

勞工法制之最新發展趨勢

焦興鎧 著

美國勞工法論文集(二)

學術論文集



元照出版

內容簡介

本書作者繼兩年前所著《勞工法與勞工權利之保障——美國勞工法論文集(一)》後，第二本有關美國勞工法制在九十年代最新發趨勢之論文集。

全書共分三大部份：第一部份討論美國傳統勞工法制中雇用罷工替代者所引起之爭議，以及聯邦政府勞資關係制度之發展近況。第二部份敘述美國就業歧視上幾項嶄新課題，諸如對懷孕受雇者之法律保障、工作場所限定英語交談及禁止吸煙所引起之爭議、歧視肥胖者造成之勞資糾紛，以及美國兩性工作平等制度之現行法律規範與具體保障內容等。

第三部份則是以美國目前最受重視之工作場所性騷擾問題為探討重心，雖然這個主題本屬就業歧視爭議中性別歧視之範疇，但現已逐漸形成一獨立之法域，故本書特別以三篇專文來做詳盡的說明。

定價：550元

ISBN 957-696-261-7



9 789576 962615



1D50G0



元照出版公司

地址：台北市館前路 18 號 5F

電話：(02)2375-6688



数据加载失败，请稍后重试！

勞工法制之最新發展趨勢；美國勞工法論文集．

二 / 焦興鎧著．－初版．－臺北市：月旦
，1997[民86]

面；公分

ISBN 957-696-261-7(精裝)

1. 勞工 - 美國 - 法令,規則等

556.8407

86014466

勞工法制之最新發展趨勢

——美國勞工法論文集（二）

作 著：焦興鎧

發行人：洪美華

出版者：月旦出版社股份有限公司

聯絡地址：台北市羅斯福路三段171號9樓

電 話：（02）23690258

登記證：局版臺業字第5298號

排版校對：陳昱之、張淑梅

印 刷：華文印刷股份有限公司

製 版：宏宜照相製版有限公司

初 版：1997年12月

郵撥帳號：17239354 月旦出版社股份有限公司

定 價：新台幣550元

本書如有缺頁、破損、倒裝，請寄回更換。

ISBN 957-696-261-7

總經銷：農學股份有限公司

台北縣新店市寶橋路235巷6弄6號2樓

電話：(02)29178022 / 傳真：(02)29156275

勞工法制之最新發展趨勢

美國勞工法論文集（二）

焦興鎧 著

月旦出版社股份有限公司 出版

目 錄

序 言

壹、傳統勞工法制之幾項最新發展趨勢／ 7

- 一、雇主僱用罷工替代者在美國所引起之勞工法爭議／ 9
- 二、美國聯邦政府勞資關係制度之最新發展趨勢／ 69

貳、就業歧視爭議之幾項最新發展趨勢／ 125

- 一、懷孕歧視爭議在美國之最新發展趨勢／ 127
- 二、工作場所限定英語交談在美國所引起之就業歧視爭議／ 149
- 三、美國兩性工作平等制度之研究／ 171
- 四、工作場所禁煙在美國所引起之法律爭議／ 233
- 五、歧視肥胖者在美國所引起之就業歧視爭議／ 265

參、工作場所性騷擾爭議之幾項最新發展趨勢／ 291

- 一、美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決——*Harris v. Forklift Systems, Inc.* 一案之解析／ 293
- 二、從法律層面探討工作場所性騷擾問題——美國之經驗／ 367
- 三、美國雇主對工作場所性騷擾事件之法律責任及預防之道／ 399

序 言

自柯林頓總統在一九九二年初入主白宮後，可說為美國沈寂多年的勞工運動注入一劑強心針，在他新人新政的銳意興革下，不但設立「未來勞資關係委員會」(Commission on the Future of Worker-Management Relations)，來對該國傳統集體勞資關係制度做一全盤檢討規劃，以因應跨世紀所面臨的挑戰，而且還由高爾副總統負責推動對聯邦政府勞資關係制度的全面革新，至於「玻璃天花板委員會」(Glass Ceiling Commission) 的組成，更希望打破就業市場上種族與性別隔離現象，讓少數族裔及婦女能與主流的白人男性公平競爭。這些改革之議都可與羅斯福總統在新政 (New Deal) 時期各項扶植勞工權益措施相互輝映，識者咸認是該國勞工運動振衰起疲的最佳良機。然而，民主黨在一九九四年國會期中選舉失利，卻使得柯氏各項改革建議因無法獲得國會支持而逐一挫敗，但在整體環境對勞工轉趨有利的情況下，過去兩三年間，美國傳統及公益勞工法制還是有許多新趨勢展現，而值得做一詳盡的說明。

首先，在傳統勞工法制方面，親勞方民主黨國會議員曾希冀以「工作場所公平法」(Workplace Fairness Act) 草案，來推翻最高法院在著名 *NLRB v. Mackay Radio* 一案准許雇主在罷工期間雇用永久性罷工替代者的判決，俾便讓勞資雙方在使用經濟性壓力時不致力量過份失衡。而高爾副總統對聯邦政府勞資關係制度的興革意見，更可將該國日益蓬勃之公部門勞動關係，帶入一嶄新的境界。雖然這兩項改革均未能得逞，但它們都充分反映出該國勞工在目前

傳統勞工法制運作下所面臨的困境與轉機，這也是本論文集頭兩篇專文所要探討的重心。其次，在公益勞工法制的發展方面，過去兩三年間可說仍能維持一貫的進展，除耳熟能詳的懷孕歧視及兩性工作平等制度課題外，對工作場所使用語言權利所引起的原始國籍歧視爭議、歧視肥胖者所造成的殘障歧視紛爭，以及最近引起廣泛討論的工作場所吸煙問題等，都因聯邦各級法院之判決及各州之相關立法而益顯突出，本論文集特以五篇專文來討論這些涉及就業歧視之最新發展趨勢。最後，工作場所性騷擾雖應屬就業上性別歧視問題之一，但近年來在美國已是最熱門的勞資關係話題，幾另成一獨立之法域，各類相關著作更是汗牛充棟，本論文集將以三篇專文分別對這類事件的一般法律規範、認定標準及雇主法律責任等事項，做一完整的說明。

自拙著《勞工法與勞工權利之保障——美國勞工法論文集（一）》在一年多以前付梓後，即著手進行本論文集的著述，雖因擔任行政工作而影響進度不少，但在寫作這些專文過程中，深感美國制度無論是在傳統勞工法與公益勞工法方面，足供參考攻錯之處實多，對我國建構一套健全完整勞工法制頗具指引作用，乃發憤著作不敢懈怠，而終告完成。與第一集的內容相較，雖在份量上長短不一而不夠勻稱，但在深度上尚能維持一定的水準，且在每篇專文後增列參考資料，以利查考並符學術論文體例。

和寫第一本論文集一樣，這本書的完成也是經由許多人的協助，我要深深感謝她（他）們，但卻只能永誌在心，因為我想特別將它獻給愛妻南元，做為我倆結褵二十年的紀念。在這段漫長的歲月裏，她為這個家投注無數的心血，尤其是暫時拋別所熱愛的司法

工作和如錦的職業生涯，更是讓我感懷莫名。如今當初出國深造的心願已漸有眉目，孩子們都已成長茁壯，將來同心攜手為社會略盡棉薄的理念也即將實現，就讓這本書的完成做為我倆未來共同努力奮鬥的起點吧！

民國八十六年八月十四日寫於中央研究院歐美研究所三〇四研究室

壹、傳統勞工法制之幾項最新發展趨勢

雇主僱用罷工替代者在美國 所引起之勞工法爭議

一、緒論

二、美國勞工法對罷工行為之保障

1. 罷工之重要類型
2. 國家勞工關係法及其他相關制定法對罷工行為之保障
3. 最高法院之相關判決

三、最高法院在 *Mackay Radio* 一案之見解

1. 前言
2. *Mackay Radio* 一案之事實
3. 國家勞工關係委員會對本案之裁決
4. 聯邦上訴法院對本案之判決
5. 最高法院對本案之判決及附帶意見
6. 最高法院判決本案之理由

四、*Mackay Radio* 一案之後續發展

1. 前言
2. 對罷工者有利之判決及裁決
3. 對罷工者不利之判決及裁決
4. 其他相關之後續發展

五、美國國會之改革措施

1. 進一步改革之需求

2. 早期之國會改革措施

3. 近期之國會改革措施

六、綜合評估

1. 贊成制定工作場所公平法之立場

2. 反對制定工作場所公平法之見解

3. 其他折衷意見

七、結論

參考資料

一、緒論

在美國，罷工是勞方在勞資衝突中一項極其重要之經濟性武器 (economic weapons)，透過這種集體性停止提供勞務之威脅或實際執行，常會迫使資方在正式承認工會組織、改善工作條件，以及達成團體協約上做出必要之讓步。雖在勞工運動萌芽期間，這種集體性爭議行為常遭雇主無情之壓制與迫害，但自一九三五年「國家勞工關係法」(National Labor Relations Act: NLRA)¹ 制定後，罷工已成為一牢不可破之制定法上權利 (statutory right)，對該國勞工運動之蓬勃發展確有極大貢獻。雖然國會在一九四七年及一九五九年修正國家勞工關係法時，曾對工會組織發動行使這項權利加以限制，² 但透過「國家勞工關係委員會」(National Labor Relations Board: NLRB) 之裁決及聯邦各級法院之判決，受雇者及其工會組織擁有合法罷工權利一事，可說已屬殆無疑義。

針對受雇者及其工會組織罷工行動之威脅或實際執行，雇主基於其財產權及營運權，也擁有相當之反制之道，他(她)們除可以主動採取防禦性之鎖廠(場)(lockouts)措施，暫時拒絕受領受雇者之勞務給付外，³ 也得使用不准參加工會組織之管理監督及經理性受雇

¹ National Labor Relations (Wagner) Act of 1935, 29 U.S.C. § § 151-166 (1976).

² Labor-Management Relations (Taft-Hartley) Act of 1947, 29 U.S.C. § § 141-144, 151-167, 171, 187 (1976) 及 Labor-Management Reporting and Disclosure (Landrum-Griffin) Act of 1959, 29 U.S.C. § § 141, 153, 158-160, 164, 187 (1976).

³ 關於此點，參見 American Ship Building Co. v. NLRB, 380 U.S. 300 (1965)。根據行政院勞工委員會在民國八十年所提出之勞資爭議處理法修正草案第三十七條之規定，將 lockouts 一詞立法界定為鎖場，本文則將之譯為鎖廠(場)。

者 (supervisory and managerial employees)，將工作轉包 (subcontract)、易地生產 (transfer)，或預先積存貨品 (stockpile)，或甚至新聘暫時性及永久性罷工替代者 (temporary and permanent replacements)，在罷工期間繼續維持正常營運。雖然資方所享有這些權利並不像勞工之罷工權，是由制定法以明文加以保障，但經由國家勞工關係委員會及聯邦各級法院之詮釋，雇主在處理集體性之勞資爭議時，也擁有等量齊觀之經濟性武器，來與工會組織週旋。近年來，美國工會組織之力量日趨式微，⁴ 而它們發動罷工之頻率及所產生之效果，也深受影響。⁵ 根據該國部分勞工法及勞資關係學者分析，這種現象與雇主在罷工期間僱用永久性罷工替代者，以及在罷工活動結束後罷工者之復職權 (reinstatement) 無法獲得充分保障有極其密切之關聯，⁶ 從而，支持勞方之國會議員乃提出工作場所公平法

⁴ 根據最新資料顯示，在美國私營事業 (private sector) 中，目前僅有一千零五十萬名勞工加入工會組織，參與率不及百分之十二；雖然工會運動近年來在公營事業 (public sector) 中較有新獲，共有近六百四十萬名會員，但整個美國工會參與率僅及百分之十六而已，是工業先進國家中較偏低者，關於這些數字資料，參見 WILLIAM B. GOULD IV, *A PRIMER ON AMERICAN LABOR LAW* vii (1993) 及 Michael H. LeRoy, *Changing Paradigms in the Public Policy of Striker Replacements: Combination, Conspiracy, Concert and Cartelization*, 34 B. C. L. REV. 257, 258-59 (1993).

⁵ 關於此點，參見 U.S. GENERAL ACCOUNTING OFFICE, *LABOR MANAGEMENT RELATIONS: STRIKES AND THE USE OF PERMANENT STRIKE REPLACEMENTS IN THE 1970S AND 1980S*, H.R. Doc. No.2, 102d Cong., 1st Sess. 12 (1991) (以下簡稱 GAO REPORT).

⁶ 採這種見解之著作為數甚多，其中較具參考價值者計有：Edward W. Brankey, *Prohibited Discrimination in the Replacement and Reinstatement of Strikers under Section 8 (a) (3) of the National Labor Relations Act*, 23 AM. BUS. L. J. 583 (1986); Jack J. Conzoneri, *Management Attitude and the Need for the Workplace Fairness Act*, 41 BUFF. L. REV. 205 (1993); Matthew W. Finkin, *Labor Policy and the Enervation of the Economic Strike*, 1990 U. ILL. L. REV. 547 (1990); Harold A. Katz, *Filling the Court-Created Gap in the Protection*

(Workplace Fairness Act) 草案，希望對國家勞工關係法加以修正，來推翻最高法院在一九三八年 *NLRB v. Mackay Radio and Telegraph Co.*⁷ 一案 (以下簡稱 *Mackay Radio*) 之判決，而將雇主在罷工期間僱用永久性罷工替代者之舉，視為是一違法之不公平勞動行為 (unfair labor practice)。然而，親資方之學者專家則一致指出，這項勞工法改革措施勢必會嚴重影響勞資雙方在從事集體談判交涉時之微妙力量均衡關係，使得工會組織動輒採取罷工行動，而雇主則苦無反制之道，影響所及，不但使得受雇者未蒙其利而反受其害，更會產生勞資關係不安定而影響該國在全球經濟之競爭能力。⁸ 由於這兩種看法均頗有見地，如何尋求一解決之道，即使得罷工替代者 (striker replacements) 問題成為美國傳統勞工法上在近年來最熱門課題之

of Concerted Activities: The Need for Striker Replacement Legislation in the Promotion of Constructive Bargaining, 13 N. ILL. U. L. REV. 247 (1993); Daniel Pollitt, *Mackay Radio: Turn It Off, Tune It Out*, 25 U. S. F. L. REV. 295 (1991); David Radtke, *Banning the Use of Permanent Replacements: Slaying It's Opponent Trojan Horse*, 1992 DET. C. L. REV. 881 (1992); 及 George Schatzki, *Some Observations and Suggestions Concerning a Misnomer—"Protected" Concerted Activities*, 47 TEX. L. REV. 378 (1969), 有關這種說法之詳情，可參見本文第六部分之說明。

⁷ *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.*, 304 U.S. 333 (1938), 有關此一案例之事實及法院判決，可參見本文第 (三) 節之說明。

⁸ 一般而言，採這種見解者是居於少數，其中較具參考價值者計有：John M. Capron & Cynthia L. Gleason, *The Workplace Fairness Act: Fairness for Whom?* 43 FED. INS. CORP. COUNS. Q. 291 (1993); Brendan Dolan, *Mackay Radio: If It Isn't Broken, Don't Fix It*, 25 U. S. F. L. REV. 313 (1991); John S. Irving, *Permanent Striker Replacements Should Not be Banned*, 14 GOV. UNION REV. 1 (1993); Peter G. Nash & Jonathan R. Mook, *Strike Replacement Legislation: If It Ain't Broke, Don't Fix It*, 16 EMPL. REL. L. J. 317 (1991); 及 William C. Zifchak, *Strikers, Replacements, and S. 2112: Full Employment Law for Organized Labor?* 43 PROC. N. Y. U. ANN. NAT. CONF. LAB. 53 (1990), 至於這種見解之詳情，亦可參見本文第 (六) 部分之說明。