

国家劳工关系法

引于美国法典，第二十九条款， §§151-169 项， 国家劳工关系法
(美国法典，第二十九条款，第七章，第二节)

现象与政策

第一项 [§151]:

由于某些雇主否认雇员有组织工会的权利，拒绝接受雇员以集体的名义向雇主提出谈判的要求，而会导致罢工，或其它形式的产业冲突和不安定因素。罢工或其它形式的产业冲突对加重商业的负担，阻碍商业的发展会起到直接或间接的作用。因为它会造成 (a) 损害商业手段的效率，安全与操作，(b) 影响商品的流通，(c) 影响和制约产品的原材料，制造与加工在商业渠道的进出，影响和制约原材料和产品的商业价格，(d) 导致就业和工资收入的减少，从而影响了商品在市场上的流通。

由於雇员在协议或合同上不具有完全和真正的自由和权利，而雇主是产业的拥有者或其它形式拥有者的代表，所以雇员与雇主之间讨价还价的余地是不平等的。这种现象会造成工资水平与购买力之间的矛盾；产业内部，产业之间，工资与工作条件的竞争和矛盾。这样，从根本上就会给商业的流通造成负担和影响，加重商业危机。

经验已经证明，用法律可以保护雇员组织工会的权利和集体向雇主提出谈判要求的权利。用消除某些可见的，已知的产业冲突和不安定因素，以加速商业的流通。鼓励使用实际的，友好的方法去解决由於工资，工时和工作条件引起的工业纠纷；在雇员和雇主之间建立平等的协商力量，以使商业的发展免受损害和干扰。

经验还进一步表明，一些劳工组织，以及它的官员和成员的某些作法会给商业的发展造成负担和阻碍。组织罢工或引起其它形式的产业冲突和不安定，或在某些商品自由流通领域中采取一致行动损害公众利益，这些都会起到破坏商品的自由流通。消除这些不良的作法最必要的条件是赋予他们应有的权利。

鼓励雇员使用集体向雇主提出谈判要求的程序和作法去保护劳工组织的自由活动，推选他们自己的谈判代表，对就业条件，就业保护，工资和补偿等问题自由决定谈判目的，谈判条件。双方在谈判过程中容易和可能发生冲突和纠纷，美国有政策去消除由于这些冲突和纠纷而造成的对商品自由流通阻碍。

定义

第二项 [§152]:

- (1) “人”包括一个或多个人，劳工组织，团体，协会，公司，法人代表，受托人(美国法规，第11条款)或管理人。
- (2) “雇主”包括任何直接或间接起到雇主代理人作用的人。但不包括美国国家，政府拥有的企业，联邦储蓄银行，任何州政府及政治团体，或任何隶属于铁路劳工法(美国法典，第45条款，151项)的人，随每次修证而定，起雇主作用的劳工组织，或这样劳工组织的官员和代理人。(Pub. L. 93-360, §1 (a), July 26, 1974, 88 Stat.395, 从“雇主”定义中删除了“其净收入不受益给任何私有股票持有者，个人，任何拥有医院的公司或团体。”)
- (3) “雇员”应包括任何的雇员，不局限于某些特殊雇主的雇员，除非法规中明确指出。“雇员”包括任何由于劳工争端引起或造成的，和由于不公平劳务活动而被迫停止或失去现在的工作，又不能找到与现在工作同等的，正常的工作的一切个人。但不包括受雇于农业的劳工，受雇于家庭和个人服务的劳工，受雇于父母和夫妻之间，独立合同工，受雇于作为管理人员，受雇于隶属于铁路劳工法之下雇主的雇员，或任何人受雇于在这里没有被定义的雇主。
- (4) “代表”包括任何个人和劳工组织。
- (5) “劳工组织”包括任何有雇员参加的，目的在于处理雇员与雇主之间在工资，工时，工作条件等方面的纠纷的任何形式的组织，办事机构，委员会和各种计划。
- (6) “商业”包括在各州，哥伦比亚特区，美国的任何领地之间的；外国与各州，哥伦比亚特区，美国的任何领地之间的；或通过各州，哥伦比亚特区，美国的任何领地和外国的贸易，交易，商业，运输和交通。
- (7) “影响商业”包括给商业和商业自由流通造成的负担，阻碍；由于劳工纠纷而导致或造成商业和商业自由流通造成的负担和阻碍。
- (8) “不公平的劳务活动”是指在此条款中列出的任何不公平的劳务实践(此条款，158项)。
- (9) “劳务纠纷”是指雇员与雇主在受雇的期限，时间，条件；谈判的代表和组织；谈判内容等方面持有的不同立场与要求。无论纠纷的起因始于雇员或雇主的任何一方。
- (10) “国家劳工关系委员会”在此法规第三项中阐明(此条款，153项)。
- (11) “管理人员”包括代表雇主利益的任何人。他有权雇佣，调动，停职，解雇，再录用，提升，免除，派工，奖励，处罚雇员；并有责任指导，听取和反映雇员的意见和不满。如果他的权利不仅限于上述的权利，他还应具有独立的判断能力。
- (12) “专业雇员”是指
 - (a) 任何雇员所从事的工作(i) 智力的而不是常规脑力的，手工的，机械的，体力的工作。(ii) 一贯性地需要思考和判断性的工作。(iii) 工作所产生的产品和结果在一段时间内不能标准化。(iv) 需要某一科学领域里的先进知识，或需要一段长时

间在高等教育学校或医院的特殊智力教育，这种特殊智力教育区别于一般的学术，学徒或常规的脑力的，手工的，机械的，体力的培训教育。

(b) 任何雇员，他 (i) 已完成了特殊智力教育或已完成了在 (a) (iv) 中阐明的教育。(ii) 在专业人士的指导下从事有关的工作，使他成为专业雇员，如 (a) 中所阐述。

(13) “代理人”在决定某人是否为某人的代理人时，要看代理人是否为他所代理的人的行为负责。代理人的某些行为是否真正的被授权，或事后认是个不可验证的问题。

(14) “医疗机构”包括医院，康复医院，健康保健机构，卫生所，养老院，护理机构或其它用于照顾病人和老年人的设施和机构。

[Pub. L. 93-360, §1 (b), July 26, 1974, 88 Stat.395, added par. (14)]

国家劳工关系委员会

第三项 [§153]:

(a) [建立，组成，任命，任期，主席，解除] 国家劳工关系委员会 (以下简称委员会) 建立于本法规，之前为劳工管理关系法修正案，1974 (29 U.S.C. §141 et seq.)。以前由三名委员，现为五名委员，由总统任命，国会批准。后增补的两名，一名任期五年，另一名任期两年。五名委员的后任都将任期五年。由于空缺，新补充的委员只能任职他前任留下的任期。总统指定委员会主席。总统随时可因委员会委员的失职，违法乱纪解除其任职，但不能是其它原因。

(b) [工作组，地区执行官，检查地区执行官的工作，裁决人数，最终决议] 委员会可组织由三人以上组成的工作组来行使全部或部分委员会的权利。委员会也有权利任命地区执行官。工作组和地区执行官检查谈判目的的合理性，调查和听证，调查所提出的问题是否存在，组织选举和表决，或组织匿名投票(根据本项的 (c) 或 (e)，验证结果。如果利益相关的人员要求委员会介入，委员会将检查地区执行官的工作。除此之外，委员会一般都维持地区执行官的决定。委员会委员的缺席不应影响委员会行使其权利，三名委员即可构成有效的裁决人数，作出最终决议。

(c) [给国会和总统的年度报告] 委员会需在每年财政年度末向国会和总统写出书面报告，总结过去一年的重大案件和活动。

(d) [法律顾问，任命，任期，权利，义务，空缺] 委员会的法律顾问由总统任命，国会批准，任期四年。委员会的法律顾问指导委员会雇用的所有律师的工作(除去行政法官和委员会委员的法律助理)。他代表委员会对检举和上诉进行调查 (本法规，第10项)，根据调查的结果，代表委员会起诉。他还具有委员会和法律赋予的其它权利。当法律顾问一职空缺时，总统会任命一名官员临时代理法律顾问行使权利，但临时代理法律顾问的任命(1) 在众议院开会期，不得超过四十天，除非正式

任命的提名已提交给参议院批准，或 (2) 正式任命的提名在参议院休会之前已提交给参议院批准。

（“行政法官”来源于美国法典第五条款，第3105项）

第四项 [§154]: [再次被任命的资格；官员和雇员；费用]

(a) 委员会的每一委员和法律顾问都有资格被再次任命。委员会委员不能从事其它的商业活动，或其它就业活动。委员会可任命一名执行秘书，或律师，或监查官来监督检查委员会委员的行为和工作。委员会一般不雇用专门律师去审阅听证文件，撰写法律文件。这些工作是由委员的法律助理完成的。在行政法律法官的报告公开的前后，委员和他的法律助理都不审阅。行政法律法官对裁决并不征求委员会的意见。当需要时，委员会可免费建立和使用地区，地方和其它的一些机构。在委员会的要求下，指定的律师可代表委员会出庭。但这并不意味着委员会可以专门指定某人用于调解和中介或经济分析之用。

(b) 委员会所有的花费，包括委员和雇员在哥伦比亚特区之外的，必要的旅行和消费，经委员会或委员会指定人员验证必要的收据后可给予报销。

（“行政法官”来源于美国法典第五条款，第3105项）

第五项 [§155]: [中心办公室向全国行使权利；委员参与调查或决策]

委员会的中心办公室设在哥伦比亚特区，但委员会委员和委员会指定的官员可在全国任何地方开展工作和行使权利。参与调查的委员应参与委员会对此案的决策。

第六项 [§156]: [规则与管理]

委员会应依据行政管理法 (第五条，第七章，第二款)，经常不断制定，补充和费除操作管理规则。这样的操作管理规则对执行本法规的规则是必要的。

雇员的权利

第七项 [§157]:

雇员有权利自我组织，加入或帮助劳工组织。通过他们自己选择的代表，去向雇主提出他们的要求和条件。有权利参与任何以寻求正当利益和保护集体活动。他们也有权利不参与在些活动，但他们的这种权利可能会受到作为劳工组织成员的制约，因为这可能是加入劳工组织协议的一项(本法规第 8 (A) (3) 项)。

不公平的劳工行为

第八项 [§158]:

(a) (雇主的不公平的劳工行为)

- (1) 在雇员行使自己在第七项所赋予的权利时，受到干扰，压制和强迫 (本法规，第七项)。
- (2) 支配，控制或干扰劳工组织的组织和行政事务；以捐赠的形式提供经济上的或其它支持。可见本法规第六项委员会的规则和管理。雇主不可拒绝雇员在工作时间要求会面的请求，雇主也不能因雇员在工作时间会面而扣除雇员的工时。
- (3) 在雇用对象和雇用期上有歧视；在是否是劳工组织成员，或其它身份上有歧视。本法规和其它的美国法律都不阻止雇主与劳工组织建立协议 (但这种协议不能建立和维持在如本法规 8(A) 中阐述的不公平劳工实践的基础上) 而要求雇员在受雇时或受雇后三十天必须成为劳工组织成员，如果 (i) 这个劳工组织是代表雇员谈判的代表〔本法规，第 9(a)〕而且这个协议是谈判的一部分，(ii) 这个协议生效后一年内进行投票，委员会需验证表明有投票资格的大多数雇员同意给予这个劳工组织权力去签定这样的协议。如果某雇员之所以不是劳工组织成员是因为 (A) 在一段时间内对任何人都没有会员名额，(B) 被拒绝入会或被除名并非因为雇员不交会费，则雇主不能以雇员不是劳工组织成员而有任何歧视。
- (4) 因雇员指控或作证而歧视或解雇雇员。
- (5) 拒绝与雇员的代表谈判 [(本法规第 9(A))].

(b) (劳工组织的不公平的劳工行为)

- (1) 压制和强迫 (A) 当雇员行使自己在本规程第七项所赋予的权利时，(B) 当雇员为与雇主谈判选举自己的代表时。
- (2) 违反 (a) (3) 中的条款，造成或有可能造成雇主对雇员的歧视；歧视劳工组织成员，终止雇员的会员身份，并非由于雇员拒付会费，而是由于其它原因。
- (3) 违背会员的意愿，拒绝与雇主的代表谈判。
- (4) (i) 参与或鼓励雇员参与对商业和工业产生有害影响的生产，加工，运输，商品，材料，服务等。(ii) 以威胁，强迫，压制的手段迫使任何人从事对商业有害的商业和工业活动，现象为 (A) 要求，强迫雇员或任何人加入劳工组织，或雇主的某种组织，或与其签定任何 8 (e) 所禁止的协议。(B) 要求和强迫任何人停止使用，买卖，运输他人所生产的，加工的产品；要求和强迫任何人停止与他人作生意；要求和强迫雇员承认劳工组织作为代表雇员谈判的代表 (除非这个劳工组织，根据第九项，以被批准可作为雇员的代表)。(B) 中没有任何含义可用于解释主要罢工和主要纠察的合法性或非法性。(C) 在其它劳工组织以被批准可作为雇员的代表之后，仍要求和强迫雇员承认该劳工组织作为代表雇员谈判的代表。(D) 要求和强迫雇主将某些特殊的工作，给予某个特殊的劳工组织，某种特殊的贸易，行业，阶层的雇员，而非其它劳工组织，贸易，行业，阶层的雇员。除非雇主从委员会那里得不到该劳工组织的雇员能够从事这些工作的证明。在第(4)项中，并不禁止公开化 (但不是纠察) 以告诫公众，包括消费者和劳工成员，由于雇主和劳工组织的纠纷，此雇主生产的产品会受到影响，或影响到其它的雇主。只要这个公开化在纠纷期间不造成其它个体业主拒绝取送，运输商品和影响他们的服务。

(5) 要求和强迫雇员支负不合理的费用以换取劳工组织成员。委员会认为在任何情况下，过高的收费都是一种歧视。委员会认为收费的标准应考虑到劳工组织的特殊产业和工资水平。

(6) 以勒索的性质，造成或企图造成雇主，或迫使雇主同意支付或转递现金或有价物品。

(7) 纠察或造成纠察，或威胁使用纠察或造成纠察，要求和强迫雇主承认劳工组织作为代表雇员谈判的代表，要求和强迫雇主的雇员承认，接受和选择该劳工组织作为代表雇员谈判的代表(除非这个劳工组织，根据本法规第九项，以被批准可作为雇员的代表)。(A) 如果雇主以已经从法律上承认某劳工组织，根据本法规的 9(c)，关于代表性的问题不必再提出。(B) 根据本法规的 9(c)，十二个月的有效选举已实行，或(C) 在一段合理的时间内，但没有超过三十天，实行纠察，而没有上报委员会。如果上报给委员会，委员会应在此单位举行选举并验证结果，不需考虑本规定 9(c) (1) 和劳工组织一方是否同意。在 (C) 项中，并不禁止纠察和公开化，以告诫公众包括消费者雇主不雇用劳工组织成员，也不与劳工组织成员接触，除非这样的纠察影响了此雇用在其它个体业的工作，而不能取送，运输商品和影响他们的服务。

(c) (表达观点和愿望，而不使用威胁，武力和利益上的承诺)

无论是以书写，印刷，图表，视象形式表达观点，分歧和意见，只要不含有威胁，武力和利益上的承诺，本法规不认为是不公平的劳工实践。

(d) (谈判的义务)

谈判是雇主与雇员的代表带有各自的愿望，在一定的时间内就工资，工时，工作条件或其它事项履行双方义务的操作；或对协议和与其相关的问题进行谈判；或对书面合同执行的协商过程。这些义务并不强迫任何一方接受提议或作出妥协。规定：谈判的任何一方不可擅自提前终止或修改合同，除非谈判的任何一方都同意提前终止或修改合同。若谈判的任何一方都同意提前终止或修改合同，则 (1) 如合同本身具有有效期，提前终止或修改合同的书面通知必须在合同失效期前六十天提交，如果合同本身不具有有效期，提前终止或修改合同的书面通知必须在终止或修改合同前六十天提交，(2) 与对方商谈签定新的合同或修改合同的内容，(3) 如果双方发生分歧，不能达成协议，发生分歧的通知应在三十天内提交给联邦调节委员会；在此同时，发生分歧的通知也要提交给发生分歧所在地的州或领地的调节委员会，(4) 在提交终止或修改合同的六十天内，合同应继续生效，直到合同到期为此。在此期间，不应有罢工或关闭。

在委员会介入的情况下，根据本法规的确 9 (a)，合同一方的劳工组织或个人代表雇员的资格被替换或取消，则 (2)，(3) 和 (4) 将不适用于雇主，雇员和劳工组织，但这并不能被解释为要求任何一方，在一定的时间内去讨论和同意合同修改的内容与条件。任何雇员，在本项规定的提交通知期间罢工，或在本项 (g) 规定的期间罢工，将失去作为雇主的雇员在纠纷中发言权的资格。但当此雇员又被雇主所重新雇用，则此雇员的资格又被恢复。当谈判涉及到雇员的医疗保障单位，8 (d) 可按下列修改：

- (A) 8 (d) (1) 通知应为九十天，8 (d) (3) 通知应为六十天，8 (d) (4) 合同期应为九十天。
- (B) 当谈判初步达成协议后，劳工组织应在至少三十天内将遗留的分歧提交给 8 (d) (3) 中的机构。
- (C) 当联邦调节委员会收到 (A) 和 (B) 提到的通知后，应及时与双方联系，尽最大努力调节，使双方达成协议。双方也要以积极的态度，尽力解决分歧。

[在 Pub. L. 93-360, July 26, 1974, 88 Stat, 中，修正了 8 (d) 的最后一段文字。去掉了“六十天”，而加入了“任何通知”。在“将失去”之前加入了“任何雇员，在本项规定的提交通知期间罢工，或在本项 (g) 规定的期间罢工，”。在 8 (d) 一段末，加上了从“但当此雇员 ... 尽力解决分歧”的内容。]

(e) (合同和协议中共同抵制其它雇主的限制)

如果在协议或合同中含有任何内容，使得雇主可以停止或压制，或同意停止或压制使用，买卖，运输其它雇主的产品，或停止或压制与其它雇主作生意，对劳工组织和雇主来说，都是不公平劳工实践的做法。任何含有在样内容的合同和协议都是无效的。此项 (e) 并不适用于劳工组织和雇主在建筑业的合同和协议，如建筑物的修建，房屋结构的改造，房屋粉刷等合同和亚合同。在本项 8 (b) (4) (B) 中，“任何雇员”，“任何从事商业和有商业影响的工业的人”；和当使用“其它生产者，加工者，制造者”和“任何其它雇员”时所指的“任何人”不应包括服装产业或与服装产业有关的临时工，制造者，合同工和亚合同工。此法规并不限制在法规中未提到的合同的内容。

(f) (建筑业的合同与协议)

如果雇主是从事基础建筑行业，他所雇佣的雇员也是从事建筑行业，本法规中的 (a) 和 (b) 不适用于雇主与劳工组织之间的协议，也就是说如果合同或协议中包括 (a) 和 (b) 的内容，并不认为是不公平劳工行为。这是因为 (1) 根据本法规的第九项，在签署这种协议之前，这个行业的劳工组织尚未建立，(2) 这种协议要求，作为雇用的条件，在雇佣开始后的七天，或协议生效日，雇员可成为劳工组织的成员，(3) 协议要求雇主在需要雇佣雇员时要通知劳工组织，由劳工组织推荐合适的人选，(4) 这种行业所需的雇员不需要技术和经验，雇佣的需要取决于雇主的项目和不同的地理位置。这一项与本法规 8 (a)(3) 并不相抵。根据本法规 9 (c) 或 9 (e)，不阻止无效合同的上诉。

(g) (医疗机构罢工和纠察的通知)

医疗机构雇员的罢工，劳工组织需在罢工行动开始的前十天以书面的形式通知医疗机构和联邦调解委员会。在协议已初达成并进行验证和承认的情况下，无需提交通知，直到本法规 8(d) 项中的(B)所规定的已期满。通知要指明行动的日期和时间。提交通知之后，经双方书面同意，通知内容可以改变。

[Pub. L. 93-360, July 26, 1974, 88 Stat. 396, added subsec. (g)]

代表与选举

第九项 [§159]:

(a) (代表的完全性；雇员直接向雇主表达不满)

由大多数雇员指定或选举的谈判代表是谈判内容的全权代表，包括工资，工时和工作条件。任何雇员个人或集体都有权利在任何时候向雇主表达他们的不满，只要不干涉谈判代表，且这些不满与谈判协内容相一致，他们的不满应得到解释和解决。谈判代表也应给予机会参与这些解释和解决。

(b) (委员会决定参加谈判的单位)

为了保证雇员享有完全的自由权利，委员会在决定参加谈判的单位时，应考虑各方的利益，参加谈判方应有雇主方，行业方，雇员方和其下属单位。规定：委员会不能决定参加谈判的单位 (1) 当某一单位既有专业雇员和非专业雇员时，除非大多数专业雇员同意包括这一单位， (2) 如果行业中不同的单位已建立，除非大多数雇员不同意分开， (3) 个体业主，如作为一个保镖，站在雇员的对立面，以保护雇主的资产或保护雇主的安全。如果某一劳工组织接纳这样的会员，或某一劳工组织直接或间接的下属于某一接纳会员的劳工组织，保镖为一谈判单位的雇员代表则不能成立。

(c) (听证；条例；管理)

(1) 根据委员会的管理条例，当受到申诉后 (A) 某一雇员，或一组雇员，或任何个人，或劳工组织 宣称他或他们代表一定数量的雇员 (i) 希望代表雇员谈判，但雇主拒绝承认他或他们的代表资格，或 (ii) 某一个人，或劳工组织宣称他或他们的谈判代表资格已被确认和被雇主承认，但现在不能作为谈判代表，或 (B) 某一雇主宣称，一个，或多个个人，或劳工组织要求他承认他或他们的代表资格。委员会应对其申诉进行调查和听证。这个听证可由委员会的地区官员或雇员主持，但他不可作出任何建议。如果委员会通过听证记录发现这些问题确实存在，则举行匿名投票，验证结果。

(2) 在检查提交的影响商业的问题是否存在时，不考虑申诉人的身份和目的，使用同样的标准和规则。

(3) 在十二个月的选举有效期内，任何谈判单位和其下属单位不再举行选举。因参加罢工而失去选举权的雇员，根据委员会的规则，当选举出现在罢工结束后的十二个月内，则他有资格参加选举。在选举时，如果没有任何一个候选人的选票超过半数，代表则从两个得票最多的候选人之间再选举产生。

(4) 在经委员会认证后的选举的前提下，本法规并未禁止取消听证。

(d) (审阅上诉；付本)

根据本法规 10 (c)，委员会基於部分或全部的调查事实做出决定。對於委员会做出的决定可上诉要求重新审阅。要提供全部调查过程的记录和付本。

(e) (匿名选票；选举)

(1) 如百分之三十以上的雇员认为选举结果没有反映他们的意愿，则委员会应举行雇员的匿名投票，与劳工组织和雇主一起验证投票结果。(2) 在十二个月的选举有效期内，任何谈判单位和其下属单位不再举行选举。

防止不公平的劳工行为

第十项 [§160]:

(a) (委员会的权利)

委员会被授权阻止任何个人从事在本法规 8 项中列出不公平的劳工实践。在任何建立的协议和法律中，以任何借口都不能影响这种权利。委员会与各州和各领地之间的协议而赋予委员会更大的权利。

(b) (控告，听证，六个月有效期，答复，法院裁决)

当任何人被指控有不公平的劳工行为，委员会或委员会指派的机构有权对其起诉。委员会成员或委员会指派机构成员，在事发地，在起诉后的五天内，举行听证。如果指控超过六个月，则起诉将不能成立。除非被指控人由于服务于军队，在六个月内不能被起诉，六个月的时间从他离开军队那天算起。经委员会成员或委员会指派机构成员听证后的指控可能被改变，而不与起诉。被指控人有权对指控做出书面解释或辩解，或在指控地作当面陈述。在委员会成员或委员会指派机构成员举行的听证会上，任何人都可以陈述和作证。根据美国宪法 (28 条，2072 项)，美国最高法院，地区法院民事法，所有法律程序的实施都是以事实为依据的。

(c) (听证文件；发现事实；委员会决定)

委员会成员或委员会指派机构成员举行的听证会应作记录，转换成正式文件，存档。在某些情况，委员会需要多次听证。通过听证，如果委员会通过事实发现被指控人确实有不公平的劳工行为，委员会则会命令此人停止继续不公平的劳工行为，并根据本法规有偿或无偿的恢复受害者的权益。在恢复受害者的权益中，雇主和劳工组织有责任对其受害者进行补偿。在决定指控是否成立是根据它是否违反第 158 条中的 8 (a) (1) 或 8 (a) (2) 项，并且不论这个劳工组织是属于国家的还是国际的。委员会的命令可进一步扩展到要求被起诉人要经常向委员会报告，以表明他已在执行委员会的命令。在听证时委员会不应根据当事人的意见，而是根据事实来断定是否有不公平的劳工行为。委员会一则宣布事实，或驳回指控。如案件涉及到有个人被停职或解雇的情况，委员会不会命令被起诉方恢复此人的工作或被再雇用，或对其补偿。在有足够的证据面前，委员会或行政法官会要求当事双方在委员会或行政法官的建议下，共同起草协议，并提交给委员会。如果在二十天内当事双方尚不能达成协议，委员会对此案的建议即成为委员会的命令。

(“行政法官”来源于美国法典第五条款，第3105项)

(d) (在送交法院之前，对案件发现的事实和命令的修改与补充)

在将案件送交法院之前，委员会对案件所发现的事实和其发布命令可进一步进行修改与补充。

(e) (上诉，程序，审判)

根据美国法律的第 28 条，第 2112 项和上诉程序，委员会有权在美国的任何一个上诉法院进行上诉，以寻求执行决议，或适当暂时减轻。也可在当事人居住地或事发地点巡回法院，地区法院上诉。法院根据上诉的要求，依据法律程序，或给予暂时减轻；或执行决议；或要求修改决议；或部分，或全部驳回委员会的上诉请求。法院应尊重委员会，委员会委员，代理人或代理机构提出的异议。如果法庭认为有足够的证据来支持委员会所列举的事实，则可认为证据完全。如果任何一方又出示新的，尚未在委员会委员，代理人或代理机构的听证会上出示过的证据，法庭则可认为证据不完全。如果法庭认为这些新的证据有理由作为案件证据的一部份，则要求委员会委员，代理人或代理机构验证这些新的证据。在这种情况下，委员会则需要重新收集证据，组织材料。如果法庭认为新材料有足够的证据来支持委员会所列举的事实，则可认为证据完全，否则驳回上诉。根据上诉的材料，法庭作出最终判决。除非案件是在地区法院审理的，根据美国最高法院规则，判决需要上诉法庭符合。

(f) (对终审的上诉)

任何人对终审不满，可在当事人居住地或事发地点的巡回上诉法院要求重新审理，也可在哥伦比亚特区的上诉法院要求重新审理，以书面方式要求改变或驳回委员会的命令。根据美国法律的第 28 条，第 2112 项和上诉程序，上诉材料副件要送交委员会审阅。对于这种上诉的法律处理程序本规则 (e) 相同。

(g) (按委员会要求的法庭程序的和法性)

除非法庭的特殊批准 (e) 或(f) 的程序不应按委员会的要求操作。

(h) (本法规的第六章不影响法庭的司法性)

在本项中描述的法庭给予适当暂时缓解，或限制命令，或裁决，或改变裁决，或部分驳回，或全部驳回，法庭所持有的司法性是同等的，并不受美国法律第 29 条 101-115 项 (也叫做 Norris-LaGuardia 法令) 的限制。

(I) 被废除

(J) (指令)

当指控某人从事过，或正在从事不公平劳工行为 (b)，委员会有权利在被指控人的居住地，或在指控从事不公平劳工行为的发生地的任何一个美国地区法院进行上诉，要求适当暂时缓解，或限制命令。如法院赋予委员会这种权利，则这种权利具有法律性。

(K) (法律性罢工的听证)

当某人因从事不公平劳工行为 [第 8 (b) 条, (4) (D) 段] 而被起诉时, 委员会应在起诉后的十天内举行听证, 调查争端。如果争端双方向委员会提交令委员会满意的已解决争端的证据, 或双方同意的解决争端的方法, 且双方同意自愿解决争端, 委员会可撤销起诉。

(L) (以集体抵制和罢工的方式对付强制承认未被确认的劳工组织; 指令; 通知; 处理过程)

当某人因从事不公平劳工行为 [第 8 (b) 条, (4) (A) 和(4) (B) 段, 或 8 (e) 条, 或 8 (b) (7) 条] 而被起诉时, 应立即进行初步调查。如果委员会官员或律师认为这种指控很有可内成立, 则立案, 并代表委员会向事件发生所在地, 或被指控的人的居住地的任何一个美国地区法院进行上诉, 要求适当的法律解除。基于这种要求, 地区法院应根据实际情况给予法律上的解除或暂时限制命令, 尽管其它法律条款规定: 除非有可能出现重大伤害或不可弥补的损失, 否则一般不签发暂时限制命令, 而且, 暂时限制命令的有效期只有五天。而且, 本法规中第 8 (A) (2) 规定若官员或律师在初步调查之后, 有理由认为指控据有真实性, 应对其起诉, 则不可申请任何限制命令。基于这种上诉, 法院应给予被指控人或被指控单位律师咨询和听证的机会。地区法庭承认地区劳工组织的合法性地 (1) 劳工组织的主要办公室设在此地区, (2) 在任何地区都有劳工组织受权官员或代理人负责劳工组织成员利益的保护工作。这种官员或代理对劳工组织的法律服务是使此劳工组织成为一个整体诉讼单位。关于法律解除的程序按照本条款的第 8 (b) (4) (D)。

(M) (案件的优先权)

当涉及到第 8 项中的 (a) (3) 或 (b) 在 (2) 中的某人因从事不公平劳工行为而被起诉时, 已立案的或委托案件享有审理优先权。

调查权利

第十一项 [§161]:

在实行第九和第十项中的听证与调查时, 委员会据有的必要权利。

(1) (证据; 传唤证人; 听证)

委员会以及它所授权代理人或代理机构, 作为调查的目的, 在任何时候都有权接触所被调查人, 或拷贝有关证据。委员会或委员会中的任何委员都有权向与案件有关的任何一方签发传票, 要求他们参加或作为证人听证, 或提供有关证据。在收到传票的五天之内, 需提供其具有的或控制的一切证据。如果被传唤人不能提供任何与调查案件有关的证据, 或回答任何与调查案件有关的问题, 或传票没有特别指明所要提供的证据, 被传唤人可以要求委员会取消传唤。委员会中的任何委员都可以要求证人宣誓, 检查证人, 接收证据。证人和证据可来自美国及其领地的任何地方, 在指定地点听证。

(2) (法庭帮助收集证据，传唤证人)

任何美国地区法院，任何美国领地法院可签署要求证人出席委员会听证的命令，并要求被传唤人服从委员会的传唤，提供证据。对任何拒绝服从传唤的人可宣判为蔑视法庭罪并受到处罚。

(3) 被废除

(证人的豁免。见美国法律 18, § 6001)

(4) (文件的传递，作证费)

委员会，委员会委员，代理人，代理机构的上诉，命令和其它文件传递或是由人直接传递，或是通过挂号信，或是通过电报传递。使用同一种信件收发方式，收发信件要有记录，挂号信和电报要有收据。证人的作证费和交通费应与法院的付费方式相同。

(5) (司法程序与地区)

本法规下的司法程序适用于任何被告或其它人所属司法地区并可作出裁决。

(6) (政府其它部门的帮助)

当委员会需要政府的其它部门和机构的协助而获得信息，记录或其它与工作有关材料时，其它部门和机构应全力协助。

第十二项 [§162]: [原告与处罚]

任何人企图抵制，阻挠，妨碍和干扰委员会，委员会授权的代理人，代理机构的工作，将受到不超过 \$5000 的罚款，或不超过一年的监禁，或二者兼有。

局限性

第十三项 [§163]: [保留罢工的权利]

在本法规并不干扰，阻挠和减弱罢工的权利。也不影响罢工权利的范围和限制，除非有特殊指出的地方。

第十四项 [§164]: [条款的建立]

(a) (身为劳工组织成员的管理人员)

不能限制劳工组织成员作为管理人而保持劳工组织成员的身份。但任何法律，无论是国家的还是地方的，都不能容许一个人在谈判中同时作为雇主又作为雇员代表。

(b) (成为劳工组织的成员作为在州或领地就业的先决条件违反州或领地法律)

本法规没有任何规定把成为劳工组织的成员作为在州或领地就业的先决条件，这也是州或领地法律所禁止的。

(c) (放弃对劳工纠纷的司法权；州或领地行使司法权)

(1) 委员会根据行政程序法规和其自己的决定，当认为某个劳工纠纷不足以构成司法性质的问题，则可对涉及任何雇主的劳工纠纷放弃司法权。

(2) 本法规并不阻止任何州或领地 (包括波多黎各，关岛，维尔京群岛) 的法庭或机构对委员会已放弃司法权的劳工纠纷寻求和行使司法权。

第十五项 [§165]: 略

参考废除的破产状态条例。

第十六项 [§166]: [条款的分离性]

如果本条款中的某些条例对某些人或某些情况无效，除那些对某些人或某些情况无效条款之外，本条款中的其它条例对某些人或某些情况仍然有效。

第十七项 [§167]: [简称]

本法规可称作“国家劳工关系法”

第十八项 [§168]: 略

参考前第 9 (f), (g) 和 (h)。

个人的宗教信仰

第十九项 [§169]:

任何雇员，由于坚持某种宗教信仰，或属于某个宗教派别而使他不能加入，或在经济上不能支持劳工组织，则加入或在经济上支持劳工组织，不能成为受雇的先决条件。这样雇员的雇主可与劳工组织达成协议，用一次捐款给某个非宗教，非劳工组织的慈善基金会以代替交付加入劳工组织的入会费和月费。按国家税务法规的第 26 条 501 (c) (3) 项，慈善机构的捐款可以免税。在协议中，至少应有三个基金会供雇员选择，如果协议不能提供这样的基金会，则雇员可自己选择慈善机构捐款。如果由于雇员的宗教信仰使得他不能履行以上协议，则劳工组织以雇员的名义，使用不满仲裁程序，劳工组织可向雇员收取合理的程序使用费。

(Sec.added, Pub. L. 93-360, July 26, 1974, 88 Stat. 397, and amended, Pub. L. 96-593, Dec. 24, 1980, 94 Stat. 3452)

劳工管理关系法

引于美国法典, 第二十九条款, §§151-169 项, 劳工管理关系法

(美国法典，第二十九条款，第七章)

简称与政策

第一项 [§141]:

(a) 这个法规称做"劳工管理关系法, 1947" (即已知的 "Taft-Hartley 法令")。

(b) 工业上的纠纷影响商业的正常流通，影响商品的正常生产。如果雇主，雇员和劳工组织都能互相承认对方的合法权益，而且认识到在法律下，任何一方都没有任何权力参与做出对公共健康，安全和利益有害的活动，则这种纠纷就会避免或减少到最大程度。

这一法规的目的是促进商业的发展；赋予雇主和雇员在影响商的关系中应有的合法权利；为避免雇主和雇员各自拥有的权利之间的相互影响，而提供一个良好的有秩序的操作程序；在与劳工组织的关系中，保护雇员的利益；禁止在劳工和管理上影响商业和对公共有害的行为；在对有商业影响的劳工纠纷中，保护公众利益。

条款 I

(美国法典，第二十九条款，第151-169 项)

国家劳工关系法修正案

条款 II

(美国法典，第二十九条款，第七章，第三节)

有商业影响的劳工纠纷的调解；国家紧急状态

第201项 [§171. 目的与政策] 美国的政策是：

(a) 通过雇主和雇员代表之间谈判协商的手段以解决他们之间的问题以保证工业健康稳定的发展，保证先进的社会福利和健康服务，保证国家的安全和稳定，保证雇员和雇主的最大利益。

(b) 在雇主和雇员通过谈判解决争端的基础上，政府使用调解，中介和自愿仲裁的方法帮助和鼓励雇主和雇员代表在解决工资，工时和劳动条件等问题达成或维持协议；帮助和鼓励雇主和雇员代表尽最大努力，通过谈判协商解决他们之间的分歧。

(c) 通过政府提供的完全的适当的协助，可以避免或减少雇主和雇员代表在谈判过程中产生的矛盾。通过对协议条款恰当的提法，协议结论的形成，明确协议中条款的解释可以避免以后在执行协议的过程中出现的问题。

第202项 [§172. 联邦协调解和中介服务]

(a) (联邦协调和中介机构的产生；主任的任命)

联邦协调和中介服务中心 (以下简称“服务中心”，在1947年6月23日以前，称为劳工部调解中心)。服务中心是在中心主任的领导下 (以下简称“主任”)。主任是由总统任命，参议院批准。主任不允许参与其它商业活动，任职和受雇。

(b) (官员和雇员的任命；用品，设施和服务的使用)

根据民事服务法，为保证服务中心的运行，主任有权任命必要的中心的工作人员。根据美国法规第 5101-5115 和 5331-5338 条款，服务中心的经费是固定的。也可以超越出民事服务法的限制，任命足够的调解员和中介员以保证服务中心的正常运行。主任有权支配用于各种用品，设施和服务经费的使用。只要提供消费证据，经主任或主任指定人员批准，用于工作的消费应予准许。

(c) (中心办公室和地区办公室；主任授权的代表；给国会的年度报告)

中心办公室设在哥伦比亚特区。由于劳务纠纷可发生在各个地区，为了工作方便，主任可在地区设立地区办公室。根据需要，主任可随时赋予或取消地区主任，其它官员和雇员权力。主任可建立适合于各州和地区调解中和介机构相互协作的工作方式和程序。在每财政年底，主任需要向国会写出年度报告。

(d) (转换；生效日；正在处理中的案件不影响)

所有劳工部调解服务或美国调解服务 (美国法规第二十九条款) 的工作和人员，在1947年6月23日后的六十天内全部转交给联邦协调和中介服务中心。对正在处理中的案件，这个转换将不影响劳工部调解或美国调解服务对它所做出的认证，命令和条例。主任和中心在司法上和行政上不从属于劳工部长，劳工部的其它官员和部门的管辖。

服务的功能

第203项 [§173. 服务的功能]

(a) (通过调解和中介解决争端)

中心的责任是，为了防止和减小由于劳工争端对商业自由流通所造成的影响，通过调解和中介，协助当事人解决影响商业的工业争端。

(b) (主动或被动干预；回避小纠纷)

在解决影响商业的工业争端时，如服务中心认为某争端具有给商业造成影响的潜在威胁时，服务中心可主动的，或经当事的一方或多方的要求提供调解服务。对某些只会在州内或州间造成较小的商业影响的工业争端，如果有州属或其它调解服务，主任和服务中心可回避参与调解纠纷。当服务中心提供服务时，服务中心应尽最大的努力，积极与当事方沟通，通过调解和中介使他们达成协议。

(c) (如果调解失败，寻求其它解决方法)

如果在一段时间内，通过调解，不能解决争端。主任应该引导双方自愿的寻求其它的解决方法，而不导致罢工，关闭，或其它的强硬方式，包括把雇主的最后谈判条件交给雇员，或用匿名投票的方式决定同意或反对以解决纠纷。如果调解失败，或双方拒绝主任提出的任何建议不能被解释为主任或中心失职。

(d) (采用调解和中介的方法是最后手段)

双方通过协商，调整和解释现存的协议而平息不满是理想解决纠纷的方法。服务中心用调解和中介的方法去解决这样的纠纷是最后采取的方法。

(e) (鼓励和支持由联合委员会领导的劳工管理活动)

根据本法规175A项，服务中心鼓励和支持联合劳工管理活动的建立和操作。这个联合劳工管理活动是由工厂，地区或工业界委员会组织的，目的是加强劳工管理关系，工作稳定性和组织的有效性。

[Pub. L. 95-524, § 6 (c) (1), Oct. 27, 1978, 92 Stat. 2020, added subsec. (e)]

第204项 [§174. 减少劳工纠纷是雇员，雇员代表和雇主的共同责任]

为了避免和减少由劳工纠纷造成对商业自由流通的影响，对商业有影响的工业的雇主，雇员和雇员代表应：

- (1) 尽一切努力制定和维持合理的有关工资，工时，工作条件的协议，对协议的修改要有一个合理的解释。
- (2) 当由于协议中的条款和协议的实施引起的纠纷时，任何一方应尽快要求会面，双方应尽最大努力尽快的解决纠纷。
- (3) 如果这种会面不能解决纠纷，服务中心应尽快地组织会议，以帮助解决纠纷。

第205项 [§175. 国家劳工管理委员会；产生；组成；任命；任期；经费；责任]

(a) 国家劳工管理委员会由十二人组成，由总统任命。其中六人来自管理界的杰出人才，六人来自劳工界的杰出人才。每一位委员的任期为三年，如果是由于填补空缺而被任命，则他的任期是前任剩下的期限。由总统首次任命的委员的任期，其中四人在第一年底，四人在第二年底，四人在第三年底。委员会的委员每天的薪金为\$25，出差的花销将给予报销。

(b) 委员会的职责是提出避免工业纠纷的建议。对国家的，对公共福利有重大影响的工业争端的解决提供意见和咨询。

第205A项 [§175A. 协助工厂，地区和工业界劳工管理委员会]

(a) (工厂，地区和工业界劳工管理委员会的建立与操作)

(1) 服务中心被授权指导和协助工厂，地区和工业界劳工管理委员会的建立与操作。这个委员会是：

(A) 在工厂，地区和工业界，由雇主，雇员和代表雇员的劳工组织共同组成。

(B) 目的是加强劳工管理关系，工作稳定性和组织的有效性，促进经济发展，增强尊重双方利益的有益的对话。

(2) 服务中心被授权指导合同的起草和签订，在必要时给予适当的拨款。

(b) (拨款，合同，其它协助的限制)

(1) 如果某劳工组织不代表工厂的雇员，在谈判中不起作用，则这个工厂的劳工管理委员会将得不到服务中心的拨款，合同和协助。

(2) 如果某地区和工业界劳工管理委员会中不包括已被确认或被雇员承认的劳工组织，则此地区和工业界劳工管理委员会将得不到服务中心的拨款，合同和协助。并不阻止地区和工业界劳工管理委员会中有雇主参加，且此雇主的雇员并不被劳工组织所代表。

(3) 如果服务中心发现某劳工管理委员会不鼓励履行国家劳工关系法中第七项所包含的权利，或阻挠某工厂和工业的谈判，则这个劳工管理委员会将得不到服务中心的拨款，合同和协助。

(c) (办公室的建立)

服务中心按照本规定建立办公室。

(d) (拨款的授权)

已授权到1979年的财政拨款为\$10,000,000。

[Pub. L. 95-524, § 6 (c) (2), Oct. 27, 1978, 92 Stat. 2020, added Sec 205A]

国家紧急状态

第206项 [§176. 总统任命咨询委员会；提交报告；报告内容；转交服务中心]

如果总统认为在国内或与国外间的，在贸易，商业，运输，交通，通讯的罢工和关闭已经或将要影响商业产品的生产，整个工业或部分工业；如果任其发展下去，将对国家的安全和稳定产生严重的影响；在他认为合适的时候将任命一个咨询委员会介入纠纷，向他提交报告。在向总统提交的报告中包括引起纠纷的原因和双方所持的立场，但不含有任何建议。总统将报告转交给服务中心，向公众公开。

第207项 [§177. 咨询委员会]

(a) (组成)

咨询委员会包括主席和委员，在美国国内的任何地方有绝对权力，只要他们认为有必要，可以公开的或不公开举行听证以明确造成纠纷的事实。

(b) (补偿)

委员会委员每人每天有\$50工作补贴。

(c) (权力)

本法规，美国法典第15条款，49和50项(关于传呼证人和提供证据)赋予委员会举行听证和调查的权力。

第208项 [§178. 国家紧急状态下的法令]

(a) (司法部长对地区法院的请求)

根据咨询委员会的报告，总统可命令司法部长向对当事人有司法管辖权的地区法院提出请求，请求地区法院禁止罢工和关闭，如果地区法院发现这种罢工和关闭将或正在：

- (i) 国内或与国外间的，在贸易，商业，运输，交通，通讯上影响商业产品的生产和整个工业或部分工业。
- (ii) 如果任其发展下去，将对国家的安全和稳定产生严重的影响，应该使用法令来制止这种罢工和关闭。如果需要，这个法令将持续或颁布其它法令。

(b) (第六章的不适用性)

美国法典第二十九条条款，第101-115项不适用于任何案件。

(c) (裁决的复审)

美国法典第二十八条条款，第1254项，美国上诉法庭需对法院的裁决进行复审。

第209项 [§179. 国家紧急状态下的法令；在法令期，各方调整和减小分歧，解决争端]

(a) (服务中心的协助；接受服务中心解决纠纷的建议)

当地区法院发布禁止对国家的安全和稳定产生有害作用的活动的命令后，在服务中心的协助下，劳工纠纷双方有责任尽最大努力调整和减小分歧，解决争端。任何一方都没有任何责任接受全部或部分服务中心提出的解决争端的建议。

(b) (再召集咨询委员会；委员会的报告；内容；雇员的匿名投票；司法部长验证结果)

地区法院发布命令后，总统再召集咨询委员会，在六十天之后 (除非争端以解决) 咨询委员会需向总统汇报双方现持的立场和为解决争端所做出的努力，应该包括双方各自的声明和雇主最后的让步。总统应将这报告公布于众。国家劳工关系委员会，在十五天后，在当事方雇员中举行匿名投票，询问是否愿意接受雇主的最后让步以解决争端，这一调查结果需在五天内由司法部长验证。

第210项 [§180. 根据表决和解决的结果解除命令；报告国会]

根据投票表决的结果和解决争端达成的协议，无论那一结果先发生，司法部长会请求法院解除命令；法院批准请求，命令被解除。总统要向国会写出一份全面的，详细的报告，包括咨询委员会的调查，国家劳工关系委员会举行的投票结果，以及他个人对此争端解决的看法和建议。

谈判协议的编写

第211项 [§181.]

(a) 为向感兴趣的雇主，雇员代表和公众提供指导和信息，劳工部的劳工统计局应保存所有有关劳工纠纷的谈判协议，解决协议。这些材料，在劳工部长的指导下，应有条件的开放查阅。

(b) 在服务中心，雇主，雇员和雇员代表的请求下，劳工部的劳工统计局被授权可向他们提供所有的信息和材料以帮助解决劳工纠纷。

铁路劳工法的特例

第212项 [§182.]

本条例不适用于铁路劳工法 (美国法典第45条款，第151项)。

在卫生保健工业劳工纠纷的调解

第213项 [§183.]

(a) (咨询委员会的建立；委员)

如果联邦调解和中介服务主任认为在卫生保健机构的罢工和关闭已经或将要影响公共卫生保障，则中心主任建立一个公正咨询委员会去调查纠纷。这个咨询委员会的建立是在联邦调解和中介服务收到通知后的三十天内 [本法规第 8(d)，最后

段(A) 或十天内 (本法规第8(d) , 最后段(B)]。咨询委员会要在成立后的十五天内写出调查报告, 调查报告包括调查的事实和委员会对解决纠纷的建议, 以求达到快速, 和平的解决纠纷的目的。委员会人数的组成由主任根据情况而定。委员会中的委员在卫生保健机构和雇员组织的纠纷中不能有任何利益冲突。

(b) (咨询委员会的补偿)

(1) 委员会委员是联邦政府的雇员, 不享受任何补偿, 但出差或因公消费应给予报销。

(2) 如果委员会委员不属於上面 (1) 中范围内, 即不是联邦雇员, 其日薪不能超过联邦政府工资级别 GS-18 (美国法典第五条款, 第5332项), 出差或因公消费应给予报销。

(c) (状态的维持期限)

根据本项目(a) 建立的委员会, 在委员会完成报告十五天以后, 协议到期之前除非经谈判同意延期协议, 或在初步谈判结果被认准之前除非双方对争议达成协议, 履行协议的状态不能改变。

(d) (拨款的授权)

授权用款以保证本项法规的实施。

条款 III

(美国法典, 第二十九条款, 第七章, 第四节)

起诉劳工组织或被劳工组织起诉

第301 项 [§185.]

(a) (起诉地点; 争端的大小; 公民身份)

由于违反合同, 无论争端的大小, 当事方公民身份任何, 在雇主和劳工组织之间, 劳工组织和劳工组织之间的起诉可以发生在对双方都有司法管辖权的任何美国地区法院。

(b) (代理人的责任; 起诉的一体化; 裁决的执行)

代表影响商业的工业中的雇员的劳工组织和其活动对商业有影响的雇员通过代理人结合为一体, 在美国的法庭上, 作为一个整体诉讼单位起诉或被起诉。美国地区法院对劳工组织在经济上的裁决是针对这个整体和这个整体的资产, 而不是针对任何一个各体和这个各体的财产。

(c) (司法权)

在美国地区法院起诉劳工组织时，司法管辖权定义为 (1) 劳工组织的中心办公室设在此地区，(2) 劳工组织授权的官员或代理人在此地区做组织和代理工作。

(d) (司法程序)

劳工组织的官员或代理人对美国地区法院的传唤或履行其它法律上的责任是代表劳工组织。

(e) (代理的定义)

检验一个人是否是某一个人的“代理”是看“代理”是否对他所代理的人的行为负责。代理人的某些行为是否真正的被授权，或事后认是个不可验证的问题。

雇员代表佣金的限制

第302项 [§186.]

(a) (雇主或雇主代理人付钱或借钱给雇员，雇员代表或劳工组织)

任何雇主，或雇主协会，或任何人作为雇主的劳工关系顾问，或雇主利益代表付现金，或借现金，或转递现金，或有价物品，或同意给付现金，或借现金，或转递现金，或有价物品给以下人都是违法的：

- (1) 他的，工作在对商业有影响的工业的雇员代表。
- (2) 代表他的，工作在对商业有影响的工业的雇员的任何劳工组织，任何官员，或他的，工作在对商业有影响的工业的任何雇员。
- (3) 他的，工作在对商业有影响的工业的任何一个雇员，任何一组雇员，雇员委员会多于正常的补偿，目的在於使得这一个雇员，一组雇员，雇员委员会，在行使组织和谈判的权力时，按照雇主自己的意愿去影响其它的雇员。
- (4) 劳工组织的官员和雇员，目的在於对他们作为代表雇员的行动，决定，责任中施加雇主自己的影响。

(b) (要求，索取现金或其它有价物品)

- (1) 向他人要求，索取，接受，接收或同意接受，接收现金，贷款，或转递现金，或有价物品都是违法的。
- (2) 任何劳工组织，或作为任何劳工组织的官员，代理人，雇员要求或接受商业运输司机 (见美国法规第四十九条款，第301项，州际商业的第II部分)，或司机雇主的现金或有价物品作为卸货或与卸货有关工作的费用。这项不能解释为雇主付费给他的雇员服务补偿是违法的。

(c) (例外情况)

不受本项规定约束的情况：

(1) 雇主支付现金或有价物品给他负责劳工关系或人事行政事务的雇员；雇主支付现金或有价物品给他雇员的代表，或劳工组织的官员和雇员，这些人现在或以前又是此雇主的雇员；所支付现金或有价物品是作为对雇员所从事工作的补偿。

(2) 由於法庭或仲裁人的裁决，决定，或奖励；或作为补偿，协调，退还等目的而支付和转递现款和或有价物品。

(3) 在正常的商业场中以普通市场价格买卖商品。

(4) 从雇员工资中扣除的，作为劳工组织成员费。雇员与雇主签订的从雇员工资中扣除劳工组织成员费当协议在一年内或协议终止期前不能改变。

(5) 支付现金或有价物品给为雇员，雇员家属和雇员依靠者管基金会 (或者此雇员和雇员家属与其它雇主的雇员和家属一起建立的托管基金会)。

(A) 支付管基金会的付款方式基於本金，工资收入或二者同时。基金会的基金用于雇员，雇员家属和雇员依靠者的福利，用于雇员的医疗，退休和死亡，由工作职业造成的伤残和疾病，失业救济，人寿保险，病残保险和事故保险。

(B) 关于托管基金会详细的内容应包括在雇员与雇主签署的书面合同中。雇员与雇主对基金会的管理有同等的权力。当雇员与雇主对基金会的管理陷于僵局时，要有一个即代表雇员方也代表雇主方的，经双方同意的中立人的存在用于打破僵局。在合同中双方都同意在发生纠纷时，或纠纷在相当长的一段时间内得不到解决，由中立人解决纠纷。如有一方上诉的情况出现，审理此上诉的法院应在托管基金会办公室所在地区。托管基金会需要每年审计一次。审计的结果应保存在托管基金会办公室或协议中制定的地方供有关人士检查。

(C) 托管基金中用于雇员的养老金的基金应该与其它基金分开，使之其专门用于雇员的养老。

(6) 雇主支付现金或有价物品到已建立的基金会，此基金会用于休假，度假等一些福利，或支付用于见习期和各種培训计划。本项(5) (B) 的规定适用于这个基金会。

(7) 雇主支付现金或有价物品到已建立的基金会，此基金会用于 (A) 雇员，雇员家属和雇员依靠者在学校受教育的奖学金，(B) 雇员子女托儿所和幼儿园，(C) 雇员的住房补助。劳工组织和雇主不需要为建立托管基金会而谈判。如果不这样并不够成不公平劳工行为。本项 (5) (B) 的规定适用于这个基金会。

(8) 雇主支付现金或有价物品到已建立的基金会，此基金会用于支付雇员，雇员家属和雇员依靠者的法律咨询服务。本项 (5) (B) 的规定适用于这个基金会。此基金会不为以下情况支付费用：

(A) 起始法律程序为 (i) 指控雇主，雇主的官员和雇主的代理，(ii) 指控劳工组织，此劳工组织的上级或下属组织，此劳工组织的官员或代理，(iii) 指控其它雇主或劳工组织，劳工组织的官员或代理。

(B) 在1959年，劳工管理报告和公布法规 (美国法规第二十九条款，第 401 项) 中对支付劳工组织的法律服务费限制的所有法律程序。

(9) 雇主支付现金或有价物品到已建立的工厂，地区，或工业界的劳工管理委员会以达到在1978年，劳工管理合作中 5 (B) 中所阐述的一个或多个目的。

[Sec. 302 (c) (7) was added by Pub. L. 91-86, Oct. 14, 1969, 83 Stat. 133; Sec. 302 (c) (8) by Pub. L. 93-95, Aug. 15, 1973, 87 Stat. 314; Sec.302 (c) (9) by Pub.

L. 95-524, Oct. 27, 1978, 92 Stat. 2021; and Sec. 302 (c) (7) was amended by Pub. L. 101-273, Apr. 18, 1990, 104 Stat. 138.]

(d) (违规的处罚)

任何人如违反本法规的任何条款，都会以行为不端定罪，被处以 \$10,000 的罚款，或少于一年的监禁，或二者兼有。

(e)(法庭的司法权)

根据民事程序的联邦规则的第五十六条，美国地区法院和美国领地法院对本法规具有司法保护权，而不被美国法规第十五条，第七款；第二十九条，第五十二款 (即称为“Clayton”法令) 和美国法规第二十九条，第 101-115 款 (即称为“Norris-LaGuardia”法令) 所限制。

(f) (法规的起始期)

本法规对任何合同在1947年6月23日并不生效，直到合同期满，或1948年7月1日，无论那一个在先。

(g) (对托管基金会贡献)

按照 (c) (5) (B) 的限制并不适用于1946年1月1日以前已建立的托管基金会。如果托管基金会有集体休假福利，(c) (5) (A) 也不限制1947年1月1日以前对托管基金会贡献。

共同抵制和非法组合

第303项 [§187.]

(a) 在对商业有影响的活动和工业中，任何劳工组织参与在国家劳工关系法158 (b) (4) 中阐述的不公平劳工行为 8 (b) (4) 都是非法的。

(b) 任何人因他人违法而导致其在商业和财产的损失都可以在美国地区法院上诉，无论争端有多大，无论其它法院对其是否有司法管辖权，其受害者的损失应得到补偿。

政治捐款的限制

第304项 被废除

(见美国法典第二项，第441b条，1972年联邦竞选法规的第316条)

第305项 [§188.]

政府雇员的罢工。 被废除

(见美国法典第五项，第7311条，第18项，第1918条)

条款 IV

(美国法规，第二十九条款，第七章，第五节)

研究和报告影响友好劳工关系和生产的联合委员会的产生

第401-407项 [§191-197.] 略

条款 V

(美国法典，第二十九条款，第七章，第一节)

定义

第501项 [§142.]

当执行本法规(章)时：

- (1) “影响商业的工业”指在商业中的任何工业和活动中，劳工纠纷给商业和商业的流通造成或将造成阻塞和负担。
- (2) “罢工”包括任何罢工，或其它形式的雇员一致停止工作 (包括由于谈判协议期满导致的雇员一致停止工作)，或雇员集体减慢工作效率，或雇员集体中断工作。
- (3) “商业”，“劳工纠纷”，“雇主”，“雇员”，“劳工组织”，“代表”，“人员”，“管理人员”与在本法规修正案国家劳工关系法中的定义相同。

保留条款

第502项 [§143. 不正常的，危险的条件]

本法规不能被解释为法规要求任何人被迫提供劳力和服务。本法规不能被解释为法规使任何人放弃劳力而没有任何非法活动。本法规不能被解释为法规要求任何法庭要求任何雇员被迫提供劳力和服务。本法规不能被解释为法规认为由于不正常的，危险的工作条件而使得雇员被迫放弃工作和工作愿望是罢工行动。

分离性

第503项 [§144.]

如果本条款中的某些条例对某些人或某些情况无效，除那些对某些人或某些情况无效无效条款之外，本条款中的其它条例对某些人或某些情况仍然有效。