

前言

國際勞工組織大會，由國際勞工局理事會在日內瓦召集，並於 1958 年 6 月 4 日舉行了第四十二屆會議，並且決定通過關於就業和職業領域歧視的某些提案，這是本屆會議議程的第四項，並且

確定這些建議應採取國際公約的形式，並且考慮到費城宣言申明，所有人，不論種族、信仰或性別，都有權在自由和尊嚴、經濟安全和機會均等的條件下追求物質福祉和精神發展，並進一步考慮到歧視構成對《世界人權宣言》闡明的權利的侵犯，

1958 年 6 月 25 日，通過以下公約，可引述為 1958 年《歧視（就業和職業）公約》：

第一條

1. 就本公約而言，歧視一詞包括——

- (a) 任何基於種族、膚色、性別、宗教、政治見解、民族血統或社會出身的區別、排斥或優惠，具有取消或損害就業或職業機會平等或待遇平等的效果；
 - (b) 有關成員在與有代表性的雇主組織和工人組織（如果存在）協商後確定的具有取消或損害就業或職業機會平等或待遇平等效果的其他區別、排斥或優惠，以及其他適當的機構。
2. 基於特定工作的內在要求，對特定工作的任何區分、排斥或偏愛不應被視歧視。
3. 為本公約的目的，就業和職業這兩個詞包括獲得職業培訓、獲得就業和特定職業以及就業條款和條件。

第二條 本公約對其生效的每個成員承諾宣布並奉行一項旨在通過適合本國條件和實踐的方法促進就業和職業方面的機會和待遇平等的國家政策，以期消除任何歧視對其的尊重。

第三條 本公約對其生效的每個成員承諾，通過適合本國條件和實踐的方法——

- (a) 尋求雇主組織和工人組織以及其他適當機構的合作，以促進接受和遵守本政策；
- (b) 制定旨在確保接受和遵守該政策的立法並促進此類教育計劃；
- (c) 廢除任何法定條款並修改任何與政策不一致的行政指示或做法；
- (d) 在國家當局的直接控制下執行有關就業的政策；
- (e) 確保在國家當局的指導下，在職業指導、職業培訓和安置服務活動中遵守政策；
- (f) 在其關於實施公約的年度報告中說明為執行該政策而採取的行動以及此類行所取得的結果。

第四條 任何影響被合理懷疑或從事危害國家安全活動的個人的措施不應被視為歧視，前提是有關個人有權向根據《公約》設立的主管機構提出上訴國家慣例。

第五條

1. 國際勞工大會通過的其他公約或建議書中規定的特殊保護或援助措施不應被視為歧視。
2. 任何成員在與有代表性的雇主組織和工人組織（如果存在的話）協商後，可以確定其他特別措施旨在滿足那些由於性別、年齡、殘疾、家庭責任或社會責任等原因的人的特殊要求。或文化地位，被普遍認為需要特殊保護或幫助，不應被視為歧視。

第六條 批准本公約的每個成員國承諾根據國際勞工組織章程的規定將其適用於非首都領土。

第七條 本公約的正式批准書應送交國際勞工局局長登記。

第八條

1. 本公約僅對已向總幹事登記批准書的國際勞工組織成員國具有約束力。
2. 它應在兩個成員的批准書向總幹事登記之日起十二個月後生效。
3. 此後，本公約應在其批准登記之日起十二個月後對任何成員生效。

第九條

1. 已批准本公約的成員國可在公約首次生效之日起十年期滿後通過向國際勞工局局長遞交登記的法案退出該公約。這種退出應在登記之日起一年後生效。
2. 已批准本公約的每個會員國，如在前款所述的十年期限屆滿後的一年內未行使本條規定的退出權，將在另一期限內承擔責任。十年，此後可在每十年期滿時根據本條規定的條件退出本公約。

第十條

1. 國際勞工組織總幹事應將本組織成員國送交他的所有批准書和退約書的登記通知國際勞工組織所有成員國。
2. 總幹事在通知本組織成員收到第二份批准書時，應提請本組織成員注意公約生效的日期。

第十一條 國際勞工組織總幹事應根據聯合國憲章第一百零二條向聯合國秘書長提交他根據前條之規定。

第十二條 在其認為必要的時候，國際勞工局的理事會應向大會提交一份關於本公約工作的報告，並應審查將其全部修訂問題列入大會議程的可取性或部分。

第十三條

1. 如果會議通過一項新的公約來全部或部分修訂本公約，則除非新公約另有規定：
 - (a) 如果新的修訂公約已經生效並且當新的修訂公約生效時，儘管有上述第 9 條的規定，一成員批准新的修訂公約在法律上應包括立即退出本公約；
 - (b) 自新的修訂公約生效之日起，本公約將不再開放供成員國批准。
2. 本公約在任何情況下均應以其實際形式和內容對已批准本公約但尚未批准修

訂公約的成員國有效。

第十四條 本公約文本的英文本和法文本具有同等效力。

就業和職業歧視公約（生效日期：1960 年 6 月 15 日）

通過：日內瓦，國際勞工大會第 42 屆會議（1958 年 6 月 25 日）