

普通高等教育国家级规划教材系列



“九五”规划高等学校法学教材

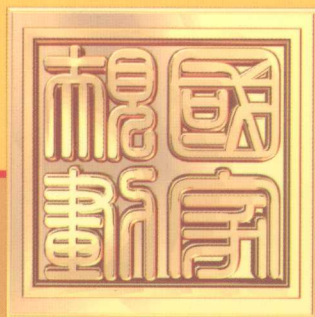
“九五”普通高等教育国家级重点教材
司法部“九五”期间优秀科研成果一等

劳动法

LABOR LAW

| 第三版 |

王全兴 著



普通高等教育国家级规划教材

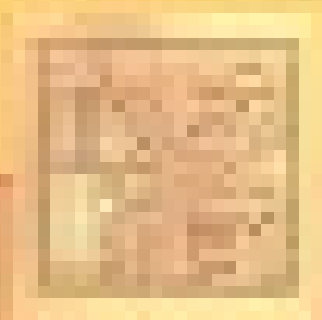


法律出版社
LAW PRESS · CHINA

劳动法

（第四版）

王全兴 著



中国劳动法律网



普通高等教育国家级规划教材系列



“九五”规划高等学校法学教材

劳 动 法

Labor Law

| 第三版 |

王全兴 著



法律出版社

始创于 1954 年

www.lawpress.com.cn

好书,同好老师和好学生分享

图书在版编目(CIP)数据

劳动法/王全兴著. —北京:法律出版社,2008.7

(普通高等教育国家级规划教材系列)

“九五”规划高等学校法学教材

ISBN 978-7-5036-8601-6

I. 劳… II. 王… III. 劳动法—中国—高等学校—教材 IV. D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第090276号

© 法律出版社·中国

责任编辑/谭柏平 张立明

装帧设计/乔智炜

出版/法律出版社

编辑统筹/法律教育出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/张宇东

开本/787×960毫米 1/16

印张/32.5 字数/616千

版本/2008年7月第3版

印次/2008年7月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939658

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5036-8601-6

定价:39.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

出版说明

法律出版社是中国历史最悠久的法律专业出版社,与国际出版同仁论剑,本社之专业出版品牌亦广受肯定。

本社素来注重法学教材出版。从20世纪50年代中国法学教材建设的起步,到70年代末中国法学教材的复兴,法律出版社均走在前列。1949年以来,我国第一部法理学、宪法、中国法律思想史、外国法制史、刑法、民法、民事诉讼法、国际法、国际私法、国际经济法教材,均出自法律出版社。

从20世纪80年代到90年代,再到21世纪,本社对于法学教材的出版更投入移山心力。而本社与权威法学家合作,渊源有自。作者中有法学宿耄,有中年英士,有青年才俊,均来自杰出法学学府与研究机构。本社教材,正旨在秉承法学先辈之思想财富,与新一代法律人分享。

自我国建设国家级教材以来,本社延揽名家,于此多有收获。从更早的国家级规划教材,到“九五”、“十五”,再到2006年评定的“十一五”国家级规划教材,法律出版社之法学类国家级教材,积累已多,忝居诸社首列。为整体性展现这批品质教材,本社乃以“普通高等教育国家级规划教材系列”为题,统一推出。

“好书,同好老师和好学生分享”,本社愿与法律共同体诸同仁,与中国法学与法律实践的学习者和建设者一起,分享好书,分享智识,分享法治进程中的点点滴滴。

法律出版社

作者简介

王全兴 男,1956年8月生,湖北省大冶市人。现任上海财经大学法学院教授、博士生导师;中国法学会经济法学研究会副会长,中国法学会社会法学研究会副会长,中国劳动法学研究会副会长。1978年上大学前当过农民和人民公社干部。1982年7月本科毕业于原湖北财经学院法律系并获法学学士学位,1989年研究生毕业于北京大学法律系并获法学硕士学位。曾在原江西财经学院、原中南政法学院、中南财经政法大学和湖南大学任教。1997年获湖北省有突出贡献中青年专家称号,2005年获国务院政府特殊津贴专家荣誉。在《中国法学》、《中国劳动科学》、《中国劳动》、《中外法学》、《法学》、《法商研究》等学术刊物发表经济法学论文七十多篇、社会法学论文六十余篇;先后独著或主编“九五”、“十五”普通高等教育国家级教材《劳动法学》。获司法部“九五”期间优秀科研成果一等奖、教育部2002年全国普通高校优秀教材一等奖、司法部2002年优秀论文三等奖、司法部2006年科研成果二等奖、中国劳动法学研究会“《劳动法》十周年优秀科研成果论文一等奖”等多项奖励。主要著作有:《经济法基础理论专题研究》、《劳动法》、《企业法学》(合著)、《企业国有资产法》(合著)、《劳动合同法条文精解》等。

第二版前言

本书(初版)1997年由司法部法学教材编辑部作为“九五”规划高等学校法学教材之一出版,并被原国家教委列为“九五”普通高等教育国家级重点教材之一(教高函[1997]16号),2000年获司法部“九五”期间优秀科研成果一等奖(司发通[2000]096号)。

本书初版当时,司法部法学教材编辑部要求定位为“供研究生和本科生使用”的“专著性教材”,故撰稿过程中试图既确保基本原理的完整性,又注重对某些问题作有一定深度的探讨性论述,书中某些当初有适度超前性的观点,被后来的劳动制度改革和劳动立法实践所验证和吸收。这可能是本书(初版)虽然一直未作修订却仍有销路的原因之一。但是,这些年来劳动制度改革、劳动法制建设和劳动法学研究已取得长足进展,经济、社会、法制的发展对劳动法理论的需求日益强烈,本书(初版)就难免显得滞后。故应法律出版社的约请和催促,对本书(初版)作首次修订,其中既吸收了本人近些年的研究心得,又力求尽可能反映改革、立法和学界的新动态。尽管如此,因本人水平有限,本书(修订版)仍会有些瑕疵,敬请读者见谅和批评指正。

我国劳动法学及其教学,较之法学其他学科,至少有两个特点:(1)老学科,新问题。劳动法学在世界上已有二百余年的历史,20世纪20年代传播到我国,在我国已有80余年历史,^[1]可算是一门老学科。但是,其研究对象却是新问题。新中国成立后至“文化大革命”前的劳动法学,所研究和论述的是计划经济体制下的劳动政策法规,深受前苏联劳动法学的影响。“文化大革命”后的劳动法学,虽然主要是研究和论述经济体制改革中的劳动政策法规,但在1986年国务院制定《国营企业实行劳动合同制暂行规定》以前,劳动政策法规还是计划经济那一套,直到1994年以前,劳动政策法规中的计划经济色彩还很浓厚,故劳动法学还是或基本是与计划经济体制对应的劳动法理论,其观点、体系和方法仍未摆脱前苏联劳动法学的影响。1994年制定的《劳动法》,是劳动制度和劳动法发生根本转变的主要标志,它为社会主义市场经济的劳动制度奠定了法律基础,要求放弃与计划经济体制相对应的劳动法理论,建立与市场经济体制相对应的劳动法理论。此时的劳动法学需要以市场经济的劳动制度和劳动法为研究对象,面临着内容更新和体系重构的任务。这种研究既要摆脱对以往

[1] 关怀主编:《劳动法》,中国人民大学出版社2001年版,第1页。

2 劳动法

劳动法理论的路径依赖,又不能照搬西方国家的劳动法理论,而需要创建符合中国国情的市场经济的劳动法理论。还需要说明的是,新中国成立前的劳动法理论,由于旧法统的废除而未能成为新中国成立后的劳动法理论的学术渊源。在1994年《劳动法》出台后,它对于建立市场经济的劳动法理论当然不乏学术价值,但它是私有制雇佣劳动的劳动法理论,基本上照搬于德国、日本,不足以说明社会主义市场经济条件下的劳动关系和劳动法问题。(2)冷学科,热问题。在我国法学界,劳动法学是一门弱小学科,所得到的研究资源远远少于其他学科,在现行的本科法学专业课程体系中未被列入主干或核心课程,在现行的研究生法学二级专业目录中也未见其名。改革开放以来,法学虽然一直是热门学科,劳动法学却一直是冷门学科。尽管如此,现实社会对劳动法知识和理论具有强烈的需求,官方和民间都非常看重劳动法所涉及的问题。如劳动制度改革、就业、劳动安全卫生、社会保险、劳动争议、WTO与社会条款、人权保障等,都是这些年来和今后相当长时期内的热点问题。这些问题在法学以外的学科,如经济学、社会学中,都受到特别重视。而在法学界,研究这些问题的学者和成果都不多。可见,法学界较之其他学界,面对现实问题显得反应迟钝。这两个特点表明,劳动法学是一门具有广阔的发展前景和深厚的发展后劲的学科。但愿本书能为我国劳动法制建设和劳动法专业人才培养作出微薄贡献。

值此本书修订本付梓之际,谨向司法部法学教材编辑部原总编沈忠俊先生、北京大学贾俊玲教授、中南财经政法大学吴超民教授、中国社会科学院法学所史探径研究员,以及法律出版社的丁小宣、谭柏平、王耀琪先生,致以最诚挚的谢意!

王全兴
2004年7月

第三版前言

本书2004年第二版到今年第三版的四年,正处在我国社会主义事业发展的又一次重大转型期间。这是继1978年以阶级斗争为纲转向以经济建设为中心之后,在社会主义市场经济体制由建立走向完善、GDP以年均10%左右增长率持续增长的过程中发生的内容更为丰富的转型,其中,对劳动法和劳动法学有重要影响的,是以经济优先发展转向经济与社会协调发展,城乡二元经济转向城乡一体化经济,主要靠投资、出口拉动经济增长转向消费、投资、出口协调拉动经济增长,“一部分人先富起来”转向“共同富裕”,劳动力无限供给转向劳动力供给短缺为内容的转型。这种转型意味着,在由政治、经济、社会政策目标所构成的国家政策目标体系中,继政治政策目标优先转向经济政策目标优先之后,社会政策目标的地位不断提升,即正趋向社会政策目标与经济政策目标并重。在此大背景下,伴随着国家提出构建和谐社会的目标和劳动关系和谐被确定为构建和谐社会的重点,我国劳动立法进入“黄金阶段”,2007年以出台《就业促进法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》为标志而被称为劳动立法年,引起全世界的关注。

正因为如此,劳动法学在这五年中由“冷”转“热”。本书第二版前言中,笔者曾将“冷学科,热问题”作为我国劳动法学的特征之一,即尽管劳动法学所研究的问题是为改革和发展所强烈需求且被法学以外的学科(如经济学、社会学)所特别重视的热门问题,但在我国法学界和法学教育界,劳动法学一直是一门弱小学科和冷门学科。令人欣喜的是,在这五年中,劳动法学发生了由“冷”转“热”的突变,有人预言,劳动法学和社会保障法学将会成为法学中的显学。但在欣喜之余又不得不令人担忧,即面对劳动法制建设的强烈需求,劳动法学资源却严重短缺,法律职业队伍中熟悉劳动法知识的专门人才并不多见,即使劳动执法队伍中也少有劳动法专业素质高的人才;对于劳动立法中亟须解决的许多理论问题和法律问题,在现有国内法学文献中,足以充分论证和提供制度设计方案的研究成果显得相对单薄。

在这五年中,还值得我国劳动法学界特别记忆的是,《劳动合同法》出台前后,由企业界、劳动者、法律界、学界、媒体参与的大讨论,真可谓“轰轰烈烈”。其中,劳动法学界有的现象的确令人深思。例如,曾几何时,劳动法学界被媒体炒作出所谓的“劳方派”和“资方派”,“擂台”几乎打遍全国,很是热闹。若就利益集团(如劳方利益集团、资方利益集团、不同劳动者群体、不同雇主群体)而言,对《劳动合同法》的解

读有不同派别是理所当然的,但就劳动法学科而言,“劳方派”和“资方派”之区分却令人困惑。曾听一位日本劳动法学家说过,劳动法学科的基本立场和价值取向是非常明显的,若用“劳方”和“资方”的称谓来表述,只可能是所谓的“劳方派”,而所谓的“资方派”只可能是民法学科,劳动法学科内则不应当有“劳方派”和“资方派”之区分。我很同意这种看法,其实这也是劳动法学与民法学区分的常识问题。又如,我国现阶段的劳动标准、《劳动合同法》的标准是高了还是低了的争论,也是激烈非凡。其实,这里的所谓“高了”或“低了”的问题,是很难找到可供比较和参照之样本的。不同的国家都有不同的国情,发展中国家与发达国家处在不同的发展阶段,同样名称的劳动标准在不同国家的构成要素不尽相同,同样的法律规定在不同国家可实施的程度会有所差异。所以,通过比较我国与外国的劳动标准来判断我国劳动标准的“高了”或“低了”,其科学性是值得怀疑的。但是,无论那个国家,劳动标准都应当与本国的国情,即本国经济和社会发展的现状和目标相适应,这倒是值得且可以研究的,不过,不宜将此问题转换成劳动标准“高了”或“低了”的问题进行研究。再如,无固定期限劳动合同与“铁饭碗”本是风马牛不相及的问题,迄今为止还未见过哪个国家因实行无固定期限劳动合同制度而导致“铁饭碗”的先例,可在我国劳动法学界却不得不为此问题而大动笔墨干戈。这些现象都表明,劳动法基本理论的形成和普及,对劳动法学的发展是何等重要。

综上所述,对本书第二版作出修改而出第三版,的确有必要。尽管笔者在本书第三版中,力图全面吸收这五年劳动立法的新内容和劳动法学研究的新成果,但相对于我国经济、社会发展和劳动法制建设的需要而言,仍力不从心,更何况我国劳动法学还未进入成熟阶段,尤其是《劳动合同法》、《劳动调解仲裁法》等新近立法中有许多以往不曾有的制度设计还需要在今后的实践和研究中探讨。因此,本书第三版同初版和第二版一样,会有许多瑕疵,故敬请各位读者指正。

在本书第三版付梓之际,谨向北京大学贾俊玲教授、中南财经政法大学吴超民教授,以及法律出版社丁小宣、谭柏平先生,致以最诚挚的谢意!还特别向已故的司法部法学教材编辑部原总编沈忠俊先生、中国社会科学院法学所研究员史探径先生,表示深切的缅怀和崇高的敬意!

王全兴
2008年5月

目 录

第二版前言	(1)
第三版前言	(1)

立法简史篇

第一章 外国劳动立法的产生和发展	(1)
第一节 劳动法的产生	(1)
第二节 资本主义国家劳动立法的发展	(4)
第三节 社会主义国家劳动立法的发展	(6)
第二章 中国劳动立法的产生和发展	(9)
第一节 旧中国的劳动立法	(9)
第二节 新中国的劳动立法	(12)
第三节 香港、澳门和台湾地区的劳工立法	(13)
第三章 国际劳工立法的产生和发展	(18)
第一节 国际劳工组织	(18)
第二节 国际劳工立法	(20)
第三节 国际劳工立法与中国	(23)

基础理论篇

第四章 劳动法概述	(26)
第一节 劳动法的概念和调整对象	(26)
第二节 劳动法的地位和基本特征	(38)
第三节 劳动法的基本原则	(47)
第四节 劳动法的形式和体系	(53)
第五节 劳动法的作用	(60)
第五章 劳动法律关系	(64)
第一节 劳动法律关系	(64)
第二节 劳动行政法律关系	(70)

2 目 录

第三节 劳动服务法律关系	(73)
第六章 劳动法主体	(76)
第一节 概述	(76)
第二节 劳动者及其团体	(78)
第三节 用人单位及其团体	(105)
第四节 劳动行政部门和劳动服务主体	(117)

劳动关系协调篇

第七章 劳动合同	(125)
第一节 概述	(125)
第二节 劳动合同的种类、形式和内容	(131)
第三节 劳动合同的订立和续订	(147)
第四节 劳动合同的效力	(155)
第五节 劳动合同的履行和变更	(163)
第六节 劳动合同的解除和终止	(170)
第七节 劳务派遣	(189)
第八节 非全日制用工	(199)
第八章 集体合同	(205)
第一节 概述	(205)
第二节 集体合同的内容、形式和期限	(211)
第三节 集体合同的订立	(214)
第四节 集体合同的效力	(221)
第五节 集体合同的履行、变更和终止	(226)
第六节 集体合同的管理	(227)
第九章 劳动规章制度	(229)
第一节 概述	(229)
第二节 劳动规章制度的制定和效力	(234)
第三节 劳动组织规则	(240)
第四节 劳动纪律制定和实施规则	(245)
第十章 职工民主管理	(250)
第一节 概述	(250)
第二节 职工代表大会制度	(257)
第三节 平等协商制度	(261)
第四节 企业机构内职工代表制度	(264)
第五节 职工民主管理的利益机制	(266)

劳动条件基准篇

第十一章 工作时间和休息休假	(269)
第一节 概述	(269)
第二节 最高工时标准和工时形式	(274)
第三节 休假	(276)
第四节 延长工作时间	(279)
第十二章 工资	(283)
第一节 概述	(283)
第二节 工资构成和工资形式	(288)
第三节 工资保障	(293)
第四节 工资总量宏观调控	(309)
第十三章 劳动保护	(317)
第一节 概述	(317)
第二节 劳动保护法的体系	(321)
第三节 劳动安全卫生技术规程	(323)
第四节 劳动保护管理制度	(327)
第五节 女职工和未成年工特殊劳动保护	(335)

劳动保障篇

第十四章 劳动就业	(338)
第一节 概述	(338)
第二节 公平就业	(347)
第三节 政策支持	(355)
第四节 就业服务和管理	(357)
第十五章 职业培训	(363)
第一节 概述	(363)
第二节 职业培训的主要形式	(367)
第三节 职业技能鉴定	(371)
第十六章 社会保险	(375)
第一节 概述	(375)
第二节 社会保险制度的基本要素	(378)
第三节 养老保险	(387)
第四节 失业保险	(390)

4 目 录

第五节 工伤保险	(392)
第六节 医疗保险	(400)
第七节 生育和死亡保险	(403)
第八节 农民工社会保险	(405)
第十七章 职工福利	(409)
第一节 概述	(409)
第二节 职工福利机构和基金	(412)
第三节 职工个人福利和集体福利	(414)
第四节 社会化职工住宅福利	(417)

法律救济篇

第十八章 劳动争议处理	(420)
第一节 概述	(420)
第二节 劳动争议处理体制	(429)
第三节 劳动争议基层调解	(438)
第四节 劳动争议仲裁	(441)
第五节 劳动诉讼	(450)
第六节 举证责任	(453)
第七节 集体合同争议处理	(456)
第十九章 劳动监督	(460)
第一节 概述	(460)
第二节 劳动监察	(464)
第三节 工会劳动监督	(477)
第二十章 法律责任	(482)
第一节 概述	(482)
第二节 用人单位的法律责任	(485)
第三节 劳动者的法律责任	(492)
第四节 其他劳动法主体的法律责任	(498)
参考文献	(501)

立法简史篇

第一章 外国劳动立法的产生和发展

第一节 劳动法的产生

劳动法作为法律体系中的一个独立法律部门,产生于法律发展史的一定时期。资本主义劳动法的产生,与资本主义制度的发展和工人运动的兴起密切相关;社会主义劳动法的产生,则与社会主义国家的建立同步。

一、劳动法产生的前提

劳动法作为一个以劳动关系为主要调整对象的独立法律部门,理所当然要以劳动关系的存在作为其产生的前提。劳动关系作为劳动力与生产资料相结合以实现劳动过程的社会关系,只有在劳动力与生产资料需要通过一定社会关系进行结合的条件下,才会产生。如果劳动力和生产资料同属于一个主体,该主体为实现劳动过程而将劳动力与生产资料结合,无须也不会出现劳动关系。如果劳动力和生产资料分别归属于不同主体,即劳动力的所有者和生产资料的所有者或占有者不是同一主体,双方主体为实现劳动过程才会形成劳动关系。因此,劳动力和生产资料分别归属于不同主体,才会有劳动法赖以产生的前提。

在前资本主义社会,并不具备劳动法产生的前提。原始社会中实行生产资料氏族所有制,氏族成员既是劳动力所有者又是生产资料所有者。奴隶社会中,不仅生产资料为奴隶主所有,而且寓于奴隶身体的劳动力也归奴隶主所有,因为奴隶不是人而仅是会说话的工具。封建社会中,农奴与封建主有人身依附关系,在封建庄园为封建主劳动,被使用的劳动力归封建主所有;至于小农劳动,则是小农以自己的劳动力运用自己的少量生产资料所进行的。当然,在奴隶社会和封建社会,也有奴隶、农奴之外的少量自由人以自己的劳动力为他人劳动,但这种现象在社会中所占份量甚微。所以,在原始社会不可能产生劳动关系,在奴隶社会和封建社会不可能大量产生劳动关系。

在资本主义原始积累阶段,农民被驱出土地而成为除了载于自己人身的劳动力以外一无所有的自由人即无产者,生产资料被集中于少数人即资本家手中。这样,无

产者为谋生存,只得把自己的劳动力出卖给资本家使用,以取得用于购买生活资料的工资;资本家为使资本增值,就必须以支付工资的方式购买无产者的劳动力,使之与其生产资料结合,以实现劳动过程。至此,才大量出现了劳动关系,从而具备了劳动法赖以产生的前提。

二、劳动法产生的过程

随着劳动关系大量出现,就产生了对劳动关系进行法律调整的需求,这种需求的内容在资本主义进入自由竞争阶段前后有所不同。与此相应,国家对劳动关系的法律调整,经历了“劳工法规”调整阶段和“工厂法”与民法调整阶段。

在资本主义原始积累阶段,为了加速资本主义生产关系的形成和发展,国家颁布了一系列血腥恐怖的“劳工法规”。第一个早期“劳工法规”是由英皇爱德华三世于1349年颁布的;嗣后,在14世纪至18世纪末四百多年漫长的岁月中,英国等欧洲国家制定了许多“劳工法规”。“劳工法规”对劳动关系的调整,有如下特点:

1. 以国家强制手段迫使被剥夺土地的农民到资本家的工厂做工,即强迫劳动者同资本家建立雇佣劳动关系。英国亨利八世时期曾有一闻名规定:对流浪者给予鞭打;如再度流浪,则被捕,除了鞭打,还要割去半只耳朵;三度流浪就要当作重犯罪人或社会敌人处死。

2. 规定最低工时和最高工资,强化雇佣剥削。英国伊丽莎白女王统治时期颁布的《学徒法》规定,在法定限额以上支付工资者要受到处罚,而取得这笔工资者要受到更为严厉的处罚,对前者判处监禁10日,而对后者判处监禁22日。可见,“劳工法规”实际上是反劳工法规,这同后来的以保护劳工为主旨的劳工法规正好相反,因而,不能认为是劳动法的起源。

19世纪初,资本主义进入自由竞争阶段。此时,资本主义生产方式已成长壮大,单靠经济关系的无声强制就足以保证资本家对工人的剥削和统治,再无须借助国家的非经济强制手段。

1804年,第一部资产阶级民法典《法国民法典》诞生。它将雇佣关系称为“劳动力的租赁”,并解释为“当事人约定,一方为他方完成一定的工作,他方约定支付报酬的契约”(第1710条);还将劳动力的租赁与物的租赁并列,使其适用租赁的一般规定。^{〔1〕}以后资产阶级各国的民法典都把雇佣关系作为一种“自由”的契约关系来加以规定。

与此同时,“劳工法规”被逐步废止,并随之出现一种新的立法——“工厂立法”。其最早者是英国1802年的《学徒健康和道德法》。它规定:纺织厂不能雇佣9岁以下的学徒;童工每天工作不得超过12小时,并且限于清晨6时至晚间9时之间,禁止做

〔1〕《法国民法典》对雇佣关系规定得十分简陋,仅以第1710、1780、1781条三个条文进行规定,其他则适用租赁的一般规定。参见易军、宁红丽:《合同法分则制度研究》,人民法院出版社2003年版,第382页。

夜工。但该法仅适用于从救济院出来的贫苦儿童,而当时一般的纺织业工厂依然可以直接通过儿童家长雇佣童工。该法案于1819年修正后,规定禁止雇佣9岁以下的儿童从事工厂劳动,16岁以下童工每日的最高工作时间为12小时。但修正案依然仅适用于纺织业。1833年以后,英国又陆续颁布了几项法规,将禁止雇佣童工的范围逐渐扩大到其他行业,将童工的年龄作了进一步限制,并将限制工作时间的范围扩大到女工。

在英国现代工厂立法的影响下,其他一些资本主义国家也相继颁布了工厂法。例如,法国1806年制定了工厂法;德国1839年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》和限制童工工作时间的法律;瑞士1848年制定了一项限制成年人工作时间的法律。在美国,最早的工厂法为州立法。康涅狄格州1813年的工厂立法规定,让受雇儿童接受教育,获得能读、能写、能算的本领。但该法并未生效。马萨诸塞州1836年通过了一项童工法,规定15岁以下童工的雇佣条件以及童工教育问题;还于1843年和1879年分别颁布法律,对童工工时和女工工资等问题作了规定。

较之以前的“劳工法规”,工厂法是保护劳动者的立法。它通过规定工时上限和工资下限,以限制资本家的剥削程度。因此,各国学者都公认工厂法为劳动法的起源,并把英国的《学徒健康与道德法》视为劳动法产生的标志。

劳动关系同时由民法和工厂法调整,反映了资本主义商品经济对劳动力商品的双重需要。一方面,需要按照一般商品交换的规则进行劳动力商品买卖;另一方面,需要将劳动力作为一种特殊商品,由国家出面对劳动力商品买卖中的劳动者进行必要的保护。以后,民法中规定“劳动力租赁”的内容和工厂法的内容融合于一体,进一步形成一个兼有“当事人平等协商”和“国家干预”特点,以保护劳动者为主旨的独立法律部门——劳动法。

三、劳动法产生的原因

劳动法的产生,是人类社会发展的必然现象。究其原因,主要在于:

1. 是工人阶级长期斗争的结果

无产阶级为了保存自身生存权利,在18世纪中叶以后,就自发地起来同资产阶级进行斗争,劳资双方的斗争逐渐采取了集体斗争的形式并越来越激烈。许多劳动法规正是在无产阶级斗争的压力下被迫制定的。

2. 是发展生产力的要求

劳动者是生产力系统中的决定性因素,劳动力再生产是生产力赖以发展的必要条件,因而,保护劳动者就是保护生产力,这符合全社会各阶级利益的要求。在资本主义原始积累阶段和自由竞争阶段初期,资本家对工人的无休止的剥削,尤其是对劳动力的掠夺性、破坏性使用,危及劳动力再生产的正常进行,劳动力资源面临枯竭的威胁,仅用以“契约自由”为原则的民法来调整劳动关系,已不足以阻止更无法扭转这一危险趋势。于是,亟待从立法上限制资本家对工人的剥削,并对劳动者给予足以维持劳动力再生产的保护。当时的工厂法就是在这种情势下产生和发展的。