

美国劳工管理关系法 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_8A_B3_E5_c36_328855.htm

【名称】美国劳工管理关系法【题注】（1947年颁发，1959年修订）

【章名】说明本法是对国家劳资关系法的修正，目的是为调解影响到商业的劳资争议提供更多的便利条件，为使劳工组织和雇主担负起同等的法律义务，等等。美利坚合众国国会参议院和众议院全会通过。名称和政策声明 1

(a) 本法名为“1947年劳工管理关系法”。(b) 如果雇主、职工和劳工组织各自都依法承认相互关系中各方的合法权利，特别是都依法承认任何一方都无权在同他方的关系中采取影响到公共卫生、安全或利益的行为或做法，则干扰商业正常流通和为商业而生产的物品和商品的产业争议，就可避免或大大减少。本法的目的和政策在于：促进商业的充分流通，规定职工和雇主在牵涉到商业的关系中的合法权利，为防止一方干涉另一方的合法权利而提供有条理的和平的程序，在个别职工同其活动与商业有关的劳工组织的关系中保护他们的权利，确定和禁止劳工和管理方面采取影响到商业而且有害于公共福利的做法，在遇到影响到商业的劳资争议时保护公众的权利。【章名】第一章 对国家劳资关系法的修正 1 . 1

国家劳资关系法修正如下：(略)【章名】第二章 对影响到商业的工业部门的劳资争议的调解全国紧急状态 2 . 1 美国的政策认为：(a) 正常和持久的产业和平以及国家公众福利、卫生与安全以至于雇主和职工的最高利益之得以促进，以通过雇主和职工代表开会与集体谈判的程序解决雇主和职

工之间的争议为宜。(b)促进雇主和职工通过集体谈判解决争议的方法可以是：由政府提供充分的调解、调停、自愿仲裁的条件，帮助和鼓励雇主和职工代表就工资、工时和工作条件达成和保持协议，并且尽一切可能努力按他们通过开会和集体谈判达成的相互协议解决分歧意见，或者根据任何现行协定中规定的解决争议的方法。(c)参加集体谈判协定的有关方面之间发生的某些争议之得以避免或减少的方法可以是：政府在雇主和职工代表制定协定时提供充分的便利条件，帮助他们在协定中包括有要求改动协定时必须事先通知、对执行或解释协定中产生的问题的申诉的最后解决办法以及其它为了防止此类争议重演的规定。

2.2(a)于此设立一独立机构，名为联邦调停调解局(本文中简称“局”，本法生效六十天后则指“劳工部调解局”)。局由一名联邦调停调解局长领导(本文中简称“局长”)，局长由总统在听取参议院的意见并取得参议院同意后予以任命。局长的年俸为一万二千美元。局长不得从事任何其它事业、行业或职业。(b)局长为了履行局的职责，有权根据公务法、任命一些必需的秘书和其他人员，按照修正后的1923年等级法确定他们的报酬，而且为了履行局的职责，得不按照公务法和修正后的1923年等级法的规定，任命一些必需的调停人员和调解人员并确定他们的报酬。局长有权根据他认为需要，为购买用品、设备和得到服务而作出开支。这些开支的详细单据，经局长或他指定的任何职员批准后，得予以报销。(c)局的总办事处必须设在哥伦比亚特区，但是局长可以在可能发生劳资争议的地方设立地区办事处。局长可以以命令方式将本法授予他的权力和责任委托给任何地区办

事处主任或局的其他官员或职员，此类命令随时可收回。局长可以确定适当的程序，以便同各州和各地方的调解机构合作。局长必须在会计年度末向国会提出书面的年度报告。（d）1913年3月4日通过的“设立劳工部法”（美国法典第29章第51条）授予劳工部长或美国调解局的全部调停和调解的职责，以及任何其它法律规定的美国调解局的全部职责，此后同美国调解局的人员和档案，全都移交给联邦调停调解局。移交工作必须在本法生效后第六十天生效。移交不得影响美国调解局正在处理的任何案件或由它或劳工部长发出的证明、命令、规章等。局长和局不受劳工部长或劳工部的任何官员或任何部门的管辖或领导。局的职责 2 . 3

（a）为了防止或减少因劳资争议而使商业自由流通遭到中断，局有责任帮助在影响到商业的工业部门发生的劳资争议的有关各方，通过调停和调解解决争议。（b）在影响到商业的任何工业部门发生任何劳资争议时，只要局认为这项争议有可能对商业造成很大的阻碍，它就可以自己主动，或经争议中的一方或多方的请求，进行干预。对于州与州之间的商业只有轻度影响的争议，如果州或其它调解机构可以处理，则局长和局就应避免试图进行调停。一旦局对任何争议进行干预，它必须立即同有关各方联系，并尽最大努力通过调停和调解，使他们达成协议。（c）如果在一定时期内，局长不能通过调解使有关各方达成协议，他必须促使他们自愿寻找别的办法来解决争议而不采取罢工、闭厂或其它施加压力的办法，包括将雇主最新的解决条件交付该谈判单位的职工以秘密投票方式予以接受或拒绝。但是，不得因任何一方不同意或拒绝局长提出的任何程序而认为它违犯了本法规定

的责任或义务。（d）在执行或解释现有的集体谈判协定中产生的申诉争议，其解决办法以有关各方都同意的方法最后予以解决为宜。只有作为最后的努力和在特殊情况下，才得为解决此类申诉争议进行调解和调停。

2.4（a）为了防止或减轻由于劳资争议造成对商业的自由流通的阻碍，任何影响到商业的工业部门的雇主与职工及其代表，必须：（1）尽一切努力就工资、工时和工作条件达成协议并保持协议，包括在对此类协议的条款提出作任何修改时要事先及时给以通知的规定；（2）一旦在集体谈判协定的条款或执行问题上产生争议，而争议的一方请求开会，或打算参加协定的一方请求开会时，立即安排这次会议并努力使会议迅速解决此项争议；（3）如果此项争议开会不能解决，局应立即充分参加局为协助解决争议而根据本法召集的会晤。

2.5（a）特此设立国家劳工管理小组，组员十二人，由总统任命，其中六人从企业行政管理方面有名望的人物中挑选出来，其余六人从劳工方面有名望的人物中挑选出来。组员任期三年，但是当一名组员在到期前留下空缺时，填补空缺的新组员的任期只是前任组员剩下未完的时间，而被总统任命的第一批组员中，四名的任期为一年，另四名的任期为二年，剩下四名的任期为三年。小组组员在进行小组的公务活动时，每天报酬为二十五美元，在离开居住的地方去处理公务时，得按实际开支领取旅行和生活津贴。（b）经局长请求，小组有责任就避免产业争议和调停争议及自愿解决争议的方式、特别是对影响到国家公共福利的争议的解决办法，提出意见。

国家紧急状态 2.6 一旦美国总统认为实际发生的罢工、闭厂，或罢工、闭厂的威胁牵涉到几个州或同外国有关的

整个或大部分贸易、商业、运输、无线电和电视、或电讯产业部门或生产商品的部门，如果听任其发生或继续下去，将危及全国卫生或安全时，他可以指定一个调查委员会对争议的问题进行调查，并且在他规定的时间内向他提出书面报告。报告必须包括一份关于争议真相的声明，其中包括有关各方的表态声明，但不得包括任何建议。总统必须将报告的一份副本正式交给局，并且将内容公诸于众。2.7 (a) 调查委员会由主席一人和总统认为必要的委员数人组成，它有权根据情况需要，在美国任何地方开会和进行活动，举行公开或秘密的听证会，以便弄清发生争议的原因和情况。(b) 调查委员会委员实际执行委员会的工作，每天应得报酬五十美元，外加必要的旅行和生活津贴。(c) 为了使根据本章规定指定的任何委员会得以进行听证或调查，此类委员会的权力和职责中得享有修正后于1914年9月16日通过的联邦行业委员会法(修正后的美国法典第19部分、第15章、第49和50条)第九和十条的规定(关于证人出席作证和提供帐册、证件与文件等)。

2.8 (a) 总统在收到调查委员会的报告之后，可以指示检察长请求有关各方所属的任何美国地区法庭下令中止此类罢工或闭厂，如果法庭发现此类罢工或闭厂、或罢工或闭厂的威胁可能带来以下后果：(i) 影响到几个州之间或同外国进行贸易、运输、无线电和电视或通讯、或生产商品的全部或大部分产业部门；(ii) 如果听任此类罢工或闭厂发生或继续下去则将危及国家的卫生与安全，它有权予以中止并得为此发布适当的命令。(b) 在任何情况下，均不得使用起名为“为明确和限制衡平法庭等的权力范围对审判法的修正法”的1932年

3月23日法的规定。(c)有关巡回上诉法庭和最高法院在收到根据修正后的审判法第239条和240条(美国法典第29章、第346条和347条)规定发出的调案令或证书之后,得对上述法庭发出的命令加以审查。2.9(a)一旦地区法庭根据本法第28条下令中止已经或即将危及国家健康或安全的行为或措施时,争议的各方有责任在本法设立的局的协助下,尽一切努力调整 and 解决其分歧意见。任何一方都无义务接受局提出的全部或部分的解决方案。

(b)在发出此类命令的同时,总统必须将原先对争议情况提出报告的调查委员会重新召集起来开会。六十天之后(除非届时争议已经解决),调查委员会必须向总统报告各方当前的态度及为解决争议而已经作出的努力,并且包括各方的表态声明和雇主为解决争议提出的最新条件。总统必须将此类报告公诸于众。国家劳资关系委员会必须在这以后的十五天内,在同争议有关的每个雇主雇用的职工中,就是否接受雇主提出的最新解决方案,举行一次秘密投票,并且在投票五天之后将其结果正式送交给检察长。2.10投票结果被确定或在此前争议已经解决之后,检察长必须向法庭提出动议,要求撤消禁令;法庭必须随即批准动议,撤消禁令。当此类动议被批准时,总统必须向国会提出处理经过情况的全面报告,包括调查委员会的调查结果和国家劳资关系委员会举行的投票结果,以及他认为应予考虑和采取的适当行动的建议。收集集体谈判协定等2.11(a)为了使雇主和职工的代表以及公众了解情况和进行参考,劳工部劳动统计局必须保存一套有关所有集体谈判协定和为解决或调解争议而达成的协议和采取的行动的全部档案。这部档案将根据

劳工部长确定的适当条件供公众参阅，但不得泄漏秘密提供的特殊情况。（b）劳工部劳动统计局有权根据局、或雇主、或职工、或其代表的请求，向他们提供有助于解决劳资争议的一切材料和实际情况，但不得泄漏秘密提供的特殊情况。

铁路劳工法的规定均属例外 2 . 1 2 本法的规定不适用于属于历次修正的铁路劳工法规定范围内的一切事项。卫生保健部门劳资争议的调解办法 2 . 1 3 （a）如果联邦调停调解局局长认为，如听任一次涉及卫生保健机关的罢工或闭厂、或罢工或闭厂的威胁的发生或继续，将大大妨碍当地的卫生保健工作时，他可以在联邦调停调解局得到通知三十天之内根据本法第八条（d）款最后一句（A）目的规定（第八条（d）款（3）项所要求的），或在通知十天之内根据（B）目的规定，设立一个公正的调查委员会，进一步协助解决僵局，调查争议中的问题，并在成立十五天之内向有关各方提出书面报告。书面报告必须包括真相调查结果以及委员会为解决争议而提出的建议，以达到及时、和平与公正地解决争议的目的。委员会成员人数由局长酌情决定。根据本条被指定的委员会成员不得同争议中的卫生保健机关或职工组织有任何关系或有任何牵连。（b）（1）受联邦政府雇用的人员，如被指定为按本条规定设立的任何委员会的成员时，不得另付给报酬，但在履行其职责时所需的旅行、生活和其它开支得予以报销。（2）不属以上（1）项规定的人员，如被指定为按本条规定设立的任何委员会的成员时，得按局长确定的标准付给报酬，但报酬不得超过美国法典第 5 章第 5 3 3 2 条一般任务 G S 1 8 款每天报酬标准的规定，其中包括他们为履行本条规定的职责的每天交通费，而且他们

在履行本条规定的职责时所需的旅行、生活和其它开支也得以予以报销。（c）根据本条（a）款设立了委员会之后以及在此类委员会提出报告后十五天之内，在谈判更新合同的情况下，争议中的有关各方不得改变合同到期前的状况，而在初次合同谈判中则不得改变产生僵局前的状况，除非各方另有协议。（d）为执行本条各项规定所需的开支，得予以报销（本条为1974年增加的）。【章名】第三章 劳工组织提出的诉讼或对劳工组织提出的诉讼 3.1（a）在一个影响到商业的工业部门，雇主和代表职工的劳工组织之间，或劳工组织相互之间发生按本法规定为违反合同的诉讼时，可以向能够管辖有关各方的任何美国地区法庭提出，不问争议牵涉的数目大小，也不问争议有关各方的公民地位。（b）按本法确认为在一个影响到商业的工业部门代表职工的任何劳工组织，以及按本法确认其活动影响到商业的任何雇主，必须对其代理人的行动负责。任何此类劳工组织作为它所代表的职工的一个实体，向美国法庭提出诉讼，或被人提出诉讼。美国地区法庭对一个劳工组织判处的任何罚款，只许对作为一个实体的组织和对其资产来执行，而不得对任何个别会员或他的资产来执行。（c）美国地区法庭为就劳工组织提出的诉讼或对劳工组织提出的诉讼采取行动和进行审讯，对于凡是（1）有关劳工组织在本地区设有总部，或（2）其负责人或代理人代表其职工会员进行活动的劳工组织，均得有管辖权。（d）美国任何法庭对一个劳工组织的一名负责人或代理人的传讯、发出传票或其它提出诉讼的程序，亦即向该劳工组织提出传讯或诉讼。（e）根据本条规定，在确定某人是否另一人的“代理人”并使另一人为某人的行动

负责时，不决定于某人的特定行动是否真正被授权或事后得到准许。对职工代表付款的限制 3 . 2 (a) 任何雇主或雇主的组织或作为雇主的劳工关系专家、顾问或咨询顾问的任何人或按雇主利益行事的任何人，若向下列人士或组织付给钱物、借给钱物、赠给钱物，或同意付给钱物、借给钱物或赠给钱物，都是非法的。(1) 在一个影响到商业的工业部门被雇的任何职工的任何代表；(2) 在一个影响到商业的工业部门代表或谋求代表被雇的任何职工或打算将他吸收为会员的任何劳工组织或其负责人或雇员；(3) 在一个影响到商业的工业部门被雇的任何职工或少数职工或职工委员会，给予其数目大于他们的正常报酬，目的是为了使他们直接或间接地影响其他职工通过自己挑选的代表行使组织和集体谈判的权利；(4) 在一个影响到商业的工业部门进行活动的一个劳工组织的负责人或雇员，目的是影响他作为职工代表或该劳工组织的负责人或雇员所采取的行动、决定或履行的职责。(b) (1) 任何人请求、要求、收下或接受以上(a) 款禁止的任何款项、贷款或赠款，都将是非法的。(2) 任何劳工组织或作为该劳工组织的任何负责人、代理人、代表或雇员，向受雇于商业运输的汽车驾驶员(根据州际商业法第二部分规定的定义)或向驾驶员的雇主，索取或接受钱物，作为汽车卸货的费用，是非法的；但是不得借本项规定将雇主付给其职工的工作报酬解释成为非法的。(c) 本条的规定对于以下情况不适用：(1) 雇主付给他雇来负责在劳动关系或人事管理方面公开代表他的任何职工的任何钱物，或雇主作为工作的报酬付给既是他现在或过去的职工又是职工代表或一个劳工组织的任何负责人或雇员的任何钱

物；（2）根据任何法庭的判决，或仲裁员或公正的主席就任何要求、指控、申诉或争议，在没有欺骗或强制的情况下，达成妥协、调整、解决或撤消方案的决定或裁决，而付给或赠给的钱物；（3）在正常交易的过程中，按市场价格，出售或购买物品或商品；（4）为付劳工组织的会费而从职工工资中扣下来的钱；只要雇主已经收到每个职工一份从工资中予以扣除的书面委托书，委托书为期不超过一年，其间不得撤消，如果集体协定停止生效期在此以前，则在后者到期前不得撤消；（5）把钱物付给纯粹为了雇主雇用的职工及其家属与抚养人的福利而由此类代表设立的托管基金（或同交付类似款项的其他雇主雇用的职工及其家属与抚养人共同设立的基金）；只要（A）此类款项被保管起来，目的是为了从本金从收入、或从二者为职工及其家属的福利付款，偿付他们的医药费或住院费、退休金或抚恤金、工伤或职业病的赔偿金或保险金、失业津贴或人寿保险、残废和疾病保险、或事故保险；（B）支付此类款项的详细规定包括在同雇主签订的书面协定中；职工和雇主派同等数目的代表来管理这笔基金，另外加几个双方代表同意的人作为中间人；如果雇主和职工代表双方在管理基金时发生僵局而又没有中间人打破僵局，协定规定双方得找一个公正的裁判来解决争议；而如果双方在一定时间内不能取得一致，在其中一方提出请求时，托管基金总办事处所在地的美国地区法庭得指定一名公正的裁判来解决争议；协定还得规定每年对托管基金查帐一次，审查结果放在托管基金总办事处或书面协定指定的其它地点供人查阅；（C）作职工退休金或年金用途的款项，单独立帐，不得作其它用途；（6）任何雇主付给此类代

表为集体假期、休假日、解职津贴、学徒费或其它训练费而设立的托管基金的钱物，只要本款（5）项（B）目的规定适用于此类托管基金；（7）任何雇主付给此类代表为下列目的设立的集体或独立的托管基金的钱物：（A）为职工及其家属上教育机关学习的奖学金，或（B）为职工的学龄或学龄前儿童办的儿童中心的钱物；只要不要求劳工组织或雇主就设立任何此类托管基金进行谈判，而且拒绝谈判不得被认为是不公平劳工措施；只要本款（5）项（B）目的规定得适用于此类托管基金；（8）任何雇主付给此类代表为偿付职工及其家属请法律顾问的开支而设立的托管基金的钱物，但是本款（5）项（B）目的规定必须适用于此类托管基金；而且遇到下列情况者不得提供法律方面的服务：（A）诉讼的目的是（i）针对任何此类雇主或其职员或其代理人，除非是涉及有关工人索赔的案件，（ii）针对此类劳工组织，或其上下级组织，或其负责人或代理人，（iii）根据修正后的国内劳资关系法或本法规定的任何事项，针对任何其他雇主或劳工组织或其负责人或代理人；（B）按1959年劳工管理报告和检举法规定禁止由一个劳工组织偿付法律开支的任何诉讼。（d）凡是蓄意违犯本条规定的人，得判处犯有不法行为的罪，并得课以不超过一万美元的罚款，或不超过一年的监禁，或二者并处。（e）美国各地区法庭和美国各特区和属地的法庭，得按照修正后于1914年10月15日通过的“对防止非法约束和垄断行为等现有法律的补充法”（美国法典第28章第381条）第17条（关于通知对方）的规定，根据一定的理由，制止对本条规定的违犯，而不必考虑修正后的1914年10月15日法

第 6 和 20 条的规定（美国法典第 15 章第 17 条，以及第 29 章第 52 条），以及 1932 年 3 月 23 日通过的“修正审判法和确定及限制衡平法庭权限等的法律”（美国法典第 29 章第 101115 条）。（f）本条不适用于本法生效日正在执行中的任何合同，直至 1948 年 7 月 1 日为止，如合同在此前到期，则直至合同到期日为止。（g）服从（c）款（5）项（B）目关于捐助给托管基金的限制本是合法的，但是不得适用于对 1946 年 1 月 1 日以前通过集体协定设立的托管基金的捐助，而本条（c）款（5）项（A）目也不得被解释为不许对此类托管基金进行捐助，如果在 1947 年 1 月 1 日前此类基金已经包括集体休假福利的规定。

抵制和其它非法的行为 3.3（a）任何劳工组织在一个影响到商业的工业部门进行按国家劳资关系法第八条（b）款（4）项规定为不公平劳工措施的任何活动或行为，都是非法的。（b）任何人凡是在营业或财产方面由于有人触犯本款（a）而受到损害，可以就此向美国任何地区法庭或任何其他能管辖有关方面的法庭提出诉讼，而且得索回所受的损失和诉讼费用，诉讼要受第 3.1 条规定的限制，但争议牵涉到的数目不受限制。

关于政治捐款的限制 3.4 修正后的 1925 年联邦贪污行为法第 313 条（美国法典 1940 年版，第 2 章第 251 条；补充第五部分、第 50 章、第 1509 条），今修正如下：第 313 条 国会以法律方式授权建立的任何全国性银行或任何公司，为任何政治席位而举行的任何选举、或为选举任何政治席位或任何公司的候选人而举行的政治会议或党团会议的初选作出捐款或付出开支，或者任何劳工组织，为举行总统和副总统选举人或国会

参议员或众议员或国会代表或常驻专员的选举、或为挑选上述任何席位而举行的政治会议或党团会议的初选作出捐款或付出开支，或者为任何候选人、政治委员会或他人接收本条禁止的任何捐款，都是非法的。每个违犯本条规定而作出捐款或付出开支的公司或劳工组织，得处以不超过五千美元的罚款；凡是违犯本条规定同意有关公司或劳工组织作出捐款或付出开支的公司负责人或董事或劳工组织的负责人，得处以不超过一千美元的罚款或不超过一年的监禁，或二者并处。本条所指的“劳工组织”乃是职工纯粹或部分地为各种申诉、劳动争议、工资、工资级别、工时或工作条件同雇主进行交涉而参加的任何组织、或任何代理机构、或职工代表委员会或计划。政府雇员的罢工 3 . 5 美国或其任何机构雇用的任何人，包括全部为政府所有的公司雇用的任何人，参加任何罢工都是非法的。美国或其任何机构雇用的任何人如果进行罢工，必须立即予以解职，丧失其公务人员的地位，而且三年内不得被美国或其机构重新雇用。【章名】第四章 报告成立共同委员会，以便研究影响到良好的劳动关系和生产率的基本问题并就此作出报告。 * * * 【章名】第五章 定义 5 . 1 本法使用的：（1）“影响到商业的工业部门”这个词句，是指任何工业或任何商业活动，其中发生的劳资争议会妨碍或阻挠商业或趋向于妨碍或阻挠商业或商业的自由流通。（2）“罢工”这个名词包括职工举行的任何罢工或其它一致停工的行为（包括由于集体谈判协定过期而进行的停工行为）以及职工进行的任何一致怠工或其它中断生产活动的行为。（3）“商业”、“劳资争议”、“雇主”、“职工”、“劳工组织”、“代表”、“人”、“监工”等名

词的含义，同本法加以修正的国家劳资关系法中使用一样。补充规定 5 . 2 本法中的任何规定，不得被解释为硬要一个职工在他不同意的情况下去劳动或服务，也不得将一个职工离开工作解释为非法行为；任何法庭都不得在一个职工不同意的情况下下令迫使他劳动或服务；也不得将一名或几名职工确实因工作地点条件异常危险而离开工作岗位，认为依本法是属于罢工行为。 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