分工規定
234.	국가인권위원회 운영규칙	韓國國家人權委員會運作規則
235.	국가인권위원회법	韓國國家人權委員會法