



新世纪高等学校规划教材·法学核心课系列

劳动与社会保障法

主 编◎李海明

副主编◎扈春海 杨 华



Labour Law and
Social Security Law



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

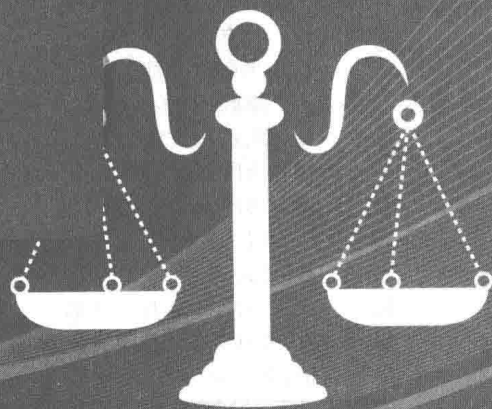


新世纪高等学校规划教材 法学核心课系列

劳动与社会保障法

主 编◎李海明

副主编◎扈春海 杨 华



Labour Law
Social Security Law



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法/李海明主编. —北京: 北京师范大学出版社, 2017. 2

新世纪高等学校规划教材. 法学核心课系列
ISBN 978-7-303-22035-9

I. ①劳… II. ①李… III. ①劳动法—中国—高等学校—教材②社会保障法—中国—高等学校—教材 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 024535 号

营销中心电话 010-62978190 62979006
北师大出版社科技与经管分社 www.jswsbook.com
电子邮箱 jswsbook@163.com

LAODONG YU SHEHUI BAOZHANGFA

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com
北京市海淀区新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京嘉实印刷有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 787 mm×980 mm 1/16
印 张: 14
字 数: 240 千字
版 次: 2017 年 2 月第 1 版
印 次: 2017 年 2 月第 1 次印刷
定 价: 32.00 元

策划编辑: 李红芳 责任编辑: 李红芳 陈仕云
美术编辑: 刘 超 装帧设计: 刘 超
责任校对: 赵非非 责任印制: 赵非非

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-62978190

北京读者服务部电话: 010-62979006-8021

外埠邮购电话: 010-62978190

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-62979006-8006

前 言

劳动与社会保障法学是法科学生的一门重要课程，多数法学院均将这门课程列为必修课。同时，劳动与社会保障法学还在快速发展，很多学者编写了相关教科书，如《劳动法》《社会保障法》《劳动与社会保障法》等，但是劳动与社会保障法学的体例却并未定型。在体例上，有侧重与《中华人民共和国劳动法》立法体例一致的，有借鉴德日体例的，但均未成为一统江湖的成例。在教学过程中，教材的内容被明显区分为重点章节和非重点章节，这只怕是教学和教材脱节的一个重要信号，也是劳动和社会保障法学落伍于传统法学的重要体现。

鉴于此，本教材在体例上是非常大胆的：重点章节非常突出，例如劳动合同法、工伤保险法；非重点章节缩减合并，例如工时休假与安全卫生、非保险性社会保障。这并不是说我们赞成或推崇这种详略安排，而主要是从与教学相一致出发而做的取舍。就本科教学而言，我开始几年是在诸多章节上平均安排课时，近几年就专注在劳动合同和工伤保险两个部分。本教材作为简明教程正是吻合这种课时安排的，也希望这种安排能够受到学生的欢迎。大胆缩略的一个效果就是纸张少用了些、价格低了些，就此一点，我的学生是喜欢的，这也是他们多次要求我的。当然，在具体体例上仍然有不少私货，例如反就业歧视的独立成章、对职业训练与就业服务的朦胧推崇，以及刻意“凑”出的“第十二章”等。

在劳动与社会保障法学面前，我只是一名学徒；作为主编，让我似乎又成了盗徒。扈春海师兄多年的劳动合同法讲稿和杨华老师的工伤保险法讲义成就了本教材的两个重心，在此深表感谢。感谢我的同门好友李文静和赖力静，她们真正地排除万难参与本教材的编著。感谢李文佼，她对本教材的贡献远超过她负责编写的章节，她在沟通、

校对、整理、乃至我的生活琐碎上投入了大量时间。本教材在我家庭生活如此艰难的时候圆了我十年教学的教材梦，在此真诚地感谢参编者，并感谢我的家人范范、京京、小丁。在此背景下，本教材具体编著分工如下：

李文佼(中央财经大学) 第一章、第十一章、第十二章

扈春海(燕山大学) 第二章

杨华(长春工业大学) 第七章

李文静(劳动科学研究所) 第八章

赖力静(中央民族大学) 第十章

李海明(中央财经大学) 其余章节以及整体策划审定

感谢尹飞教授、李洪波编辑的推荐、联络，特别感谢本书的策划编辑李红芳女士，她极其专业而又耐心细致的工作让本书得以顺利问世。

李海明
2016年12月



北京师范大学出版集团

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP

北京师范大学出版社科技与经管分社

地址：北京市海淀区信息路甲 28 号科实大厦 C 座 12B

电话：010-62979096/8896 传真：010-62978190

网址：jswsbook.com 邮箱：jswsbook@163.com



官方微信公众号



官方微博

教师样书申请表

尊敬的老师，您好！

请您在我社网站的最新教材目录中选择与您教学相关的样书（每位教师每学期限选 1-2 种），并以清晰的字迹真实、完整填写下列栏目后经所在院（系）的主要负责人签字或盖章。符合上述要求的表格将作为我社向您提供免费教材样书的依据。本表复制有效，可传真或函寄，亦可发 E-mail。

姓名：_____ 性别：_____ 年龄：_____ 职务：_____ 职称：_____

院校名称：_____ 大学（学院）_____ 学院（系）_____ 教研室

通信地址：_____

邮编：_____ 座机：_____ 手机：_____

E-mail：_____ 微信：_____ QQ：_____

教授课程 _____ 学生层次 _____ 学生人数/年 _____ 用书时间 _____
 研究生 本科 高职 春季 秋季

现使用教材 _____ 版本 _____ 换教材意向 _____
出版社 有 无

换教材原因 _____
课程 _____

原因 _____

曾编教材情况

书 名	出 版 社	主编/副主编/参编	出 版 时 间

教材编写意向： 近期有编写意向 目前暂无意向

希望编写教材名称： _____

申请样书

书 名	书号 (ISBN)	作 者	定 价

目 录

第一章 劳动与社会保障法基础 /1	
【学习目标】	1
第一节 劳动与社会保障法的重要性与特殊性	1
第二节 劳动与劳动法	2
第三节 劳动法的体系	8
第四节 社会法与社会保障基金	10
【本章小结】	13
【思考题】	13
第二章 劳动合同法 /14	
【学习目标】	14
第一节 劳动合同概述	14
第二节 劳动合同的订立	25
第三节 劳动合同的效力	37
第四节 劳动合同的履行和变更	39
第五节 劳动合同的解除和终止	41
第六节 特殊劳动合同	54
【本章小结】	59
【思考题】	60

第三章 集体劳动法 /61

【学习目标】	61
第一节 集体协商	61
第二节 工会	63
第三节 集体合同	66
第四节 集体争议及其规制	69
【本章小结】	71
【思考题】	72

第四章 反就业歧视 /73

【学习目标】	73
第一节 概述	73
第二节 就业歧视的种类	76
第三节 反就业歧视措施	79
第四节 职业场所性骚扰	80
【本章小结】	84
【思考题】	84

第五章 职业训练与就业服务 /85

【学习目标】	85
第一节 职业训练	85
第二节 就业服务	89
【本章小结】	91
【思考题】	92

第六章 工时休假与安全卫生 /93

【学习目标】	93
第一节 工作时间立法	93
第二节 休息休假	105
第三节 安全卫生	110

【本章小结】	116
【思考题】	117
第七章 工伤保险法 /118	
【学习目标】	118
第一节 概 述	118
第二节 工伤保险的适用范围与工伤认定	120
第三节 劳动能力鉴定与工伤保险待遇	124
【本章小结】	134
【思考题】	135
第八章 养老保险法 /136	
【学习目标】	136
第一节 养老保险	136
第二节 养老保险法律关系	141
【本章小结】	146
【思考题】	147
第九章 医疗保险和生育保险 /148	
【学习目标】	148
第一节 医疗保险	148
第二节 医疗保险法律关系	150
第三节 生育保险和生育保险法律关系	162
【本章小结】	168
【思考题】	169
第十章 非保险性社会保障 /170	
【学习目标】	170
第一节 社会救助	170
第二节 社会福利	173

第三节 住房公积金制度	178
第四节 社会优抚	180
【本章小结】	184
【思考题】	185

第十一章 劳动保障监察 /186

【学习目标】	186
第一节 劳动保障监察的产生和现状	186
第二节 劳动保障监察机构	187
第三节 劳动保障监察的实施	192
【本章小结】	195
【思考题】	196

第十二章 劳动和社会保障争议处理 /197

【学习目标】	197
第一节 劳动争议调解仲裁	197
第二节 劳动争议诉讼	205
第三节 社会保障争议的处理机制	206
【本章小结】	214
【思考题】	214

参考文献 /215

第一章 劳动与社会保障法基础

【学习目标】

1. 了解劳动与社会保障法的历史发展。
2. 了解劳动与社会保障法的基本理念。
3. 掌握劳动与社会保障法的立法体系。
4. 掌握社会保障基金的征缴与支付。

第一节 劳动与社会保障法的重要性与特殊性

在劳动与社会保障法学尚不发达的背景下，有必要专门强调劳动与社会保障法的重要性、特殊性。

一、劳动与社会保障法的重要性

每个人都应该学习劳动和社会保障法。其一，劳动和社会保障法律制度直接涉及我们每个人的切身利益，是我们工作和生活中不可或缺的行为规范。其二，学点劳动法有助于我们认识和解读诸多社会问题。一个发达的社会里的公共新闻不应该是娱乐消息和各类趣闻，而应该是以公共事务为核心的，劳动和社会保障事务就是其中的重要内容。其三，从法律职业的细分选择上，劳动和社会保障法也应该成为或将成为一个重要领域。

国家应该重视劳动和社会保障法的建设、宣传和实施。劳动和社会保障政策是无处不在的，政策的法治化必需依托劳动与社会保障法理论的建构。诸多社会问题都与劳动和社会保障法的实施有关系，例如农民工、出租车司机、教师、医生等。劳动法是工薪社会有秩序运转的枢纽，社会保障法是企业与社会衍生一体的重要向度。

二、劳动与社会保障法的特殊性

劳动与社会保障法有特殊的价值取向，即在公平和效率之间更关注公平，在形式与实质之间更趋向实质。因此，在劳动法中，更侧重于劳动者的权益保护；在社会保障法中，更侧重于社会整体利益。

劳动与社会保障法研究方法比较特殊。在劳动与社会保障法学的学习和研究中，

虽然也重视规范法学的研究方法，但更容易青睐开放的研究方法。

劳动与社会保障法的制度实施也比较特殊。例如，存在规则先行、规则弱化和折扣等现象，存在制度不被认可的问题。

劳动与社会保障法的学科地位和学者队伍同样比较特殊。整体而言，劳动和社会保障法的学科地位比较弱，劳动和社会保障法的学者队伍也比较杂。因此，从简明知识的角度出发，本书的定位不是一本周延、系统的教材，而是在秉承学界基本框架的前提下挑拣出来的课程讲义。相应地，注重劳动合同、工伤保险，而其他内容则十分节略。

第二节 劳动与劳动法

一、劳动与法律

劳动是一种社会事实，既是一种人对自然的能动的创造过程，又是一种人与人之间的社会关系。前者的劳动正如我们所说的“劳动创造了人本身”，人因为劳动而区别于其他生灵，这是科学界一个通识性的观点。也许，我们可以肯定一点，劳动对个体极为重要，在特定情况下，劳动会让人“成瘾”，所以才不仅仅是谋生的手段。^①然而，即便从谋生的手段出发，劳动也不再是个人与自然的对话，而是转化成了人与人的对话。这时候的劳动指的是劳动关系上的劳动。劳动的过程是改造自然的过程，又是改造人的过程。从这点儿上来讲，劳动构成了人类社会的基本框架。正如美国教材开篇第一句所说，“什么是生命中最重要的事？弗洛伊德^②说，‘爱和工作’。”^③

（一）劳动者的历史

人的解放是与劳动密切联系在一起的。无论人类的哪个时期，社会中大部分的人

① 有人说，钱已经不是我的目的，而仅仅是证明自己的一个工具。仅仅从劳动的境界来看，是挺高层次的。因为，他的劳动不是谋生，而是人本身的需要。

② 西格蒙德·弗洛伊德(Sigmund Freud, 1856. 5. 6—1939. 9. 23)，犹太人，奥地利精神病医生及精神分析学家，精神分析学派的创始人。他认为被压抑的欲望绝大部分是属于性的，性的扰乱是精神病的根本原因。著有《性学三论》《梦的释义》《图腾与禁忌》《日常生活的心理病理学》《精神分析引论》《精神分析引论新编》等。

③ Mark A. Rothstein, Lance Liebman. Employment law. “when asked once to name the most important things in life, Sigmund freud answered, ‘love and work’.”

都是通过劳动而使自己称之为人的。我们可以看看历史，来思考一下我们现在的劳动。

把劳动者视为物，最明显的是奴隶的劳动。这种劳动是通过奴隶主对奴隶的奴役而实现的，奴隶除了能够劳作，创造物质财富之外，奴隶本身也是一种财富。这种劳动关系在文明社会已经被抛弃。劳动者独立为人，获得劳动上的自我人格，但在其他方面仍然受到很大程度的奴役，而劳动上的独立人格也有不同的类型，例如农民、佃农。所谓农民，可以理解为仅仅在农业生产上具有国民性，而在其他方面则不必然；而所谓佃农，区别于自耕农，土地是来自于地主的。可以发现，劳动者人格化的第一步是与劳动者对劳动工具和劳动对象的权利同步的，特别是土地。

劳动者的进一步独立，是以国家对人的徭役联系在一起。当国家没有权利无偿取得劳动者的徭役，而趋向雇佣的时候，国家也商业化了。这跟“夜警国家”的理念差不多，即国家主要通过税权来做最底线的事情。劳动不是商品，劳动不能交易。强迫劳动自此成为犯罪行为。这些基本上是由资本主义社会所开创的。在这个新时代里，劳动者出卖的不是劳动，是劳务。但是，劳务和劳动究竟如何区分，却不是一个简单的事情。特别是两者可以互相转换的情况下，区分劳务和劳动就变得不可行。建立在雇佣劳动基础上的劳动法律制度首先应当夯实一种区别于劳务的劳动，而这正是劳动立法曾经努力的，却又正面临着挑战的问题。其中最鲜亮的地方就在于长期雇佣与职业稳定，这种长期雇佣与职业稳定把劳动者与单位的从属性转化为归属感，同时，这种归属感又毫不损伤劳动者的独立性。^①

最理想的劳动应当是自给自足基础上的商品世界，可谓人人是老板，又人人是雇员。但是在现实中，老板只是少数，大众多是雇员。看看我们的生活就会发现，劳动是我们生活中最重要的事情，我们天天讨论着他们做了什么，他们做的如何。^②

(二)劳动立法

早期的劳动立法是从工作条件开始，特别是工作时间与工作环境卫生。这可以从作为劳动法立法标志的《学徒健康与道德法》中有所了解。但是我们现在的立法似乎还有很遥远的路要走。这与劳动立法的跳跃发展有关。

紧接着，劳动立法的重点从劳动条件进入了劳资关系中。这是革命时代所必然形成的法律特征。随着经济的全球化和世界和平基调的确立，劳工运动很快进入了低潮

^① 也许有人会问，进入现代一个大公司和进入一个大幕僚有什么区别？

^② Working: people talk about they do all day and how they feel about they do. Mark A. Rothstein, Lance Liebman. Employment law. p. 9.

期。但是，需要强调的是，劳资关系实质上恰恰是劳动条件法律化解决的一个自然途径，即通过劳资之间的对抗来实现劳动条件的改善与合理化。

而现在，劳动立法的核心以规制为利器闯入劳动合同法领域。在一定程度上使得劳动关系的确定成为一个极其麻烦的问题。这时候，劳动条件的立法实现了多元化，有国家立法、团体协约以及劳动合同。然而，任何一元都是残缺的，在木桶原理的作用下，多元协力的效果并不理想。

二、劳动法中的价值

一般地，我们在讲劳动法的原则时，首先想到的是劳动法对劳动者的保护，这并没有错，因为立法就是这么表述的。《劳动法》第一条^①，“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。”但是，时代的发展已经证明，这种单极的目的往往随着其假设的失稳而崩塌。比如，如有劳动者成为所谓刁民，该如何处理？有劳动者分化为高级技术人才，该如何处理？也许我们应该强调一些更为原初的东西，而这些东西无非法的基本价值，例如正义、自由、平等、秩序等。

（一）劳动法上的平等——对等谈判

劳动不是商品的一个重要特征就是，劳动的对价形成机制是建立在劳动关系的延续中的，而商品的对价形成机制是在买卖关系的外部形成的。故而，民法上的平等在于个体中抽象出来的人。而劳动法上的平等则在于劳资关系中抽象出来的人，这必然区分为劳方和资方。历史证明，这种劳资对抗的模式具有强大的冲击力，且极容易被政治化。目前，劳资平等难以实现的情况下，制度理性的平等转化为了非歧视原则。通过用人单位不歧视的制度化来实现劳动者与劳动者之间的平等。

（二）劳动法上的自由——距离劳动自由有多远

劳动法上的自由远非自由劳动意义上的自由。劳动法上的自由包括来自劳资双方的自由需求。资方自由的骨子里是资本自由。劳方自由的骨子里是生活自由或生存权。那么劳方能不能随意行使资本的权利呢？现实似乎是这样的。例如，解雇问题。资方视劳动者无非成本而已，是商品交换的一个环节，利则取，弊则弃。而劳动者没有不劳动的自由，仅仅有选择为谁而劳动的自由，就这一点儿自由也是有限的。故而，在劳动法上特别强调人的尊严，基本权利。

^① 记住，立法的第一条往往是规定立法目的的。

(三)劳动法上的正义——有多少梦想

得到自己应当得到的东西，就是正义。劳动法上，一个最基本的掂量是，我为单位做出了多大贡献，拿到了多少工资。而这里面，哪些是应得的，哪些是不应得的？政府是否应该去矫正，如何矫正？这些都是应该思考的问题。

三、劳动法的历史

在一般的法律学习中，法制史是一个专门的课程，而部门法的学习则一般略述而过。而劳动法的教程书中往往对历史劳动法较为看重。这至少说明，目前的劳动法学习，是需要有一点儿历史铺垫的。劳动法的历史要讲三点：外国的立法、国际的立约和我国的立法。

(一)英国与《学徒健康与道德法》

单纯从追溯源头的角度来看，英国的《学徒健康与道德法》(The Health and Morals of Apprentices Act, 1802)则可以看作劳动法的起源，这是学界的通识，鲜有反对者。《学徒健康与道德法》自我定义是新工厂里规范工作条件的最高立法，仅适用于纺织厂。其具体内容如下：

(1)属于磨坊或工厂的任何房屋或厅堂，应当每年至少两次，用生石灰和水把墙和屋顶的角角落落充分地冲刷；并保证有足够的窗户以确保通风换气，保持空气新鲜；

(2)工厂主应为每个学徒提供两套完整的衣服，合适的亚麻布、长筒袜、帽子和鞋；每年至少派发一套；

(3)学徒工作时间每天不得超过12小时(早晨6点到晚上9点之间)，不包括吃饭占用的时间等。但是，不少于1000纱锭和不多于1500纱锭的工厂，学徒自1804年6月25日后才开始不得夜间工作；

(4)工作未满四年的学徒，工厂根据他们的年龄和能力，为他们安排读、写、计算，并由专人负责，设定专门的地点等；

(5)男女分开住宿，一个床位不得住两人。工厂主应当提供基督信仰者每周日至少一小时的礼拜时间。在英国和威尔士，学徒父母是教众者，在他们14~18岁时，每年至少有一次见见所在地的教区长、牧师或副教区长。在苏格兰类比执行。学徒每个月至少去一次教堂，在工厂隔周日进行一个礼拜；

(6)治安法官制度。每年仲夏，指定两个与工厂无任何关联与利害的人参观工厂，一个为治安法官，另一个是国教的牧师。他们全权视察工厂，无论何时，……得报告地方法庭有关工厂的状况和是否遵守本法的规定；

(7)以防流行病爆发,巡视员可以要求工厂主医疗救助,可以要求医疗报道,费用由工厂主承担;

(8)与巡视员对抗或骚扰巡视员的,处罚金 5~10 英镑;

(9)张贴本法于工厂两处显眼的地方;

(10)工厂主不得故意违反本法或本法的任何措施,否则处于 5~40 英镑的罚款,同时违法的信息会记录在下月的月历中。

(二)国际劳工组织

国际劳工组织(International Labour Organization, ILO)的宗旨是促进充分就业和提高生活水平;促进劳资合作;改善劳动条件;扩大社会保障;保证劳动者的职业安全与卫生;获得世界持久和平,建立和维护社会正义。国际劳工组织制定的国际劳工标准在推动各国劳动立法上具有积极的意义。比如,劳动法中的规定是 44 小时工作制,而《国务院关于职工工作时间的规定》规定的是 40 小时工作制,就可以看作一个向国际劳工组织公约看齐的例子。国际劳工标准按其内容可分为:

(1)基本劳工人权,是指结社自由和集体谈判权,主要是指建立工会的自由、废除强迫劳动、实行集体谈判、劳动机会和待遇的平等、废除童工劳动;

(2)就业、社会政策、劳动管理、劳资关系、工作条件(包括工资、工时、职业安全卫生)、社会保障(包括工伤赔偿、抚恤、失业保险);

(3)针对特定人群和职业,包括妇女、童工和未成年工、老年工人、残疾人、移民工人、海员、渔民、码头工人等。

近年来,世界贸易组织内发达国家与发展中国家的蓝色条款之争日益激烈。蓝色条款又称“社会条款”,其基本内容是劳工的四项基本权利,即结社自由并有效承认集体谈判权、消除一切形式的强迫劳动、有效废除童工、消除就业歧视。国际劳工组织一直致力于规范蓝色条款,以提高各国工人的经济和社会权利,但将劳工标准与国际贸易挂钩是否能真正保护劳工权利,还是一个有待解决的问题。

(三)我国的立法

自 1982 年起,我国陆续颁布了一些重要的法律法规,包括《矿山安全条例》《关于积极试行劳动合同制的通知》《国营企业劳动争议处理暂行规定》《女职工劳动保护规定》等,为 1994 年《劳动法》的颁布提供了充分的理论基础和制度积淀。在层次上来看,劳动立法的法源上至宪法,下至地方政府规章,尤其是行政规章的制定部门不限于人力资源与社会保障部,还涉及工商、税收等部门,立法体系得到了极大的完善。在内容上,劳动立法包括政策性、权益性及程序性的规范性文件,《劳动法》《劳动合同法》《工

伤保险条例》《劳动争议调解仲裁法》等法律法规逐步填补了劳动关系规制和劳动者权益保护的立法空缺。

四、劳动法的调整对象与法律渊源

(一) 劳动关系

劳动法的调整对象是劳动关系。^① 要认准劳动关系，首先要区分劳动关系与劳务关系。

劳动关系中用人单位与劳动者之间具有从属性。而劳务关系中劳务提供者与劳务接受者之间没有从属性。劳务关系是劳动服务的量化，其核心是服务产品化。而劳动关系是劳动的职业化，其核心是就业与工作。劳动关系的法律调整适用劳动法，而劳务关系的法律调整适用民法。

然而，在当代社会，灵活用工、人力资源管理、非正规就业、非典型劳动关系等的出现使得劳动法的地盘问题又成为一个突出问题。

(二) 法律渊源

法律渊源，简单地说，就是法官据于判案的法律依据。了解法律渊源是部门法学习的一个重要内容。在一定程度上，掌握劳动法的法律渊源，熟悉法律文本中的内容，劳动法的学习才能落到实处。劳动法的法律渊源包括宪法中的劳动法律规定、劳动(基本)法律、国务院劳动行政法规、劳动规章、地方性劳动法规、地方劳动规章、批准的相关国际公约及正式解释。

宪法是国家的根本大法，由全国人民代表大会制定。宪法中的劳动法律规定是我国劳动法的首要渊源。《中华人民共和国宪法》第四十二、第四十三、第四十四及第四十五条全面规定了劳动者的权利，包括劳动权、报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、物质帮助权、培训权及结社权。

劳动基本法律由全国人民代表大会及其常委会依据宪法制定，主要包括《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国矿山安全法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，既有实体法也有程序法，既有劳动关系法也有劳动标准法，构成了劳动法最重要的表现形式。

^① 与劳动关系密切相关的社会关系，是否属于劳动法在很大程度上与劳动法的成熟与否及发展阶段有关。