

美国法律文库

THE AMERICAN LAW LIBRARY

罗伯特·A·高尔曼 著

Robert A. Gorman

# 劳动法基本教程

## —劳工联合与集体谈判

Basic Text on Labor Law:

*Unionization and Collective Bargaining*

马 静 王增森 李 妍 刘鹏飞 译

中 国 政 法 大 学 出 版 社

美国法律文库  
THE AMERICAN LAW LIBRARY

# 劳动法基本教程 — 劳工联合与集体谈判

Basic Text on Labor Law:  
*Unionization and Collective Bargaining*

罗伯特·A·高尔曼 著

Robert A. Gorman

马 静 王增森 李 妍 刘鹏飞 译

中国政法大学出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

劳动法基本教程/(美)高尔曼著;马静等译. —北京:中国政法大学出版社,2003.9  
ISBN 7-5620-2502-9

I. 劳... II. ①高...②马... III. 劳动法—美国—教材 IV. D971.225

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 088685 号

书 名 劳动法基本教程  
出 版 人 李传敢  
经 销 全国各地新华书店  
出版发行 中国政法大学出版社  
承 印 清华大学印刷厂  
开 本 787×960 1/16  
印 张 53  
字 数 1005 千字  
版 本 2003 年 9 月第 1 版 2003 年 9 月第 1 次印刷  
印 数 0 001—5 000  
书 号 ISBN 7-5620-2502-9/D·2462  
定 价 80.00 元

社 址 北京市海淀区西土城路 25 号 邮政编码 100088  
电 话 (010)62229563 (010)62229278 (010)62229803  
电子信箱 zf5620@263.net  
网 址 <http://www.cupl.edu.cn/cbs/index.htm>

☆☆☆☆

声 明 1. 版权所有,侵权必究。  
2. 如发现缺页、倒装问题,请与出版社联系调换。  
本社法律顾问 北京地平线律师事务所

## 劳动法基本教程——劳工联合与集体谈判

---

Basic Text on Labor Law:  
Unionization and Collective Bargaining  
By Robert A. Gorman  
Copyright © 1976 West Publishing Co.  
All Rights Reserved

---

本书的翻译出版由美国驻华大使馆新闻文化处资助  
中文版版权属中国政法大学出版社，2003年  
版权登记号：图字：01-2003-5871

## 《美国法律文库》编委会

---

编委会主任 江 平

编委会成员 (按姓氏笔画排列)

|     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|
| 方流芳 | 邓正来 | 江 平 | 朱苏力 |
| 吴志攀 | 何家弘 | 张志铭 | 杨志渊 |
| 李传敢 | 贺卫方 | 梁治平 |     |

执 行 编 委

张 越 赵瑞红

---

# 献给我的父母

## 出版说明

“美国法律文库”系根据中华人民共和国主席江泽民在 1997 年 10 月访美期间与美国总统克林顿达成的“中美元首法治计划”(Presidential Rule of Law Initiative)，由美国新闻署策划主办、中国政法大学出版社翻译出版的一大型法律图书翻译项目。“文库”所选书目均以能够体现美国法律教育的基本模式以及法学理论研究的最高水平为标准，计划书目约上百种，既包括经典法学教科书，也包括经典法学专著。他山之石，可以攻玉，相信“文库”的出版不仅有助于促进中美文化交流，亦将为建立和完善中国的法治体系提供重要的理论借鉴。

美国法律文库编委会

2001 年 3 月

## /译者序/

美国的劳动法通常包括两个部分，一是劳工法（labor law），一是就业法（employment law）。记得在攻读美国法学院法学硕士学位时，曾经学过一门美国劳动法的课程，主要是讨论就业问题，以及就业中存在的种族歧视问题、性别歧视问题、年龄歧视问题等等。现在脑海里还能浮现出教授在解释“纠察行动”（picketing）时手举标语牌来回走动的生动形象。

本书由美国宾夕法尼亚大学的罗伯特·A·高尔曼教授所著，主要讨论的是美国的劳资关系，如组织工会及集体谈判问题，而很少涉及就业问题。最初，美国劳资关系在很大程度上不受政府的调整，它们被认为是私人问题，最好直接由雇主和雇员自己解决。然而，在19世纪后半叶，这种“政府中立”的观点发生了改变。雇员们联合起来讨论工作问题越来越受到法院的关注。早期的许多案件都裁定这种雇员的一致行动是一种刑事共谋。法院当时盛行的观点是，旨在干涉雇主经营活动的雇员的一致抗议行动，如罢工、纠察等是非法行为。随着《谢尔曼法》的通过，国会开始禁止垄断经营，在这种大气候下，劳资双方就雇佣条款和条件展开了一场斗争，这场斗争一直持续至今。最近的例子就是美国的通用汽车公司（General Motors）与美国联合汽车工会（United Auto Workers）之间的斗争。1935年通过的《国家劳资关系法》为美国联邦政府对私营企业的劳资关系进行调整设定了一个框架。该法明确禁止雇主干涉三类雇员行为：组织工会、通过工会进行集体谈判，以及罢工和设置纠察等一致行动。

在西方国家，可以说，劳资关系发展演变的历史就是工会发展的历史。而在中国，虽然工会已经存在近百年，但是，人们对于市场经济条件下工会功能的认识还比较有限，中国工会还仅仅是一种群众性组织，其作用尚未发生根本性的改变，对劳资关系也没有进行系统的研究。因此，了解美国工会发展的历史和现状，有利于调整我国的劳工关系，有利于中国工会职能的转变，也有利于进一步完善我国劳动法的建设。本书虽然出版于1976年，但是其内容对于研究美国劳

动法的历史及其发展还是有很大帮助的。

然而,不可否认的是,自该书出版以后,又有将近30年过去了,在这30年里,世界发生了巨大的变化,美国的劳动关系现状也已经不同以往。在过去的几十年里,美国的工会会员人数急剧下降。例如,在1994年到1995年间,尽管在同一时期增加了200万工人就业,工会会员却减少了30万,降到了1600万,工会现在代表政府资助的企业中37.5%的工人,但却只代表私营企业中9.5%的工人。而在1953年,工会代表私营企业中的工人人数达到高峰,占37.5%。另一个值得注意的现象是,虽然工会会员在劳动力中的比重一直在下降,然而妇女、少数族裔和白领员工在工会中的人数却一直在上升。

本书的版式布局与一般美国法学院案例教科书有些不同,它并没有收集完整的案例,没有脚注,没有提出问题并加以讨论。正像作者所解释的那样,这样做非常有利于读者的阅读。而我认为,这样的布局可能更适应中国读者的阅读习惯。

完成这样一部著作的翻译工作是一项艰巨的任务。本书的翻译工作从我接到书稿,到最后交稿,历时不到10个月,因出版社需要提前出版,所以本书的翻译工作进行得非常匆忙,时间非常紧迫,本书的大部分内容是在两个月的时间里完成翻译的。幸运的是,我找到了几个非常出色的合作者,在我们的共同努力下,顺利完成了这项工作。在炎炎夏日,每天坐在电脑前十几个小时,家中摆放着各式字典,心里只有一个念头,那就是按时完成,按时交稿,不敢有丝毫的松懈。

因为是几个人合作,所以在翻译风格等方面难免有些不统一的地方。由于翻译水平所限,也由于时间所限,译文中必然有许多疏漏之处。我作为本书的统稿人对译稿的质量负全部责任。关于书的结尾部分的案例表及索引中所涉及的图书页码乃是原书页码,请读者在阅读时参看本书边码。

本书翻译工作的分工如下:

马静:目录,序言,第1-16章,第18章,第32章,附录及索引。

王增森:第19-25章。

李妍:第17章,第26-29章。

刘鹏飞:第30-31章。

虽然时间紧迫,但作为译者,我们力求用尽可能准确的文字来表达原著的思

想，不厌其烦，反复推敲，即便如此，仍然有许多地方的翻译不够准确，甚至还有错误之处。在此，我们希望得到各位读者的谅解，更重要的是，希望得到各位读者的批评指正。

马 静

2003 年 8 月于北京

本书的目的是直截了当地方式解释后来逐渐被称为劳动法的一些原则。这些原则由国家劳资关系委员会（National Labor Relations Board）和法院根据在三个主要阶段颁布实施的、相当细碎的联邦立法发展而来：1935年的《瓦格纳法》（Wagner Act）或《国家劳资关系法》（National Labor Relations Act），1947年的《塔夫脱-哈特莱法》（Taft-Hartley Act）或《劳资管理关系法》（Labor-Management Relation Act），以及1959年的《兰德拉姆-格里芬法》（Landrum-Griffin Act）或《劳资报告与披露法》（Labor-Management Reporting and Disclosure Act）。为方便起见，这一立法在这里通常就称为劳动法；其文本以及其他相关联邦立法的文本都列在本书的附录中。本书所包含的主题涉及工会的成立、对罢工、设置纠察、联合抵制和闭厂等经济武器的使用、进行集体谈判以及集体谈判协议的执行。很明显采用劳动法这一题目是太过宽泛了，因为不论是这本书还是被称为劳动法的传统法律课程都没有涉及其他也会调整雇佣关系的法律规则，如关于工资与劳动时间的法律、关于禁止在雇佣中对于种族或性别歧视的法律、关于健康与安全的法律、关于调整工伤事故赔偿的法律、关于退休金的法律，以及失业赔偿与社会保障。这些被省略掉的问题由越来越多且越来越重要的联邦一级和州一级的立法、司法判决和行政裁决进行调整。

因此本书的题目被加上了“副标题”，以便更为精确地表明其范围：劳工联合和集体谈判。雇佣关系中的这一较为狭窄的方面应该得到专门的研究。劳动法构成了一个单独而又连贯的（有些人可能会对该形容词表示怀疑）立法体系。它设立了一个行政机构专门负责制定和适用其绝大多数的指示；该机构及其决定，以及与司法的关系都意味着，法律人和学习政府管理的学生有理由对此给予特别关注。不像其他直接调整工作条件的法律，劳动法——通过培养雇员在选择集体谈判代表方面的自由以及代表选定后进行谈判的诚信——仅仅试图调整各方当事人自己决定其实际工作条件的过程。对劳动法的研究是对集团诉讼的研究，是对

组织起来的资方与组织起来的劳方之间关系的研究，是对个人与劳工组织之间关系的研究。这些共同的思路表明有理由努力将相关的法律原则进行整理，领会其发展进程及政策基础。

本书预期的读者主营是法学院学生和执业律师。对于法学院学生来说，本书将有希望提供一个方向，回答许多问题，并提出一些问题。我特意没有表达自己对委员会以及法院裁决和判决正确性的众多个人评价，尽管为了清楚地表达这些原则——即本书的目的——作者仅仅通过组织和分析材料就必然会不可避免地表明自己的偏好，但是我已经假定，在一部必须受到时间和印刷篇幅限制的作品里，读者会更喜欢作者将个人化的评论控制在最小的限度。虽然那样做对某些人来说是一个缺点，但是我却是要努力为读者提供足够的信息和观点，以便他或她对于那些在案件中发展起来的法律原则的正确性得出自己的结论。学生们不应该将这本书作为研究劳动法的终点，而应该当作起点。我希望，本书不仅对法学院的学生们起到这个作用，同时也对人文、理工或商业学科的那些学习诸如劳工历史、劳动经济学或工业关系等科目的学生们起到这个作用。

本书也应该对执业律师有用。偶尔碰到劳资关系问题的一般执业律师应该会在这些书页中找到方向和指导。对经济更丰富的劳动法专业律师来说，他们已经获得了该方向，也能够较老练地操纵该领域中的那些神秘参考工具；但是本书仍可对其中的许多人构成一个“复习材料”，而对其他人提供新的视野和新的法律资源。

这些目的有助于解释本书有些不同寻常的版式布局。因为它不是计划汇编参考资料，所以它没有就每一个原则“一连串地引用”来自许多巡回法院的案件。所以尽管本书有助于进行法律研究，但要进行彻底并且最新的研究，那惟一的途径还是人们通常使用的图书馆方法，特别是图书馆提供的文献服务。任何一本书都不过是夹在两个封皮中的一些纸，都不可能充分地讨论有关劳动法中汗牛充栋的问题的诸多案例，或者是昨天刚刚宣布的判决。所以，本书并不试图替代那些只有通过图书馆研究才能发现的东西，相反，本书主要是意在能让人们在自己的研究室或办公室进行阅读。因此，对某一被宣布的原则，一般只引用一个案例来支持，之所以选择这个案例，或者是因为在其中首先宣布了这个原则，或者是因为由于这个案例该原则被如此命名，或者（如果可能的话）是因为它对该原则进行了最彻底且最具启蒙性的分析或者对相关案例提供了一个有用的目录。简而言之，所引用的案例是我认为读者特别有帮助的案例，读者也许会在它的帮助下，超越印在这里的这些纸上的内容（对于1926年1月1日后，即将本书手稿送交

出版商以后的那些案例，没有尝试将其再行加入本书)。

至于有点令人难以置信的对脚注的省略，可以由其他一些原因来解释。对我们许多人来说，那种似乎是本能的不断地将眼睛从正文扫向页底实在是一件令人讨厌的事；它浪费了时间，并破坏了连贯性。另外，在劳动法领域中，知道下述信息是很重要的，某一案例是何时判决的，某一原则是何时宣布的；是由国家劳资关系委员会宣布的，还是由上诉法院或联邦最高法院宣布的；如果是由上诉法院宣布的，是哪一个巡回法院；如果是由委员会宣布的，其决定是否得到了复审，并是否被拒绝执行。本案发生在哪个行业，涉及哪个工会。通常很枯燥而令人烦恼的案件索引，对于劳动法领域中的重要的问题却是非常具启发性的，因此它们被（逐字）放置在正文中，使感兴趣的人能够很快看到，而使不感兴趣的人又能够很快跃过去。将它们置于正文之中的另一个理由是因为在引用了相关案例之后，还会频繁使用其判决和推理，在括号中概括它们。）

为了保证正文中的判例引用起到这些实质性的作用，对其引用去掉了卷码和页码，以及如驳回调卷令这样非实质性历史的内容；这些事项可以简单地通过参照本书后部按字母顺序排列的案例表得以证实。正文中引用的案例只是给出了案件的名称，作出判决的年份，以及判决人；如果该案例是由法院判决的，就按照习惯表示法把法院放在日期前面，如果是由委员会裁定的，则只注上日期，这样就可以区分是法院还是委员会裁判的了。（而且对后者也会很明显看出是委员会的决定，因为其中只有一方当事人，即被申诉人的姓名，而没有通常的对方的当事人的名称。）依据习惯，在同一年发生的同一诉讼中的两个判决的年代，也只引用一次。

许多人有意无意地对本书的准备做出了极大的贡献。我在宾夕法尼亚大学法学院的同事，霍华德·莱斯尼克和克莱德·W·萨莫斯，多年来一直通过他们的作品和个人的交流无比敏锐地向我展示了有关的法律和劳工关系问题。许多能干的好朋友看了部分草稿，使我对他们所提的建议受益匪浅。他们是：纽约律协的罗伯特·A·高德斯坦，田纳西大学法学院的（原国家劳资关系委员会的助理大律师）帕特里克·哈丁，宾夕法尼亚大学沃顿学院的（原国家劳资关系委员会费城办公室地区主任）伯纳德·萨莫夫博士，以及德克萨斯大学法学院的乔治·沙特斯基。还有许多我有幸在宾夕法尼亚大学法学院教过并从他们身上学到许多东西的学生，他们对我在这里阐述的许多法律问题的思考做出了贡献，其中许多法学院学生对本文的研究和修改提供了实质性的帮助；或许最持久的帮助来自宾夕法尼亚大学法学院的摩克瑞特·J·艾瑞斯，芭芭拉·费克，托马斯·W·门克勒乔恩，巴

#### 4 前 言

里·J·鲁宾斯坦，以及霍华德·莱克。作者必须把最深的谢意献给威尼佛莱德·寇乐，感谢他苦斗那些令人厌烦的草稿，将这些草稿变得清晰易读并处处显现着内在的稳定、良好的幽默和无可挑剔的精确。我还要无比感谢我的妻子卡瑞尔，不仅感谢她在处理草稿的许多技术问题上提供的帮助，还要感谢她作为理想的配偶提供的那种特殊的鼓励（坚持不懈而又宽容有耐性）。

很抱歉我把最后的谢意献给了过世的伯纳德·杜诺，一位充满鼓舞精神的教师、学者和完美无缺的律师，他对精确分析和产业正义的热情将其印记留在了劳资关系法上，也留给了那些曾经有幸了解他并和他在一起工作的人。他在本书所讨论的许多原则的形成上提供了建设性的帮助。

罗伯特·A·高尔曼  
宾夕法尼亚州 费城  
1976年8月

## ／目录／

- 1 译者序
- 1 前言

### 导论：劳动法，联邦劳动法与 国家劳资关系委员会

- 3 第一章 美国劳动法史梗概
- 8 第二章 国家劳资关系委员会的结构和运作
- 20 第三章 劳动法的适用范围及委员会的管辖权

### 获得代表资格

- 39 第四章 代表权案件：程序
- 61 第五章 代表权案件：适当的谈判单位
- 83 第六章 通过不公正劳动行为诉讼获得谈判权

### 对雇员权的限制和强制以组织起来

- 117 第七章 干预雇员的自由选择权
- 157 第八章 干预工会进入公司财产的权利
- 171 第九章 雇主对工会的控制和支持

### 一致行动的合法性

- 185 第十章 宪法对和平性一致行动的保护以及工会暴力的非法化
- 195 第十一章 承认设置纠察
- 212 第十二章 间接联合抵制
- 241 第十三章 管辖权争议
- 248 第十四章 额外雇工
- 253 第十五章 对工会不公正劳动行为的救济

### 经济武器的平衡

- 263 第十六章 受保护和不受保护的一致行动
- 289 第十七章 雇主对一致行动采取的对策

|     |               |
|-----|---------------|
| 323 | 第十八章 全国紧急状态争议 |
|-----|---------------|

## 与大多数代表进行善意谈判的义务

|     |               |
|-----|---------------|
| 331 | 第十九章 专属代表权原则  |
| 351 | 第二十章 善意谈判义务   |
| 428 | 第二十一章 集体谈判的主题 |
| 460 | 第二十二章 谈判救济    |

## 集体谈判协议的执行

|     |                   |
|-----|-------------------|
| 469 | 第二十三章 集体谈判协议与仲裁义务 |
| 498 | 第二十四章 仲裁与继任雇主     |
| 504 | 第二十五章 对仲裁裁决的司法审查  |
| 523 | 第二十六章 对不得罢工条款的执行  |
| 527 | 第二十七章 劳动与反托拉斯法    |

## 工会与个人雇员

|     |                |
|-----|----------------|
| 555 | 第二十八章 工会保障协议   |
| 585 | 第二十九章 工会的会员纪律  |
| 600 | 第三十章 工会的公正代表义务 |

## 规则冲突与调合

|     |                     |
|-----|---------------------|
| 629 | 第三十一章 仲裁员与国家劳资关系委员会 |
| 658 | 第三十二章 联邦规则的优先效力     |

## 附录

|     |                     |
|-----|---------------------|
| 679 | 附录 A 制定法文本          |
| 714 | 附录 B 国家劳资关系委员会的官方表格 |
| 721 | 附录 C 参考文献           |
| 732 | 案例表                 |
| 800 | 索引                  |

1 译者序

1 前言

## 导论：劳动法，联邦劳动法 与国家劳资关系委员会

3 第一章 美国劳动法史梗概

8 第二章 国家劳资关系委员会的结构和运作

8 第一节 导言

8 第二节 不公正劳动行为案

10 第三节 代表权案

11 第四节 司法审查：背景，标准

14 第五节 司法审查：审判地，当事人

15 第六节 规则制定与审判

18 第七节 有溯及力与预期的委员会命令

20 第三章 劳动法的效力范围及委员会的管辖权

20 第一节 宪法与制定法管辖权：州际商业

21 第二节 任意管辖权

25 第三节 法定排除：雇主与雇员的一般规定

26 第四节 独立承包商

29 第五节 农业工人

31 第六节 监管人员

34 第七节 经理型与秘密雇员

## 获得代表资格

39 第四章 代表权案件：程序

39 第一节 导言

40 第二节 申诉、调查与听证

42 第三节 选举人资格

43 第四节 合格选举人的“*Excelsior* 名单”

45 第五节 选举：举行与审查

47 第六节 取消工会代表资格，取消授权，及单位澄清

49 第七节 选举时机：介绍