

● 美国法学精选丛书

劳动法概要

Labor Law

〔美〕 道格拉斯·L·莱斯利 著

张 强 杨晓光 杨 锋 杨贵莲 译

张 强 校



劳动法概要

Labor Law

弗吉尼亚大学
法学教授

道格拉斯·L·莱斯利 著

张 强 杨晓光
杨 锋 杨贵莲 译

中国社会科学出版社

1997·北京

(京)新登字 030 号

图书在版编目(CIP)数据

劳动法概要/(美)莱斯利(Leslie, D. L.)著;张强等译.-北京:中国社会科学出版社,1997.8

(美国法学精选丛书/刘颖,吴新平主编)

书名原文: Labor Law

ISBN 7-5004-2150-8

I. 劳… II. ①莱… ②张… III. 劳动法-概论-美国
IV. D971.225

中国版本图书馆(CIP)数据核字(97)第 18502 号

中国社会科学出版社出版发行

(北京鼓楼西大街甲 158 号)

北京牛山世兴印刷厂印刷 新华书店经销

1997 年 8 月第 1 版 1997 年 8 月第 1 次印刷

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:7.75 插页:2

字数:199 千字 印数:1—5000 册

定价:15.00 元

《美国法学精选丛书》

编委会

顾 问	王叔文	魏玉明	魏礼群
	谢怀栻	李 凌	谷书堂
主 编	刘 颖	吴新平	
副主编	李金早	周兴泉	曹宏举
编 委	(按姓氏笔划为序)		
	刘李胜	刘瑞祥	陆震纶
	张庆福	张海涛	郑成思
	郑明哲	周 林	周用宜
	梁慧星	温伯友	喻锴丹
	蔡 彬	潘嘉玢	魏红伟

《美国法学精选丛书》

出版说明

法律，是人类文明发展程度的一个重要标志，它对社会发展的进程起着十分显著的作用。法律所规定的内容和所调整的范围，包括社会生活和国家生活的所有方面。因此，要深入了解、研究一个国家，与之发展关系，并借鉴其有益的知识，就应十分重视了解和研究其法制建设与法学研究的成果。

美国建国 200 多年以来，伴随其经济、政治、科技、文教事业的发展，逐步形成了各个领域门类繁多、内容细密的法律体系。同时，由于法学家的努力，在法学研究方面也取得不少重要成果。这些进展不仅在美国国内，而且在国际上都很引人瞩目，并具有广泛的影响。

我国进入了社会主义现代化建设的新时期以来，正在深化改革扩大开放，加快建立社会主义市场经济体制。因此，更需要借鉴世界上一切先进的文明，其中包括美国人民在法制建设和法学研究中许多有益的知识。为了对于我国亟需加强的法律建设和法学研究提供必要的国外研究成果，以资借鉴，我们决定出版这套《美国法学精选丛书》，从美国出版的各领域大量法学研究著作中，尤其是从以著名法学家为顾问和作者，由西方出版公司出版的法学概要系列丛中，精选与我国法制建设有关的著作，翻译介绍给我国学者、法律工作者和广大读者。

在我们组织翻译出版这套丛书期间，得到了中美两国法学界学者和有关机构的大力支持与协助，谨表诚挚的谢意。同时，希望继续得到大家的关心与帮助，以便把这套丛书编辑翻译出版得更好。

丛书编委会

1993年7月

责任编辑 孔继萍

责任校对 肖 冰

封面设计 谭国民

版式设计 王智厚

目 录

第一章 早期的法律管制与法规概况	(1)
第一节 《瓦格纳法》颁布前对工会活动的司法管制.....	(1)
第二节 《瓦格纳法》.....	(3)
第三节 《塔夫特—哈特利法》.....	(4)
第四节 《兰德拉姆—格里芬法》.....	(5)
第二章 劳工委的结构和程序	(6)
第一节 劳工委的结构.....	(6)
第二节 不正当劳工行为诉讼案的程序.....	(7)
第三节 代表案的程序.....	(9)
第三章 选择谈判代表	(12)
第一节 排他性的含义	(12)
第二节 选举的障碍以及决定适宜的谈判团体	(16)
第三节 委员会代表程序的司法复审	(22)
第四节 财产保护	(24)
第五节 口头宣传和散发宣传品	(28)
第六节 竞选宣传	(34)
第七节 雇主不当行为的救济——证明	(39)

第四章 组织性纠察活动	(44)
第一节 纠察活动的宪法保护	(44)
第二节 第 8 条 b 款 7 项概述	(46)
第三节 第 8 条 b 款 7 项 C 段下的公开性纠察活动	(51)
第四节 谋求地区标准的纠察活动	(52)
第五节 建筑业的承认性纠察活动	(53)
第五章 雇主对雇员协同行动之经济对策	(55)
第一节 “协同行动”的含义	(55)
第二节 受保护资格的丧失	(58)
第三节 解雇与拒绝雇用	(61)
第四节 经济利诱	(67)
第五节 支配与协助	(68)
第六节 经营调整	(70)
第七节 封闭工厂和对雇主意图的最后说明	(72)
第六章 间接抵制、不法货物协议、工会管辖权争议及 额外雇工	(78)
第一节 概述	(78)
第二节 同盟原则	(80)
第三节 对二级雇员的动员	(86)
第四节 对消费者的动员	(93)
第五节 “不法货物”协议	(97)
第六节 工作保留	(101)
第七节 工会间的管辖权争议	(108)
第八节 违反第 8 条 b 款 4 项的损害赔偿	(115)
第九节 额外雇工	(116)

第七章 谈判责任	(117)
第一节 善意谈判.....	(117)
第二节 谈判议题.....	(124)
第三节 多个雇主与多个工会的谈判.....	(129)
第四节 现有协议有效期内的谈判.....	(132)
第五节 对拒绝谈判的救济措施.....	(140)
第六节 谈判责任的终止.....	(144)
第八章 劳工问题与反托拉斯法	(147)
第九章 集体谈判合同的执行	(168)
第一节 争议仲裁的作用	(168)
第二节 不罢工条款的执行.....	(177)
第三节 继任雇主的合同义务和谈判义务.....	(182)
第四节 合同谈判与执行过程中工会公正代表的义务.....	(189)
第十章 州立法中的联邦优先管辖权	(194)
第一节 《国家劳工关系法》涉及的既未被绝对保护亦 未被绝对禁止行为.....	(194)
第二节 对既未被绝对保护亦未被绝对禁止行为的优 先管辖权规定.....	(200)
第三节 对传统优先管辖权例外情况的剖析.....	(203)
第十一章 《国家劳工关系法》调整工会内部事务的 有关规定	(207)
第一节 工会安全措施.....	(207)
第二节 工会会员资格政策.....	(210)
第三节 工会会员纪律规定.....	(211)

第十二章	《劳资管理报告及披露法》调整工会内部	
	事务的有关规定	(217)
第一节	言论和集会自由	(217)
第二节	“纪律惩罚”的含义	(222)
第三节	工会内部救济的穷尽	(224)
第四节	纪律惩罚案件中的诉讼程序权利	(225)
第五节	工会官员的选举	(227)
第六节	托管	(230)
第七节	工会领导的受托义务	(234)

第一章 早期的法律管制与法规概况

第一节 《瓦格纳法》颁布前对工会活动的司法管制

19 世纪初，许多法院认为诸如罢工、进行纠察以及拒绝与某些雇主合作等工人协同行动（concerted activity）是普通法上的刑事合谋罪。在最早公布的案件当中，如联邦诉普利斯案（Commonwealth v. Pullis）（费城市长法院，1806 年），工人因拒绝在低于特定工资的条件下工作并试图阻止其他人在较低工资水平下工作而被判触犯刑事合谋罪。19 世纪的其他案件也判定工会要求提高工资水平和改善工作条件的努力触犯了刑法。

对工人的刑事制裁引起了公众的批评，1842 年著名的联邦诉亨特案（Commonwealth v. Hunt）（马萨诸塞州立法院，1842 年）标志着管制工会运动的手段从刑事责任转变为民事责任。在这一案例中，工人拒绝为那些工资水平低于工会标准的雇主工作。法庭驳回了工人的刑事起诉并允许工人团体使用经济手段阻止其他工人签订不符合该团体利益的个人雇佣合同。法院采用了“目的/手段”（ends /means）鉴别标准：即要确认犯有刑事合谋罪必须提供非法目的或使用非法手段的证据。

亨特案后，“目的/手段”鉴别法在各州法院有关工人协同行动

的禁止令和索取损害赔偿的民事讼案中被频繁使用。“目的/手段”鉴别法的某些内容还被充实到显见证据（prima facie）的侵权原则中：除非证明其目的是合法的，否则造成他人经济损失是一种侵权行为，一个工会目的的合法性由下级法院作出判断。一些法官倾向于支持工会旨在为自身利益而进行的经济活动；但其他许多法官则认为应该权衡劳资纠纷中工人、雇主和公众各自的利益。由于没有可以识别的标准或公认的普通法传统，每个案子都势必要依据法官个人对于工会行为的好坏评价而作出判决，其结果具有特殊性和不可预见性。

在这段时期内，联邦法院也在对劳资关系的司法管制进行监督。司法管辖权是根据公民权的多样性或适用《谢尔曼反托拉斯法》（Sherman Antitrust Act）而确定的。虽然显见证据侵权原则是认定工会活动不合法的实体法依据，但反托拉斯法证明它更为有用。《谢尔曼法》禁止“贸易限制”的规定可适用于大多数工会协同行动和施加经济压力的工会策略。在勒韦诉劳乐（Loewe v. Lawlor）（丹布利·哈特斯）（Danbury Hatters）一案（美国最高法院，1908年）中，最高法院认定，一家工会唆使零售店联合拒购一家因罢工而关闭的制造商所生产的帽子，这一行为违反了《谢尔曼法》。该工会被罚以3倍的损害赔偿金。国会试图通过1914年《克莱顿法》（Clayton Act）来减轻工会所承担的反托拉斯责任，但最高法院在杜波雷克斯印刷出版公司诉迪林一案（Duplex printing Press Co. v. Deering）（美国最高法院，1921年）中，对《克莱顿法》保护劳工运动的条款给予了带有偏见的解释。

鉴于某些程序问题和难以用工会资产来支付联邦法院所裁定的损害赔偿金，雇主们常常求助于相对快捷的禁止令救济以限制工会活动，后来许多的观察家都认为这些案例很不光彩。以标准化的起诉格式和含糊其辞的宣誓证词为特点，禁止令的颁布往往带有偏袒性且内容宽泛。一旦需要举行听证会来确定继续实行某种禁止令是否适宜时，往往已为时太晚，无助于其罢工、联合抵制或其他活动

已被有效瓦解的工会。

公众的压力促使国会在 1932 年通过了《诺里斯—拉加蒂亚法》(Norris—LaGuardia Act)。该法特别撤销了联邦法院在非暴力劳动纠纷中发布暂时或永久性禁止令的权力。某些活动如纠察、拒绝工作等则免于受到禁止令处罚。如果工会的行为符合法律的规定，联邦法院甚至无权对一种明显的违反实体法的行为予以禁止。即使在禁止令可以作为一种防止暴力的救济手段时，也必须经过必要的程序。但《诺里斯—拉加蒂亚法》的进步不仅仅在于撤销了某一救济手段，它还宣布联邦法院无权拟定有关劳工政策的规则，政府应以中立地位来保证工会的发展。

第二节 《瓦格纳法》

1935 年《瓦格纳法》(Wagner Act)即《国家劳工关系法》的通过标志着联邦政府开始对组织工会和集体谈判给予支持。在关键的第 7 条中规定了雇员的权利。在最初颁布时，该条款规定：“雇员有权自我组织、组成、加入或帮助劳工组织，通过自己选出的代表来进行集体谈判，为集体谈判或其他形式的互助或相互保护来进行协同行动。”第 8 条是第 7 条的实施条款，该条款列举了雇主的不正当劳工行为 (unfair labor practice)。第 8 条 a 款 1 项 (原第 8 条 1 款) 禁止雇主干涉第 7 条中确定的权利。第 8 条 a 款 2 项禁止由雇主组成或由雇主支配的“公司工会”，第 8 条 a 款 3 项禁止雇主由于工会的活动而在雇用、解雇或其他雇佣方式中进行歧视；第 8 条 a 款 4 项禁止雇主因雇员向负责执行法令的机关出具证据或提出指控而采取针对雇员的歧视措施。第 8 条 a 款 5 项要求雇主们也组织起来同其雇员正式确立的代表 (工会) 进行谈判。

《瓦格纳法》第 9 条涉及程序方面的问题，主要是雇员在一个

“宜于谈判的团体”中决定是否需要一个特定的工会作为他们的代表的无记名投票选举程序。

《瓦格纳法》设立了“国家劳工关系委员会”(劳工委)(NLRB)作为管理和解释不正当劳工行为和陈述性条款的行政机构。劳工委的成员最初被赋予在不正当劳工行为案件中具有提起诉讼及作出判决的双重职能。他们提出投诉指控违反法案的行为,通过劳工委工作人员进行起诉,并依法作出裁定。第10条规定了由特定上诉法院进行复审的内容。《瓦格纳法》未对工会行为作出任何限制。

第三节 《塔夫特—哈特利法》

《瓦格纳法》通过以后,工会无论从成员人数,还是经济力量上都得到了长足的进步,在某些事件中,工会甚至被认为在滥用其新增长的力量。1947年国会一直力图禁止一些工会的“恶劣行为”并修订了《瓦格纳法》的部分程序。尽管曾遭到杜鲁门总统的否决,国会还是通过了《塔夫特—哈特利法》(Taft-Hartley Act)(即《劳资关系法》)。该法修订了《国家劳工关系法》的第8条,禁止了该法第8条b款特别规定的工会活动。包括间接抵制(secondary boycotts),对工作任务分派不满而爆发的罢工、以罢工来要挟雇主解雇工会成员或非成员的行为。原第7条经过修订增加了有权限制协同行动的内容。另设劳工委首席法律顾问办公室来行使委员会对不正当劳工行为进行起诉的职能。《塔夫特—哈特利法》的第301条使通过集体谈判达成的协议在联邦地区法院能够得以强制执行,第303条向因间接抵制行为而遭受损失的个人提供了获得民事补偿的救济方法。该法表明,联邦政策在继续支持雇员有摆脱雇主控制的权力的同时,由鼓励组织工会转变为保持一个更为中立的立场。

第四节 《兰德拉姆—格里芬法》

在 50 年代，国会委员会的听证发现一些工会非法获得财产以及个别工会中无视其成员基本权利的证据。在 1959 年，议会通过了《兰德拉姆—格里芬法》(Landrum—Griffin Act) (即《劳资管理报告及披露法》)，它包含了一项工会成员的权利法案，要求工会对其财务状况进行适当的披露，规定工会领导层的选举程序及对工会领导人员滥用工会财物的刑事、民事救济方法。同时，雇主利益集团能够确保对《国家劳工关系法》的一些修改得以通过，从而拓宽了间接抵制条款的适用范围并在一定程度上限制了工会通过纠察行为来进行抗议的权利。

第二章 劳工委的结构和程序

第一节 劳工委的结构

国家劳工关系委员会 (the National Labor Relations Board) 的主要成员是 5 位委员, 包括一名首席法律顾问、两名地区总监和两名行政法法官 (以前称作“审判核查官”)。这 5 名委员经参议院提名并通过, 由总统任命。任期为 5 年, 各自任期相互错开。从中指定一名委员为主任。对于常规案件, 任意 3 名委员即可做出决定, 特别重要的案件则需全体委员决定。委员们及其辅助人员在华盛顿办公。

首席法律顾问同样经参议院提名并通过, 由总统任命。首席法律顾问负责监督针对不正当劳工行为指控的调查和起诉工作, 并作为劳工委的代表出庭。大多数不正当劳工行为案件是在当地通过地区办事处解决的。全国各地分布着 30 多家劳工委的地区办事处, 办事处的负责人, 即地区总监, 由在华盛顿的首席法律顾问任命并对首席法律顾问负责。有大量的工作人员辅助在华盛顿的首席法律顾问开展工作。

地区总监除负责对不正当劳动行为的起诉工作外, 还被赋予相当的权力在代表案 (representation cases) 中代表劳工委。所谓代表案是指涉及是否决定委任一个特别工会作为一部分雇员的排他性谈