

## 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（第 111 号）（日本は未批准、仮訳）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、千九百五十八年六月四日にその第四十二回会期として会合し、この会期の議事日程の第四議題である雇用及び職業についての差別待遇に関する提案の採択を決定し、この提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定し、

フィラデルフィア宣言が、すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつことを確認していることを考慮し、

さらに、差別待遇は、世界人権宣言により宣明された権利の侵害であることを考慮して、

次の条約（引用に際しては、千九百五十八年の差別待遇（雇用及び職業）条約と称することができる）を千九百五十八年六月二十五日に採択する。

### 第一条

1 この条約の適用上、「差別待遇」とは、次のものをいう。

- (a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの
- (b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上、決定することのあるもの

2 固有の要件に基く特定の業務についての差別、除外又は優先は、差別待遇とみなしてはならない。

3 この条約の適用上、「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用の条件をいう。

### 第二条

この条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業についての差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつ、これに従うことを約束する。

### 第三条

この条約の適用を受ける加盟国は、国内の事情及び慣行に適した方法により次のことを行うことを約束する。

- (a) 前記の方針の承認及び遵守を促進することにつき、使用者団体及び労働者団体並びに他の適当な団体の協力を求めること。
- (b) 前記の方針の承認及び遵守を確保するに相当とされる法令を制定し、かつ、そのような教育計画を促進すること。
- (c) 前記の方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、かつ、行政上のすべての命令又は慣行を

修正すること。

- (d) 国家機関の直接管理の下にある雇用について、前記の方針に従うこと。
- (e) 国家機関の監督の下にある職業指導、職業訓練及び職業紹介の施設の活動について、前記の方針の遵守を確保すること。
- (f) この条約の適用に関する年次報告において、前記の方針に従って執った措置及びその結果を記載すること。

#### 第四条

国の安全を害する活動について正当に嫌疑を受けている者又はこの活動に従事している者に影響を及ぼすいかなる措置も、差別待遇とみなしてはならない。ただし、当該個人は、国内の慣行に従って設置される権限のある機関に訴える権利を有する。

#### 第五条

- 1 国際労働機関の総会が採択した他の条約又は勧告で定める保護又は援助に関する特別の措置は、差別待遇とみなしてはならない。
- 2 すべての加盟国は、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの団体と協議の上、性、年齢、廃疾、世帯上の責任又は社会的若しくは文化的地位のために一般に特別の保護又は援助が必要であると認められる者の特定の必要を満たすことを目的とする他の特別の措置を差別待遇とみなさないことを定めることができる。

#### 第六条

この条約を批准する加盟国は、国際労働機関憲章の規定に従って、非本土地域にこの条約を適用することを約束する。

#### 第七条

この条約の正式の批准は、登録のため国際労働事務局長に通知する。

#### 第八条

- 1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が事務局長に登録されたもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二の加盟国の批准が事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。
- 3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

#### 第九条

- 1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によってこの条約を廃棄することができる。その廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。
- 2 この条約を批准した加盟国で、一に定める十年の期間が満了した後一年以内にこの条に規定する廃

棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、十年の期間が満了するごとに、この条に定める条件に従ってこの条約を廃棄することができる。

#### 第十条

- 1 国際労働事務局長は、国際労働機関の加盟国から通知を受けたすべての批准及び廃棄の登録をすべての加盟国に通告する。
- 2 事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録を国際労働機関の加盟国に通告する際に、この条約が効力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

#### 第十一条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従って登録されたすべての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

#### 第十二条

国際労働機関の理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

#### 第十三条

- 1 総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
  - (a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約の効力発生を条件として、第九条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。
  - (b) 加盟国による批准のためのこの条約の開放は、その改正条約が効力を生ずる日に終了する。
- 2 この条約は、これを批准した加盟国で1の改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

#### 第十四条

この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。

## 雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告（第 111 号）（仮訳）

国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーヴに招集されて、千九百五十八年六月四日にその第四十二回会期として会合し、この会期の議事日程の第四議題である雇用及び職業についての差別待遇に関する提案の採択を決定し、この提案が千九百五十八年の差別待遇（雇用及び職業）条約を補足する勧告の形式をとるべきであることを決定したので、次の勧告（引用に際しては、千九百五十八年の差別待遇（雇用及び職業）勧告と称することができる。）を千九百五十八年六月二十五日に採択する。

総会は、加盟国が次の規定を適用すべきことを勧告する。

### I 定義

1 (1) この勧告の適用上、「差別待遇」とは、次のものをいう。

- (a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業の機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの
  - (b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの団体及び他の適当な団体と協議の上、決定することのあるもの
- (2) 固有の要件に基く特定の業務についての差別、除外又は優先は、差別待遇とはみなされない。
- (3) この勧告の適用上、「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用の条件をいう。

### II 方針の樹立及び適用

2 加盟国は、雇用及び職業における差別待遇を防止するための国家の方針を樹立すべきである。この方針は、立法上の措置により、使用者の代表的団体と労働者の代表的団体との間の労働協約により、又は国内の事情及び慣行に合致する他のすべての方法により適用されるべきであり、また、次の原則を考慮に入れなければならない。

- (a) 雇用及び職業に関する機会及び待遇の均等を促進することは、公の関心事である。
- (b) すべての人は、差別待遇を受けることなく次の事項について機会及び待遇の均等を享有すべきである。
  - (i) 職業指導及び職業紹介の施設の利用
  - (ii) 職業上の訓練又は雇用に対する自己の適性に基いて自己の選択する訓練及び雇用に応ずること。
  - (iii) 各自の性質、経験、能力及び勤勉に応ずる昇進
  - (iv) 雇用中の身分の保障
  - (v) 同一価値の労働に対する報酬
  - (vi) 労働条件（労働時間、休息期間、年次有給休暇、産業安全措置及び産業衛生措置を含む。）、社会保障措置並びに雇用に伴い供与される福祉施設及び給付
- (c) 政府各機関は、そのすべての活動において非差別的な雇用の方針を適用すべきである。

- (d) 使用者は、何人に対しても、採用、訓練、昇進、雇用の継続又は雇用条件について差別待遇を行い又は容認すべきではない。また、いかなる人又は団体も、直接又は間接に、この原則に従う使用者を妨害し又はこれに干渉すべきではない。
- (e) 団体交渉及び労使関係において、当事者は、雇用及び職業における機会及び待遇の均等に関する原則を尊重すべきであり、かつ、労働協約が採用、昇進、訓練、雇用の継続又は雇用条件に関する差別待遇的な性質を有するいかなる規定も含まないことを確保すべきである。
- (f) 使用者団体及び労働者団体は、その団体への加入、構成員としての資格の保持又はその業務への参加に関して差別待遇を行い、又はこれを容認すべきではない。

3 加盟国は、

- (a) 次の事項について非差別待遇に関する諸原則の適用を確保すべきである。
  - (i) 国家機関の直接管理の下にある雇用
  - (ii) 国家機関の監督の下にある職業指導、職業訓練及び職業紹介の施設の活動
- (b) 実行可能かつ必要な場合には、次のような方法により、他の雇用について、並びに他の職業指導、職業訓練及び職業紹介の施設について、前記の原則の適用を促進すべきである。
  - (i) 邦、州又は地方の政府部局並びに公の所有又は公の管理の下に運営される産業及び企業に対し、前記の原則を適用するよう奨励すること。
  - (ii) 公金の支出を伴う契約の締結に関し、前記の原則の遵守を条件とすること。
  - (iii) 職業訓練施設に対する補助金の交付及び私営の職業紹介所又は職業指導所の運営の免許に関し、前記の原則の遵守を条件とすること。

4 公私の雇用のすべての分野において前記の方針の適用を促進するため、特に次の目的のために、適当な機関を設置すべきである。この機関は、使用者団体及び労働者団体がある場合にはそれらの団体の代表者及び他の関係団体の代表者で組織される諮問委員会により、できれば、援助を受けるものとする。

- (a) 非差別待遇に関する原則についての一般の理解と承認とを育成する実行可能なすべての措置を執ること。
- (b) 前記の方針が遵守されていないという苦情を受理し、審査し、及び調査し、かつ、必要がある場合には、調停により、前記の方針に反すると認められるすべての慣行のきょう矯正を確保すること。
- (c) 調停により有効に解決することができない苦情についてさらに検討し、かつ、明らかにされた差別待遇的慣行をきょう矯正すべき方法について意見を述べ又は決定を行うこと。

5 加盟国は、前記の方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、かつ、行政上のすべての命令及び慣行を修正すべきである。

6 前記の方針の適用は、性、年齢、廃疾、世帯上の責任又は社会的若しくは文化的地位のために一般に特別の保護又は援助が必要であると認められる者の特定の必要を満たすことを目的とする特別の措

置に対して、不利な影響を及ぼすべきではない。

7 国の安全を害する活動について正当にけん嫌疑を受け又はこの活動に従事している個人に影響を及ぼすいかなる措置も、差別待遇とみなすべきではない。ただし、当該個人は、国内の慣行に従って設置される権限のある機関に訴える権利を有する。

8 外国の国籍を有する移民労働者及びその家族については、千九百四十九年の移民労働者条約（改正）の均等待遇についての規定及び千九百四十九年の移民労働者勧告（改正）の雇用制限の廃止についての規定を考慮すべきである。

9 非差別待遇に関する原則を実施するには、国内の事情に照らし、さらに、いかなる積極的な措置を必要とするかを検討するため、権限のある当局、使用者の代表者、労働者の代表者及び適当な団体の間に不断の協力が行われるべきである。

### Ⅲ すべての分野における差別待遇防止のための措置の調整

10 雇用及び職業の差別待遇防止のための措置について責任を有する当局は、すべての分野において執られる措置を調整するため、他の分野における差別待遇防止のための措置について責任を有する当局と密接に、かつ、絶えず協力すべきである。

## **Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, and

Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958:

### ***Article 1***

1. For the purpose of this Convention the term discrimination includes—
  - (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
  - (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.
2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.
3. For the purpose of this Convention the terms employment and occupation include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

### ***Article 2***

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

### ***Article 3***

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice--

- (a) to seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;
- (b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;
- (c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;
- (d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;
- (e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;
- (f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

### ***Article 4***

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

### ***Article 5***

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.
2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.



### ***Article 6***

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

### ***Article 7***

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

### ***Article 8***

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

### ***Article 9***

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

### ***Article 10***

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

### ***Article 11***

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United

Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### ***Article 12***

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

#### ***Article 13***

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
  - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
  - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

#### ***Article 14***

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

## **Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight, the following Recommendation, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958:

The Conference recommends that each Member should apply the following provisions:

### **I. Definitions**

1. (1) For the purpose of this Recommendation the term discrimination includes—
  - (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
  - (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.
- (2) Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof is not deemed to be discrimination. (3) For the purpose of this Recommendation the terms employment and occupation include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

### **II. Formulation and Application of Policy**

2. Each Member should formulate a national policy for the prevention of discrimination in employment and occupation. This policy should be applied by means of legislative measures, collective agreements between representative employers' and workers' organisations or in any

other manner consistent with national conditions and practice, and should have regard to the following principles:

- (a) the promotion of equality of opportunity and treatment in employment and occupation is a matter of public concern;
- (b) all persons should, without discrimination, enjoy equality of opportunity and treatment in respect of—
  - (i) access to vocational guidance and placement services;
  - (ii) access to training and employment of their own choice on the basis of individual suitability for such training or employment;
  - (iii) advancement in accordance with their individual character, experience, ability and diligence;
  - (iv) security of tenure of employment;
  - (v) remuneration for work of equal value;
  - (vi) conditions of work including hours of work, rest periods, annual holidays with pay, occupational safety and occupational health measures, as well as social security measures and welfare facilities and benefits provided in connection with employment;
- (c) government agencies should apply non-discriminatory employment policies in all their activities;
- (d) employers should not practise or countenance discrimination in engaging or training any person for employment, in advancing or retaining such person in employment, or in fixing terms and conditions of employment; nor should any person or organisation obstruct or interfere, either directly or indirectly, with employers in pursuing this principle;
- (e) in collective negotiations and industrial relations the parties should respect the principle of equality of opportunity and treatment in employment and occupation, and should ensure that collective agreements contain no provisions of a discriminatory character in respect of access to, training for, advancement in or retention of employment or in respect of the terms and conditions of employment;
- (f) employers' and workers' organisations should not practise or countenance discrimination in respect of admission, retention of membership or participation in their affairs.

3. Each Member should—

- (a) ensure application of the principles of non-discrimination—
  - (i) in respect of employment under the direct control of a national authority;
  - (ii) in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;
- (b) promote their observance, where practicable and necessary, in respect of other employment and other vocational guidance, vocational training and placement services by such methods as—
  - (i) encouraging state, provincial or local government departments or agencies and industries and undertakings operated under public ownership or control to ensure the application of the principles;
  - (ii) making eligibility for contracts involving the expenditure of public funds dependent on

observance of the principles;

- (iii) making eligibility for grants to training establishments and for a licence to operate a private employment agency or a private vocational guidance office dependent on observance of the principles.
4. Appropriate agencies, to be assisted where practicable by advisory committees composed of representatives of employers' and workers' organisations, where such exist, and of other interested bodies, should be established for the purpose of promoting application of the policy in all fields of public and private employment, and in particular—
    - (a) to take all practicable measures to foster public understanding and acceptance of the principles of non-discrimination;
    - (b) to receive, examine and investigate complaints that the policy is not being observed and, if necessary by conciliation, to secure the correction of any practices regarded as in conflict with the policy; and
    - (c) to consider further any complaints which cannot be effectively settled by conciliation and to render opinions or issue decisions concerning the manner in which discriminatory practices revealed should be corrected.
  5. Each Member should repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy.
  6. Application of the policy should not adversely affect special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status are generally recognised to require special protection or assistance.
  7. Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State should not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned has the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.
  8. With respect to immigrant workers of foreign nationality and the members of their families, regard should be had to the provisions of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, relating to equality of treatment and the provisions of the Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949, relating to the lifting of restrictions on access to employment.
  9. There should be continuing co-operation between the competent authorities, representatives of employers and workers and appropriate bodies to consider what further positive measures may be necessary in the light of national conditions to put the principles of non-discrimination into effect.

### **III. Co-ordination of Measures for the Prevention of Discrimination in All Fields**

10. The authorities responsible for action against discrimination in employment and occupation should co-operate closely and continuously with the authorities responsible for action against discrimination in other fields in order that measures taken in all fields may be co-ordinated.