

美国国家劳资关系法 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/328/2021\\_2022\\_\\_E7\\_BE\\_8E\\_E5\\_9B\\_BD\\_E5\\_9B\\_BD\\_E5\\_c36\\_328854.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/328/2021_2022__E7_BE_8E_E5_9B_BD_E5_9B_BD_E5_c36_328854.htm) 【名称】美国国家劳资关系法【题注】（1935年颁发，1947年修订）

【章名】一：宗旨与政策第一条 有些雇主否认职工的结社权利，有些雇主拒绝接受集体谈判的程序，于是导致罢工和其它方式的产业争议或骚动，其目的或必然的后果是以下列方式干扰或阻挠商业：（a）妨碍商业机构的效率、安全或活动；（b）在商业流通渠道发生阻碍；（c）对商业渠道中的原料、制成品或半成品的循环流通，或对商业中此类原料或商品的价格，造成重大影响、抑制或控制；（d）造成就业和工资的下降，其严重程度足以妨碍或破坏商业渠道中的商品出入市场。在不拥有充分的结社自由或真正的合同自由的职工以及已经组成法人社团或其它雇主社团的雇主之间，谈判权力的不平等现象大大妨碍和影响到商业的流通，并且以压低产业部门工资劳动者的工资和购买力以及在产业内部和各产业之间不让存在稳定的、允许进行竞争的工资差别和工作条件的差别等办法，使重复出现的商业萧条更趋严重。经验证明，对职工的结社和集体谈判的权利予以法律保护，能消除产业争议和骚动的某些公认的根源，鼓励对由于工资、工时或其它工作条件上的分歧而产生的产业争议采取友好调整的根本措施，并在雇主和职工之间恢复平等的谈判权力，从而维护商业，使之免受伤害、妨碍或中断，而且促进商业的流通。经验还说明，有些劳工组织及其负责人和会员的某些做法是想以罢工和其它产业骚动方式或是以妨碍商业自

由活动、损害公共利益的一致行动，阻碍商品的自由流通，从而达到抑制或阻挠商业的目的或必然后果。消除这些做法，乃是保证本法所保障的权利的必要条件。本法宣布，美国的政策，是鼓励集体谈判的做法和程序，保护工人充分的结社自由、自己组织起来的自由及指定他们自己选择的代表的自由，以便对他们就业的条件进行谈判或就其它问题进行互助或互相保护，以便在发生对商业的自由流通造成某种重大阻挠时，消除其根源并减轻和消除这种阻挠现象。【章名】

二：定义第二条 本法用词的定义如下：（1）“人”这个词包括一个或一个以上的个人、劳工组织。合伙、社团、公司、法定代表、受托人、宣布破产时受托管理财产的人、或清算管理人。（2）“雇主”这个词包括直接间接代表雇主的任何人，但是不包括美国或任何全部属政府所有的公司、或任何联邦储备银行、或它们在各州和州以下的分支机构，不包括受历次修改的铁路劳工法管辖的任何人，不包括任何劳工组织（作为雇主身分时除外），也不包括以这类劳工组织负责人或代理人名义出现的任何人。（3）“职工”这个词包括任何受雇人员，而且不限于一个特定的雇主下的受雇人员，本法另有明文规定者除外；它包括由于任何当前的劳资争议或任何不公平的劳工措施而尚未找到另一项大致相同的经常性职业的任何人员；但是它不包括受雇作为农业劳工的任何人员、或在任何家庭或个人家里从事家务的任何人员、或被其父母或配偶雇佣的任何人员，不包括具有独立承包商地位的任何人员或被雇为监工的任何人员，不包括受历次修订的铁路劳工法管辖的雇主所雇佣的任何人员，也不包括不属本法规定的雇主所雇佣的任何人员。（4）“代表”这个词包括任何人或劳

工组织。（5）“劳工组织”这个词是指职工参加的任何种类的任何组织、或任何代理机构、或职工代表委员会或计划，其存在的全部或部分目的是为了各种申诉、劳资争议、工资、待遇等级、工时、工作条件等问题上同雇主进行交涉。

（6）“商业”这个词指的是州与州之间；哥伦比亚特区或美国任何特区与州或其它特区之间；外国与州、特区或哥伦比亚特区之间；哥伦比亚特区内或任何特区内；州以内通过任何其它州或特区或哥伦比亚特区或任何外国之间的贸易、交易、商业、交通运输和通讯。（7）“影响商业”这个词

是指在商业范围内妨碍或阻挠商业或商业的自由流通，或是已经造成或将要造成妨碍或阻挠商业或商业的自由流通的劳资争议。（8）“不公平劳工措施”这个词是指本法第八条

列举的一切的不公平劳工措施。（9）“劳资争议”包括任何有关就业规定、期限或条件的争执，包括从事谈判、确定、保持、改变或寻求新的就业条件的人们的结社或代表权的问题，不问争议人是否与雇主和职工处于亲近的关系。（10）“国家劳资关系委员会”这个词指的是本法第三条规定的

的国家劳资关系委员会。（11）“监工”这个词指的是有权代表雇主雇佣、转移、中止、停止工作、召回、提升、解雇、任命、奖励或处分其他职工的任何人，是指负责指挥职工或能满足职工的要求或实际上能建议采取这些行动的任何

人，如果他在行使上述权力时不仅仅是照章办事或秘书性质的而是需要独立作出判断的。（12）“专业雇员”这个词指的是：（a）任何从事下列工作的雇员：（i）同一般脑力劳动、手工劳动、机械劳动和体力劳动不一样，主要从事智力劳动而且劳动性质是多方面的；（ii）工作中经常需

要从事智力劳动而且劳动性质是多方面的；（ii）工作中经常需

要进行周密的考虑和判断；（i i i）劳动的产品或结果不能按一定时间来测量；（i v）同一般学校教育、学徒或一般脑力、手工或体力劳动中得到的锻炼不一样，通常需要在高等学府或医院经过长期专门训练和研究取得的高等科学知识；或是（b）具备下列条件的人员：（i）已经完成（a）项（i v）目中说明的专门训练和研究，（i i）在专业人员指导下从事工作，以便取得（a）项规定的专业人员的资格。（13）在确定某人为他人的“代理人”，使他人对某人的行为负责时，某人的特定行为不受事先是否确实授权或之后被认可的支配。（14）“医疗卫生机关”这个词包括任何医院、康复医院、保健组织、医务室、保育室、康复设施或其它为病人、残废者或老年人服务的机关。【章名】三：国家劳资关系委员会第三条（a）本法在1947年经劳工管理关系法修改之前创立的国家劳资关系委员会（下称“委员会”），将继续是美国的一个机构，但是委员会由五人而不是三人组成，由总统根据参议院的意见和赞同予以任命。在增加的两名成员中，一名任期为五年而另一名任期为两年。他们的继任者以及其他成员的继任者，任期各为五年，但是如出现空缺，则被任命填补空缺的人的任期只是被填补者留下未完成的任期。总统必须任命一名成员为委员会主席。总统在接到通知和听证后，得因委员会任何成员玩忽职责和渎职而将其解职，但不得因任何其它原因将其解职。（b）委员会有权将其本身所行使的任何一部分或全部权力授予三个或三个以上的成员组成的小组。委员会还有权将本法第九条赋予的权力授予其在各地区的总监，以便确定得参加集体谈判的适当单位，进行调查和准备听证并确定是否存在

代表权问题，并根据本法第九条（c）款或（e）款的规定下令举行选举或秘密投票并审核其结果；委员会在接到任何有关人员提出的请求后，得审查一位地区总监根据本款授权采取的任何行动，但除非委员会专门下令，这种审查不得制止地区总监采取的任何行动。委员会出现一个空缺时，其余成员行使委员会全部权力的权利不受损害，而且委员会三名成员在任何时候都构成法定人数，而委员会根据本款第一句文字规定的小组的法定人数为二人。委员会得备有正式印章，并经合法手续通知有关方面。（c）委员会在每一个会计年度结束时，必须向国会和总统提出书面报告、详细说明它处理过的案件、作出的决定、委员会雇佣或监督下的全体职工和官员的名单、薪俸和职责、以及它的全部开支的帐目。

（d）总统经听取参议院的意见和取得它的同意后，得给委员会任命一名总法律顾问。总法律顾问得对委员会雇佣的全体法官（初审官和委员会成员的法律助手除外）和对各地区办事处的官员和职员进行全面的监督。在根据本法第十条对指控进行调查和发出控诉书方面以及在委员会审理这些控诉方面，他得代表委员会享有最高权威，而且得担负委员会决定的或法律规定的其它职责。总法律顾问出现空缺时，总统有权指定一名或几名官员或职员在空缺期间代理总法律顾问的职务，但是被指定的任何人不得（1）在国会开会期间代理职务四十天以上，除非已向参议院提名填补空缺，（2）参议院已接到提名但已无限期休会之后。第四条（a）委员会每个成员及委员会总法律顾问年薪一万二千美元得连任，但不得从事任何其它商业、自由职业或受雇。委员会为了正常地履行其职责，得随时根据需要任命一名执行秘书以及几

名法官、初审官、地区总监和其他职员。委员会不得雇用任何法官来审核听证记录的抄本或草拟意见稿，除非他的任务是作为一位委员会成员的法律助手替他去审核或起草。初审官的报告在发表前或发表后，除委员会成员或其法律助手外不得交任何他人审核，而且如果他们对于初审官的调查报告、裁决或建议有异议，他不得就此向委员会提出意见或进行咨询。委员会得随时根据需要，建立或利用自愿的和不给报酬的地区性机构、地方性机构或其它机构。根据本条规定被任命的法官，得在委员会的指示下，在法庭审判的任何案件中代表委员会出庭。本法的任何规定都不得被理解为委员会有权指派一些个人进行和解或调解，或进行经济分析。（b）委员会命令其成员或雇员离开哥伦比亚特区出差时，其出差旅费和生活费用在提出详细收据并经委员会或其专门指派的人批准后，应准予报销。

**第五条** 委员会的总办事处将设在哥伦比亚特区，但是它得在任何其它地方开会并行使其全部或部分权力。委员会得指派其中一位或几位成员或代理人或代理机构，在美国任何地方为履行其职责而进行必要的调整。在委员会随后对这一案件作决定时，不得取消参予此类调查的成员参加作决定的资格。

**第六条** 委员会在贯彻执行本法的规定时，有权根据行政程序法规定的程序，随时制定必要的规章制度、修改这些制度和予以废除。

**【章名】四：职工的权利**

**第七条** 职工有权自己组织起来，建立、参加或扶助劳工组织，有权通过自己挑选的代表进行集体谈判，并有权进行以集体谈判或互助或保护为目的的其它共同活动；职工还有权不参加以上的全部活动或部分活动，除非如第八条、（a）款、（3）项中规定，这种权利受就业必须以参加一个劳

工组织为条件的协定所约束。【章名】五：不公平的劳工措施

第八条（a）雇主对待劳工的不公平措施包括：（1）在职工们行使本法第七条保障的权利时，进行干涉、加以限制或施加压力；（2）控制或干涉任何一个劳工组织的成立或活动，或给它以财政或其它方式的支持；但是委员会按本法第六条规定制定和颁布的规章制度，不得禁止雇主允许职工在工作时间内同他商谈（商谈期间，工时和职工的工资都不受损失）；（3）以雇用或就业期限或任何就业条件上的歧视，来鼓励或阻碍职工参加劳工组织；但是本法中或美国任何法律中的任何部分都不得不许雇主同一个劳工组织（不是按本法第八条（a）款阐明为不公平劳工措施建立起来的、进行活动的、或得到帮助的劳工组织）签订协定，要求在就业开始的那一天或实际就业的那一天或三十天以内参加这个组织作为就业的一个条件，（i）如果这个劳工组织在协定签订时是在协定有关的集体谈判单位，按第九条（a）款的规定它是代表这个单位的职工的；（ii）除非在协定生效之日前一年内，按照第九条（e）款规定举行的选举之后，委员会已经证明至少有选举权的职工多数投票撤消了让这个劳工组织签订协定的权力；而且任何雇主都不得因职工不参加劳工组织而加以歧视，（A）如果他有理由认为这名职工入会时不能取得同其他会员同样的条件，或者（B）如果他有理由认为不让这名职工入会或中止会籍的原因，并非由于他不根据入会或保持会籍的统一的条件按时交纳会费或入会费；（4）由于职工根据本法提出控诉或作证而对他进行歧视或者加以开除；（5）拒绝按照本法第九条（a）款的规定同职工代表进行集体谈判；（b）劳工组织或其代理人的

下列行为将被视为不公平劳工措施。（1）（A）在职工行使第七条保障的权利时，加以限制或施加压力，但是本项不得妨碍劳工组织在入会或保持会籍方面确定自己的规则；（B）在雇主为进行集体谈判或解决职工的申诉挑选自己的代表时，加以限制或施加压力；（2）造成或企图造成雇主违反（a）款（3）项的规定对一名职工进行歧视，或对一名并非由于不按时交纳会费和入会费而被拒绝或中止会籍的职工进行歧视，而交纳会费和入会费是入会或保持会籍的条件；（3）作为第九条（a）款推出的职工代表，拒绝同雇主进行集体谈判；（4）（i）引诱或鼓励在商业部门或同商业有关的工业部门中受雇用的任何人进行罢工，或拒绝使用、制造、加工、运输任何商品、物品、物资或用品，或拒绝工作或服务；或（ii）威胁、强迫或抑制在商业部门或同商业有关的工业部门就业的任何人，目的在于：（A）强迫或硬要一位雇主或业主加入任何劳工组织或雇主组织，或达成第八条（e）款禁止的协定；（B）强迫或硬要任何人停止使用、出售、经手、运输或经营任何别的生产者、加工者或制造者的产品，或停止同其他任何人做买卖，或强迫或硬要任何别的雇主承认一个劳工组织为他的职工的代表或同他进行谈判，除非该劳工组织已根据本法第九条被确认为这些职工的代表；但是，（B）目内的任何一项都不得将本来不是非法的初级罢工或职工纠察线解释为非法的；（C）在另一个劳工组织已根据本法第九条的规定被确认为一位雇主的职工的代表的情况下，强迫或硬要这位雇主承认一个特定的劳工组织为他的职工的代表或同他进行谈判；（D）强迫或硬要一位雇主将一定的工作交给加入一个特定的劳工组织的

职工或给一个特定的行业、职业或类别的职工去做，而不给加入另一个劳工组织的职工或另一个行业、职工或类别的职工去做，除非这位雇主没有遵守委员会确定做这项工作的职工的谈判代表的命令或证明；但是本条（b）款中的任何一项都不得将任何人拒绝进入任何雇主（本人的雇主除外）房屋的行动解释为非法的事，如果这位雇主的职工正在举行他们的雇主按照本法应予承认的职工代表所准许或赞同的罢工；而且当一个劳工组织同一位雇主发生争议，出现雇主将一种或几种产品交给另一位雇主去销售的情况时，不得将本款（4）的任何一项解释为可以禁止一个劳工组织除了搞纠察线之外，进行宣传活动，将真情公诸于众，包括消费者及其会员，只要这种宣传的作用不是引诱其他任何人雇用的任何职工在他的雇主进行销售活动的地方工作时，拒绝取货、送货或运货，或拒绝提供服务；（5）硬要（a）款（3）项授权签订的协定所包括的职工，在成为一个组织的会员之前，作为一个条件，交纳一笔委员会认为在任何情况下都是过分的或歧视性的入会费。在进行此类调查时，委员会除考虑到其他有关因素之外，得研究该特定产业部门劳工组织的做法和习惯，以及当时付给有关职工的工资状况；（6）促使或企图促使一位雇主为没有干的事情或不准备干的事情付钱或同意付钱或付出其它有价值的东西，其性质是一种勒索；（7）对任何雇主搞纠察行动或造成纠察行动，或威胁要采取纠察行动或造成纠察行动，其目的之一是强迫或硬要一位雇主承认一个劳工组织是他的职工的代表或同它进行谈判，或是强迫或硬要一位雇主雇用的职工接受或选择该劳工组织为他们的集体谈判代表，除非该劳工组织当时已被批准为这

些职工的代表，而：（A）那里的雇主已根据本法合法地承认了另一个劳工组织而且不可能确切地根据本法第九条（c）款提出代表权问题，（B）在过去十二个月以内，那里已根据本法第九条（c）款举行过有效的选举，（C）那里搞纠察行动没有按照第九条（c）款的规定在采取纠察行动前不超过三十天的合理时间以内提出请愿；但是一旦已经提出了请愿，则委员会可以不顾第九条（c）款（1）项的规定或职工对该劳工组织有无表现出很大的兴趣，得立即下令在委员会认为恰当的单位举行选举并批准其结果；而且本项中的任何一项都不得被解释为可以禁止任何纠察行为或宣传，其目的是将雇主拒不雇用一个劳工组织的会员或不同它签订合同的真相公诸于众（包括消费者），除非这种纠察行为的作用是使受他人雇用的任何个别职工不去收取、发送或运输任何商品或不提供任何服务。（b）款（7）项中的任何一项都不得被解释为允许在本条（b）款中已经确定为不公平劳工措施的任何行为。（c）以书面、印刷、绘画或电视电影等方式表达或传播任何看法、论点、意见，不构成本法任何一项规定的 unfair 劳工措施，如果这些表达方式中不包含以报复或武力加以威胁或答应给予好处。（d）为实施本款规定，集体谈判是雇主同职工代表履行相互承担的义务的表现，他们应在任何一方提出要求时，在适当的期间就工资、工时、有关就业的其它条件老老实实在地商谈，或谈判一项协定，或讨论协定中产生的任何问题，讨论一项包含有任何协议的书面合同的执行情况，但是这项义务并不强迫任何一方同意某一项建议或硬要他作出让步；在一个同商业有关的工业部门的职工已经有了一项集体谈判合同的情况下，进行集

体谈判的义务还意味着合同的任何一方不得终止或修改这项合同，除非想终止或修改的一方符合下列情况：（1）在合同期满六十天前，以书面将终止或修改合同的建议通知合同的对方，如果合同是无限期的，则在建议终止或修改合同的日期六十天前通知对方；（2）建议同对方会面，以便就谈判一项新的合同或一项包括其修改意见的合同事项进行商谈；（3）在通知对方存在争议的三十天内如果尚未达成协议，则通知联邦调解服务局，同时通知所在的州或特区内为调解争议而设立的机构；（4）在发出通知六十天以后，或者等到合同满期为止，以较晚的日期为准，继续完全贯彻执行现有合同的全部条款，不得采取罢工或闭厂行为。一旦委员会中途证明签订合同的一方劳工组织或个人已根据第九条（a）款的规定被替换或不再是有关职工的代表时，（2）、（3）、（4）款中规定的义务就不再适用于有关的雇主、职工和劳工组织，而且这些义务不得被解释为需要任何一方对一项定期合同中的条件的任何修改意见进行讨论或给以同意，如果这些修改意见是要在合同中的条件可以重开谈判之前生效的。凡是在本款规定的通知日期以内举行罢工或在本条第（g）款规定的时期内举行罢工的职工，将根据本法修正后的第八、九、十条规定，在特定的劳资争议中失去有关雇主的职工的地位，但是，如果这位雇主又重新雇用这名职工，他丧失地位的状态将就此终止。凡是集体谈判牵涉到一个医疗机构的职工，则第八条（d）款的规定必须作如下修改：（A）第八条（d）款（1）项的通知必须是九十天；第八条（d）款（3）项的通知必须是六十天；第八条（d）款（4）项的合同日期必须是九十天。（B）如果一个劳

工组织是在经过证明或承认后谈判第一个协议，它必须按照第八条（d）款（3）项的规定，至少在三十天以前向有关机构通知有争议。（c）根据以上（A）目或（B）目的规定通知联邦调解服务局之后，该局必须立即同有关各方联系，并尽最大努力，通过调停和调解，使它们达成协议。有关各方必须充分和及时地参加该局为谋求解决争议而召集的会议。（e）任何劳工组织和任何雇主如以明确或暗示的方式签订合同或达成协议，使有关雇主停止或压制或同意停止或压制经营、使用、出售、运输或经手任何其他雇主的产品，应定为是不公正劳工措施，而双方就此签订的合同或达成的协议或包含有这种协议的合同，其中有关条款不得执行并将被视为无效；但是本（e）款中的任何规定不适用于建筑业劳工组织和雇主关于承包或分包建筑工地上的改建、油漆、修理一座房屋、建筑物或其它工作而达成的协议；而且，本（e）款以及第八条（b）款（4）项（B）目所指的“任何雇主”、“任何在商业部门或同商业有关的工业部门就业的个人”、在同“任何其他生产者、加工者或制造者”等字样联系起来使用的“任何人”、“任何其他雇主”、或“任何其他个人”等，不得包括在成衣服装业那些同批发商、制造者、包工头或分包工头有关的、在批发商或制造者的货物上或其房屋内加工或在整个生产过程中做一部分工作的个人；而且，本法的任何规定都不得禁止履行在上述例外情况内的任何协定。（f）一位基本上经营房屋建筑业的雇主同一个房屋建筑业的劳工组织达成关于就业于房屋建筑业的职工的协议，不得被认为是触犯以上（a）款和（b）款的不公平劳工措施（只要该组织不是按本法第八条（a）款认为是

不公平劳工措施的行动而建立起来、维持下去或得到帮助的 )，理由是：( 1 ) 该劳工组织多数成员的地位在达成此类协议前未按本法第九条的规定予以确立，或 ( 2 ) 该协议要求一名职工在开始就业第七天起或至迟在协议生效之日起，即成为该组织的会员，并以此作为就业的一个条件，或 ( 3 ) 此类协议要求雇主将雇用新职工的机会通知该劳工组织，或给该劳工组织机会，让它将就业机会告知有关人员，或 ( 4 ) 此类协议规定就业要有最低限度的训练或经历的资格，或者规定要根据申请人在本产业或特定的地区曾经为此类雇主工作过的年份长短，来优先给以就业机会；但是本段的任何一项不得否定本法第八条 ( a ) 款 ( 3 ) 项但是一语后的规定；而且，任何不是由于以上 ( 1 ) 项的规定而应被认为是无效的协议，不得成为按照第九条 ( c ) 款或 ( e ) 款提出请愿书的障碍。( g ) 一个劳工组织在任何医疗机关采取罢工、纠察或其它一致拒绝工作的行动至少十天之前，必须将其意图以书面通知该机关和联邦调解服务局，除非是在该组织得到批准或承认后进行第一个协定的谈判情况下，在本法第八条 ( d ) 款最后 ( B ) 项规定的期限到达之前，不必发出本款所规定的通知书。通知书必须说明行动开始的日期和时间。通知书一旦发出后，得由双方达成的书面协定而加以延长。

【章名】六：代表和选举

第九条 ( a ) 一个单位的多数职工为进行集体谈判而指定或选举的代表，乃是该单位全体职工就工资、工时或其它就业条件进行谈判的唯一代表；但是任何个别的职工或一批职工有权在任何时候向雇主要求不受上述谈判代表的干涉并得到满足，只要满足的要求是符合现行有效的集体谈判合同或协定的条款；而且只要谈判

代表在雇主满足职工要求时有机会在场。（b）为了保证职工能充分自由地行使本法保障的权利，委员会得决定雇主单位、行业单位、工厂单位或其中的一部分，作为进行集体谈判的合适单位；但是委员会不得（1）决定包括专业雇员和非专业职工的单位为合适的谈判单位，除非多数专业雇员投票赞成把自己包括在该谈判单位内；（2）根据委员会先前已确定另一个单位为理由，决定一个行业单位不适合作为谈判单位，除非该行业的多数职工投票反对单独派代表进行谈判，或（3）决定一个单位合适进行谈判，如果它在其他职工之外，还包括为保护雇主财产或保护雇主住所人员安全而被雇用来对职工和其他人执行规章制度的保卫人员的任何人；但是一个劳工组织不得被批准为一个保卫人员的谈判单位的职工代表，如果该组织除了保卫人员以外还接受职工为会员，或者直接或间接地加入一个除了保卫人员以外还接受职工为会员的组织。（c）（1）凡是根据委员会规定的规章提出了请愿书（A）而请愿书是一名职工或多数职工或任何以他们的名义出现的个人或劳工组织提出的，它认为相当大的一部分职工（i）希望有代表参加集体谈判而雇主则拒绝承认他们的代表是第九条（a）款规定的代表，或（ii）认定雇主目前承认的或经过批准为谈判代表的个人或劳工组织，根据第九条（a）款已经不再是代表；或者（B）请愿书是雇主提出的，他认为一个或一个以上的个人或劳工组织已经向他提出，根据第九条（a）款的规定，要他承认为代表；则委员会必须进行调查，而如果它有理由认为一个影响到商业的代表权问题已存在，则必须在事先发出通知后适当听取意见。这种听证会得由地区办事处的一名官员或职员来

主持，主持者不得就听取到的意见向上提出建议。如果委员会从听证会的记录中发现确实存在代表权问题，则必须下令举行秘密选举并必须批准选举的结果。（2）在确定是否存在一个影响到商业的代表权问题时，不论提出申诉的是谁或寻求解决的方案属于哪一种，必须在作决定时采用同样的规章制度，而且在任何情况下都不得因关系到一个劳工组织或其前身的命令同第十条（c）款不相符合而剥夺其被选举权。（3）凡是在过去十二个月以内已经举行过一次有效的选举的任何谈判单位或其任何部分，不得下令举行新的选举。参加一次经济性质的罢工而无权恢复工作的职工，根据委员会认为是合乎本法宗旨和规定的规章，在罢工开始后的十二个月内〔不〕得有权参加有关的选举。在任何选举中，如果候选名单上的任何一方都未取得多数，则必须进行决定性的一轮投票，以便在获得票数最多的二者之间进行选择。（4）本条的任何一项都不得被解释为禁止放弃本法。为了按照委员会决定的规章制度举行同意的选举而采取的听证程序。（5）在确定一个单位是否适合进行以上（b）款规定的程序时，该单位职工的组织程度不得起支配作用。（d）凡是根据以上（c）款的规定进行调查得到全部或部分事实，委员会在按照第十条（c）款发出命令之后，收到要求执行命令或重新加以考虑的请愿书时，调查的记录和核实的事实必须包括在按照第十条（e）款或（f）款规定需要归档的全部记录文本之内，而法庭则将根据记录文本中的请求、作证和申诉情况，作出全部或部分执行、修改或否定委员会命令的法令。（e）（1）当一个根据第九条（a）款规定有代表性的劳工组织向委员会正式提出请愿书，宣称一个单位里

百分之三十以上的职工要求确认由该组织同这些职工的雇主达成协议，要求参加该组织为会员作为在该单位就业的一个条件时，委员会在听取适当的陈述之后，如不存在代表权的问题，得在这些职工中举行一次秘密投票，并将结果正式通知该劳工组织和雇主。（1）在雇主和一个劳工组织按照第八条（a）款（3）项达成的协议所涉及的谈判单位里，如有百分之三十以上的职工正式向委员会提出请愿书，要求撤消这种权力，委员会必须在该单位职工中举行一次秘密投票，并将结果正式通知该劳工组织和雇主。（2）凡在过去十二个月以内已经在一个谈判单位或其任何部分举行过一次有效的选举，则不得根据本项的规定在那里举行新的选举。

【章名】七：制止不公平劳动措施第十条（a）委员会有权根据以下规定，制止任何人采取影响到商业的任何不公平劳工措施（见第八条）。此项权力不受已经确立或可能确立的协定、法律或其它手段的影响而受到约束或制止；委员会有权根据同任何一个州或特区的任何机构达成的协议，将它对任何产业部的任何案件的管辖权下放给此类机构（除基本上是地方性的采矿、制造、通讯、交通运输业例外），即使这些案件中可能有影响到商业的劳资争议，除非有关的州或特区法律上关于由此类机构处理此类案件的规定，同本法的规定不一致，或同有关的法律结构不一致。（b）委员会或委员会为处理不公平劳工措施而指定的代理人或代理机构，在得知任何人被指控从事不公平劳工措施时，得有权向此人发出控诉，说明有关的指控，通知他在不少于五天的时间内到指定地点去向委员会或其一名成员作证；但是任何向委员会提出指控的不公平劳工措施，如发生在提出指控六个月以前的

，不得起诉。控诉的副本，除非有关的受害人由于服兵役的理由而不能提出此类指控，在这种情况下应按他退役之日起计算六个月的时间。任何此类控诉得由主持听证的委员会成员、代理人或代理机构，在发出命令之前的任何时候加以修正。受控诉的人得有权对原来的或经过修正的控诉作出书面回答，并且本人或请别人按控诉中确定的时间和地点，出席作证。经主持听证的委员会成员、代理人或代理机构的允许，任何他人得参加上述的听证会和提供证据。任何此类听证程序必须尽可能按照 1934 年 6 月 19 日颁发的法律由美国最高法院通过的美国地区法庭民事诉讼程序规则，以适用于美国地区法庭的作证规则进行。（c）委员会成员、代理人或委员会本身记下来的证词，必须书面交委员会归档。这以后，委员会得根据需要发出通知，进一步听取证词或听取论点。如果根据压倒多数的证词，委员会认为被控诉的人曾经采取或仍在采取此类不公平劳工措施，委员会得表明其事实调查结果，而且得向有关个人发出或促使当局发出一项命令，要求此人停止和不再采用此类不公平劳工措施，并采取包括让有关职工复职和补发或不补发积欠工资的明确行动，以贯彻执行本法的政策；在命令给一名职工复职时，可以要求对他进行歧视的雇主或劳工组织补发工资；而且，在确定是否要发出违犯第八条（a）款（1）项或（a）款（2）项的控诉和作决定时，必须采用同样的规章制度来作出决定，不管有关的劳工组织是否参加一个全国性或国际性的劳工组织。此类命令还可以进一步要求此类个人经常报告他遵守命令的程度。如果委员会认为压倒多数的证词不能说明被控诉的人曾经或仍在采用此类不公平劳工措施，它必须发表事

实调查的结果，并发表撤消此项控诉的命令。如果一个职工被停止工作或解职是有正当理由的，那么，委员会的任何命令都不得硬要给他复职，或补发工资。如果是向委员会一名成员、或一名或几名初审官提出的证据，这位成员或这位或这几位初审官必须给参加作证的各方发一份报告草稿，或促使有关当局发一份报告草稿，其中包括一项某种命令的建议，送交给委员会，而如果在报告提出给有关各方后二十天以内，或在委员会确定的更长时期内，没有人提出异议，则这项发某种命令的建议得成为委员会的命令，从而生效。（d）在一个案件的记录文本根据下文规定已经递交法庭之前，委员会可以在任何时候、经过合理的通知并按照它认为正当的方式，全部或部分修改或否定它作出或发出的任何调查结果或命令。（e）委员会有权向美国任何发生不公平劳工措施的地方和有关人员居住和从业的地方的上诉法庭提出请求，在受理请求的所有上诉法庭都在休假的情况下，有权在任何发生不公平劳工措施和有关人员居住或从业的地区向美国地区法庭提出请求，以便贯彻执行此类命令以及给予适当的临时制止或制约不公平劳工措施的命令，而且必须按照美国法典第28章第2112条的规定，将听证记录送交法庭。法庭在接到此项请求后，心须向有关的人发出通知，从而受理听证情况及其中确定的问题，并且有权给予它认为是恰当的临时制止或制约不公平劳工措施的命令，同时得制定和颁布一项法令，执行或修改委员会的全部或部分命令，执行修改了的命令，或予以否定。在委员会、其成员、代理人或代理机构当中没有提出过的反对意见，不得由法庭加以考虑，除非由于非常特殊的情况，可以不苛求当时未曾提出此类反

对意见。委员会关于事实问题的调查结果，如果就整体看记录有大量证据为后盾，必须被认为是结论性的。如果当事人的任何一方向法庭请求提出补充证据，而且向法庭证明这些补充证据是实质性的并且有足够的理由说明在委员会、其成员、代理人或代理机构的听证中没有提出此类证据，则法庭可以下令让这些补充证据递交委员会、其成员、代理人或代理机构加以听取并成为记录的一部分。委员会可以根据以上补充证据，修改其调查结果中的事实，或提出新的调查结果，而且它必须正式提出以上经过修改的调查结果或新的调查结果，关于事实问题的调查结果如有大量的证据作后盾，则必须整个被认为是结论性的；委员会如有修改或否定其原来的命令的建议，则必须正式提出。在向法庭正式提出记录后，只有法庭有裁决权，而且法庭的判决和法令是最终的，但是如果按上面的规定向地区法庭上诉，则此案必须经美国适当的上诉法庭的复审，而如果美国最高法院按照第 28 章第 1254 条规定下令调案，则必须经最高法院复审。（f）委员会对请求制止不公平劳工措施的人最后下令部分或全部满足或拒绝其要求之后，如果他认为处理不恰当，可以在发生不公平劳工措施的事实或此人居住或从业的地区向美国地区巡回上诉法庭或美国哥伦比亚特区上诉法庭正式提出书面请愿书，请求重新加以考虑，以便修改或否定委员会的命令。法庭办事员必须立即将请愿书的一份副本送交委员会，而受委屈的一方必须根据美国法典第 28 章第 2112 条的规定，将经过委员会证明的听证记录递交给法庭。在收到请愿书之后，法庭必须采取对待像委员会按照本条（e）款的规定提出申请的情况一样的程序，而且得同样有权给委员会以法

庭认为恰当的临时制止或发出限制不公平劳工措施的命令，并得同样的制定一项法令和付诸实施，全部或部分地执行或修改委员会的命令，执行修改以后的命令，或全部或部分地予以否定；委员会对事实真相的调查结果，如果在记录中从整体来看是有大量证据为后盾的，则同样必须被认为是结论性的。（g）除非法庭专门下命令，否则在法庭按照本条（e）款或（f）款进行审讯的开始不得被认为即可停止执行委员会的命令。（h）当法庭根据本条规定给予适当的制止不公平劳工措施或发出限制不公平劳工措施的命令，或制定一项法令和付诸实施，全部或部分地执行或修改委员会的命令，执行修改后的命令，或全部或部分地予以否定的时候，衡平法庭的权限不受1932年3月23日通过的“为修改审判法典和确定衡平法庭权限及其它目的的法令”的限制。

（i）根据本法规定正式提出的请愿书，必须迅速予以审讯，如可能，在排上议事日程之日起十天以内。（j）在根据（b）款的规定提出控诉指控有人已经或正在采取不公平劳工措施时，委员会有权在该不公平劳工措施发生的地区或此人居住或从业的地区，向美国任何地区法庭递交请愿书，请求给予适当的临时制止或发生限制的命令。在收到委员会的此类请愿书之时，法庭必须通知此人，这样法庭有权根据它认为恰当的考虑，给予委员会适当的临时制止或发出限制不公平劳工措施的命令。（k）凡是有人被人按照第八条（b）款（4）项（D）目的意思指控为采取了不公平劳工措施时，委员会有权和有责任听取和确定产生此类不公平劳工措施的争议，除非在正式提出此类指控十天以内，争议的有关各方向委员会提出令人满意的证据，说明他们已经解决争议

或同意自动解决争议的方法。在争议的有关各方服从委员会的决定或自动解决争议之后，此类指控将不予受理。（1）凡是按照第八条（b）款（4）项（A）目、（B）目、或（C）目，第八条（e）款或第八条（b）款（7）项的意思，有人被指控是采取了不公平劳工措施时，必须立即对此类指控进行初步调查，而且必须比一切任何其它案件要优先进行，除非正式收到指控或被转来的指控的办事处还有同类性质的案件在手。如经初步调查后，经手的官员或地区法官有理由认为指控是确实的而且应发出控诉，他必须以委员会名义，在发生该项不公平劳工措施的地区或有关人员居住或从业的地区，向任何美国地区法庭（包括哥伦比亚特区的美国地区法庭）发出请愿书，以便在委员会对此案作出裁决前下令采取适当的临时制止措施。在正式收到此类请愿书后，不管法律有无其它规定，地区法庭有权根据它认为恰当的考虑，下令采取临时制止或暂时限制不公平劳工措施；但是，除非请愿书上说明指控的一方不可避免的要遭受很大的不可弥补的损害，不得未经通知就发布临时制止不公平劳工措施的命令，而且此类暂时限制的命令的有效期限不得超过五天，过期即失效；除非有人已经按照第八条（a）款（2）项的规定对雇主正式提出了指控，并且经过初步调查有理由认为指控是真实的，应该发出控诉，有关官员或地区法官不得申请发出暂时限制不公平劳工措施的命令。在正式收到此类请愿书之后，法庭必须通知被指控的本人，而被控者及指控的一方必须有机会委托律师出庭，提出有关证据；而且根据本款规定，地区法庭得有权管辖一个劳工组织（1）只要这个组织的总部设在本地区，或（2）只要它的负责人或代理

人在有关地区从事促进或保护其职工会员的利益的活动。法庭传讯其负责人或代理人等于是传讯该劳工组织并且使该组织成为诉讼的当事人。在需要采取适当的限制不公平劳工措施的情况下，以上规定的程序适用于八条（b）款（4）项（D）目规定的那些指控案。（m）凡是有人被指控采取第八条（a）款（3）项或（b）款（2）项所指的不公平劳工措施时，这项指控案得比任何其它案件优先处理，除非在正式递交或转达指控的办事处里有类似性质的案件以及根据（i）项优先处理的案件。

【章名】八：调查的权力

第十一条 凡是委员会认为为了行使本法第九条和第十条赋予的权力而需要进行听证和调查时：（1）委员会或它授权的代理人或代理机构，为了研究问题，得在合理的情况下随时查阅同调查中的事情有关或有问题的任何被调查或被讯问的个人的证词，并有权加以摘录。在审讯中的任何一方提出申请时，委员会或其任何成员必须立即向该方发出传票，要求在申请书上提到的审讯或调查中有证人出庭作证或出示任何证据。在传票发出五天之内，任何被传讯要出示手头的证据或他所掌握的证据的人，可以请求委员会收回传票，而委员会也得收回传票，如果它认为要求出示的证据同调查的事情无关、或同审讯中的问题无关，或者它认为传票上关于要出示的证据写得不够明确。委员会任何成员或委员会指定的任何代理人或代理机构，可以主持宣誓、证实，讯问证人和听取证词。此类传讯证人和出示证据的事，可以在美国或美国的任何地区或美国的属地的任何一个指定的地方进行。（2）如果任何人藐视或拒绝服从发给他的传票，则在进行审讯的或藐视或拒绝服从的人居住或从业的地方的美国地区法庭或任何

特区或属地的美国法庭或哥伦比亚特区的美国地区法庭，在委员会提出申请后，得有权向此人发出命令，要他亲自到委员会、其成员、代理人或代理机构出示证据（如果命令要他这么做），或者对调查有关的事情或问题作证；如果不服从法庭的此类命令，可以按藐视法庭罪予以惩罚。（3）任何人不得以要他提供的证词或证据可能牵连到他本人或使他遭受处分或财物遭没收为理由，不服从委员会发出的传票，而且不出席作证或不出示帐册、记录、信件、文件或其它证件；但是任何人在声明他有不利益自供的权利后，若被迫要他就同他有关的交易、事情或事物提供证词或证据时，不得被起诉或遭受处分或将其财物没收，但此人在作证时若有伪证，则不得免于被起诉和处罚（本条已废除）。（4）委员会、其成员、代理人或代理机构发出的控诉书、命令以及其它传票和文件，可以派人亲手送到或挂号邮寄或拍电报或在收件人的主要办公地点或工作地点留下一份副本。送件人拿到的回执上应说明送去的方式，以证明送到，邮局回执或电报回执则证明以挂号邮件或电报方式送到。委员会、其成员、代理人或代理机构传讯的证人，得付给美国法庭传讯证人时同样的费用和交通费，经宣誓后提供证词的证人以及记录此类证词的人，得各付给美国法庭同样的费用。（5）凡是根据本法向任何法庭申请的一切传票，可以在被告或需要传讯或能找到的人的法定区域内发出。（6）经委员会提出请求，政府的各部门和机构得在总统命令之下，向委员会提供同它在审讯的案件有关的一切记录、文件和情况。第十二条 凡是故意抵制、阻挠、妨碍或干涉委员会任何成员或其任何代理人或代理机构执行本法规定的职责的任何人，得判处不超

过五千美元的罚款或不超过一年的监禁，或并处二者。【章名】九：限制第十三条 除本法内专门有规定的情况外，本法内的任何部分都不得被解释为可以以任何方式干涉或妨碍或减少罢工权利，或者影响罢工权利的限度或范围。第十四条（a）本法任何部分都不得禁止任何一个被雇为监工的个人成为一个劳工组织的会员或保持其会籍，但是不得强迫任何受本法管辖的雇主为执行全国或地方性法律在集体谈判中将本法认定为监工的人员作为职工。（b）凡是州或特区法律禁止以参加一个劳工组织作为就业条件之一才能执行或实施协定的州或特区，不得将本法的任何部分解释为授权予以执行或实施。（c）（1）凡是委员会认为，牵涉到任何行业的雇主的任何劳资争议，其对商业的影响尚不足以促使它行使权力之时，委员会根据按行政程序法颁布的规则或作决定的规则，自行决定不受理该项劳资争议；但是，根据1959年8月1日颁布的标准应予受理的劳资争议，委员会不得推卸不管。（2）本法的任何部分不得制止或不许任何州或特区的代理机构或法庭（包括波多黎各联邦、关岛和维尔京群岛）受理那些被委员会按以上（1）款规定不予受理的劳资争议。第十五条 凡是1898年7月1日通过的“美国在全国对破产问题建立统一制度的法律”（美国法典第11章第672条）第10章第272部分中及其修正补充部分的规定，同本法的规定在实施中发生矛盾时，则按本法规定办理；但是，如果本法的规定不能有效地付诸实施，其它法律的有关规定得完全有效。第十六条 如果本法中的任何规定或此项规定的执行不适用于某一个人或某种情况时，则本法的其余部分对任何个人或任何情况的执行，并不因而受到影响

。第十七条 本法在引用时可称为“国家劳资关系法”。第十八条 根据国家劳资关系法修正后的第九条的任何规定而接受的请愿书、进行的调查、进行的选举及国家劳资关系委员会发出的证明，均不得因产业工会大会在1949年12月22日前不遵守本法第九条（f）款、（g）款或（h）款的规定，或美国劳工联合会在1947年11月7日前不遵守本法第九条（f）款、（g）款、或（h）款的规定，而失去效力；但是，在本修正案生效前，不得因任何个人未尊重以上所说的选举或证明而按本法的任何规定加之以罪；然而，不得按本项规定以任何方式否定或影响到已经根据第十条（e）款或（f）款作出的最后判决或法令。【章名】十：有宗教信仰的个人第十九条 医疗卫生机关的任何职工，凡是属于一个真正的宗教、宗教机构或教派并遵守它既有的传统原则和教义，而该宗教、宗教机构或教派历史上一向反对加入劳工组织或给以财政上的支持，则不得强迫他要以加入劳工组织或给以财政上的支持作为就业的条件之一；但是可以要求这名职工在不付入会费和会费的同时，按照该卫生机关同劳工组织签定的合同中确定的至少三个经国内收入法典第501条（c）款（3）项规定免予课税的非宗教的慈善基金会名单中，挑选一个基金会，如合同未作规定，则由职工任意选择一个，交纳相等于入会费和会费的款项（该条为1974年增加的）。【章名】十一：某些修正案的生效日期第一百零二条 在本法颁布之日前不构成不公平劳工措施，不得按本法任何条款认定它是不公平劳工措施，而且不得按修正后的国家劳资关系法第八条（a）款（3）项和第八条（b）款（2）项的规定，将按本法颁布之日、或颁布以后，

但生效以前签定的集体合同中规定的义务采取的行动，认定为不公平劳工措施（协定期限不超过一年），如果此类义务在本法生效之日前的国家劳资关系法第八条（3）款不认为是不公平劳工措施，除非协定在此后已经更新或延长。第一百零三条 本章的任何条款，不得影响本章生效之日以前按国家劳资关系法第九条规定发出的代表证书或集体谈判单位确定书在发出之日起一年内有效；如果此类证书是在本章生效以前签订集体合同时发出的，其有效期是到合同期满为止或证书发出一年以内。第一百零四条 本章所作的修正部分，得在本法颁布之日起六十天以后生效，但是修正后的国家劳资关系法第三条赋予总统任命一些官员的权力可以立即行使。（第一百零二条、一百零三条和一百零四条于1974年7月26日生效）100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)