

高等政法院校规划教材

劳动法 学

司法部法学教材编辑部编审

郭捷 刘俊 杨森 编著

中国政法大学出版社

高等政法院校规划教材

劳 动 法 学

司法部法学教材编辑部编审

郭 捷 刘 俊 杨 森 编著

中国政法大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学/郭捷等编著. —北京: 中国政法大学出版社, 1997. 7

ISBN 7-5620-1583-X

I. 劳… II. 郭… III. 劳动法-法学-中国-高等学校-教材
IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (97) 第 13982 号

高等政法院校规划教材

书 名 劳动法学

编 著 郭 捷 刘 俊 杨 森

出版发行 中国政法大学出版社

经 销 全国各地新华书店

承 印 国家统计局印刷厂

开本 850×1168 1/32 印张 10.25 字数 254 千字

1997 年 8 月第 1 版 1998 年 4 月第 2 次印刷

ISBN 7-5620-1583-X/D·1541

印数: 6, 001—14, 000 册 定价: 12.00 元

社址: 北京市海淀区西土城路 25 号

邮编: 100088 电话: 62229803 或 62010851

声明: 1. 版权所有, 侵权必究。

2. 如有缺页、倒装, 由本社发行科负责退换。

作者简介

郭捷 女，1955年生。西北政法学院教务处长，副教授，经济法硕士研究生导师。发表《略论劳动合同》、《论集体合同》等劳动法学方面的论文数篇，副主编的《劳动法概论》一书获西安市社科联优秀科研成果一等奖。

刘俊 1956年5月出生。西南政法大学副教授，硕士生导师，兼任中国土地法研究会委员、四川省政府科技顾问团顾问。先后参加《中国社会保障法律制度研究》等国家、省（部）级科研课题5项，参加撰写《中国法律百科全书（经济法卷）》、《中华人民共和国法律大辞书》等著作，发表各类学术论文数十篇。

杨森 1958年生。西北政法学院经济法系商法教研室主任，讲师。

说 明

根据国家教委《关于“九五”期间普通高等教育教材建设与改革的意见》，为适应市场经济发展，培养跨世纪法律人才的需要，我们紧密结合教学改革实际，在保持高等政法院校规划教材已有规模的基础上，增加了相关品种，编写出一批有特点、适用性强的教材，供各法律院校选用。

这些教材坚持以邓小平建设有中国特色社会主义理论为指导，力求完整准确地阐述各学科的基本概念、原理和基础知识，努力做到科学性、系统性和实用性的统一。

《劳动法学》是本规划教材中的一种，由郭捷、刘俊、杨森编著，本教材可供法律院校本科教学使用，也可供电大、函授及大专教学参考。本教材不足之处，欢迎读者批评指正。

撰稿分工：

郭捷 第一、二、三、四、五、七、八章；

刘俊 第九、十、十一、十二章；

杨森 第六、十三、十四、十五、十六、十七章。

全书由郭捷修改定稿。

责任编辑：王仲元

司法部法学教材编辑部

1997年7月

目 录

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念及调整对象.....	(1)
第二节 劳动法的地位与作用.....	(6)
第三节 劳动法的形式、体系与内容	(12)
第二章 劳动法的产生与发展	(19)
第一节 劳动法的起源	(19)
第二节 外国劳动立法简况	(21)
第三节 中国劳动立法概况	(27)
第四节 国际劳动立法	(38)
第三章 劳动法的基本原则	(45)
第一节 劳动法基本原则的概念	(45)
第二节 劳动法基本原则的内容	(46)
第三节 劳动法基本原则的不同观点	(51)
第四章 劳动法律关系	(54)
第一节 劳动法律关系概述	(54)
第二节 劳动法律关系的主体	(57)
第三节 劳动法律关系的内容	(63)
第四节 劳动法律关系的客体	(70)
第五节 劳动法律关系的产生、变更和消灭	(72)
第五章 附随劳动法律关系	(76)
第一节 附随劳动法律关系概述	(76)
第二节 劳动行政部门	(78)
第三节 劳动服务机构	(81)
第四节 工会	(87)

第六章 促进就业制度	(94)
第一节 促进就业制度概述	(94)
第二节 劳动力市场	(101)
第三节 就业保障	(106)
第四节 就业服务	(109)
第七章 劳动合同	(114)
第一节 劳动合同概述	(114)
第二节 劳动合同的主要内容	(118)
第三节 劳动合同的订立	(124)
第四节 无效劳动合同	(127)
第五节 劳动合同的履行、变更与终止	(130)
第六节 劳动合同的解除	(132)
第八章 集体合同	(138)
第一节 集体合同概述	(138)
第二节 集体合同的内容与订立程序	(143)
第三节 集体合同的履行、变更、解除与终止	(146)
第九章 工作时间与休息时间制度	(149)
第一节 工作时间制度	(149)
第二节 休息时间制度	(161)
第三节 加班加点制度	(165)
第十章 工资制度	(168)
第一节 工资概述	(168)
第二节 最低工资制度	(175)
第三节 津贴和特殊情况下的工资支付	(184)
第四节 工资保障制度	(188)
第十一章 劳动安全卫生制度	(191)
第一节 劳动安全卫生制度概述	(191)
第二节 劳动安全卫生制度基本规定	(199)
第三节 劳动安全技术规定	(210)

第四节	劳动生产卫生规定·····	(213)
第五节	伤亡事故报告处理制度·····	(217)
第十二章	女职工和未成年工特殊保护·····	(221)
第一节	女职工和未成年工特殊保护概述·····	(221)
第二节	女职工特殊劳动保护·····	(224)
第三节	未成年工特殊劳动保护·····	(237)
第十三章	职业培训制度·····	(242)
第一节	职业培训概述·····	(242)
第二节	职业培训形式·····	(245)
第三节	职业技能鉴定·····	(249)
第十四章	社会保险制度·····	(254)
第一节	社会保险制度概述·····	(254)
第二节	养老保险·····	(261)
第三节	失业保险·····	(265)
第四节	工伤保险·····	(267)
第五节	疾病、生育、死亡保险·····	(273)
第十五章	劳动争议处理制度·····	(276)
第一节	劳动争议处理概述·····	(276)
第二节	劳动争议处理的原则·····	(280)
第三节	劳动争议处理机构·····	(282)
第四节	劳动争议处理的程序·····	(288)
第五节	集体劳动争议的处理·····	(292)
第十六章	劳动监察制度·····	(296)
第一节	劳动监察制度概述·····	(296)
第二节	劳动监察制度的基本内容·····	(301)
第十七章	违反劳动法的责任·····	(309)
第一节	违反劳动法责任概述·····	(309)
第二节	违反劳动合同的法律责任·····	(311)
第三节	违反劳动纪律的法律责任·····	(316)

第四节 违反劳动标准法的法律责任·····	(318)
第五节 违反劳动行政管理的法律责任·····	(321)
主要参考书目·····	(324)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念 及调整对象

关于劳动法的概念，西方国家的学者历来有不同的说法。有的认为劳动法是规定劳动关系的法，犹如商法是规定交易关系的法一样；有的认为劳动法是规定受雇人的各种关系的特别法；也有的认为劳动法的规定不仅仅限于受雇人，而且兼及雇主，所以它是受雇人及雇主的法等等。旧中国法学界对劳动法较有代表性的解释是：“劳动法为关系劳动之法。详言之，劳动法为规律劳动关系及其附随一切关系之法律制度之全体。”^①这种表述与我国当前劳动法学界对劳动法的定义基本一致，即劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。它包括一个国家的劳动法典和与劳动法典实施相配套的一系列劳动法规和规章。

一、劳动关系

（一）劳动关系的含义

广义的劳动关系，是指劳动主体在实现集体劳动过程中彼此之间发生的社会关系。社会劳动自身具有两方面的规定性，一方面是劳动的物质规定性，它体现着劳动和自然界的关系，即劳动是人们利用劳动资料改造劳动对象，使之符合人类需要的有目的的活动；另一方面是劳动的社会规定性，即劳动的社会性质，它

^① 史尚宽：《劳动法原理》，1934年上海正大印书馆出版，第1页。

体现着人们在劳动中发生的一定社会关系。因此，在劳动过程中，人们不仅要与自然界发生关系，而且彼此之间也必然发生一定的联系。我们把这种联系称为社会劳动关系。社会劳动关系可以分为两大类：一类是劳动者在集体劳动过程中与其他劳动者或单位之间产生的关系；另一类是劳动者在实现集体劳动过程中与所在单位行政或业主之间发生的关系。这两类社会劳动关系并不全由劳动法调整，劳动法所调整的劳动关系仅限于后者，亦称狭义的劳动关系。因此，劳动法中所称的劳动关系是指劳动力所有者与劳动力使用者之间在实现劳动过程中发生的社会关系。

（二）劳动关系的特征

作为劳动法调整对象的劳动关系和其他社会关系相比较，具有以下四个方面的特征：

1. 劳动关系的当事人一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动者是劳动力所有者，包括所有自愿参加社会劳动的公民。用人单位是生产资料的所有者或经营管理者，在我国包括企业、个体经济组织和一定范围中的国家机关、事业单位、社会团体。劳动者的劳动力与用人单位提供的生产资料相结合，完成劳动过程，是劳动关系产生的条件。如果在劳动过程中不是劳动者与用人单位之间发生的关系，而是劳动者之间发生的联系，或者用人单位之间的协作关系，这就不是劳动法中的劳动关系。同样，劳动者运用自己的劳动对象、劳动工具进行劳动，也不产生劳动法中的劳动关系。如农村村民的联产承包、个体劳动者的劳动，由于劳动力与生产资料的结合是在同一组织内实现的，因而不能纳入劳动法的调整范围。

2. 劳动关系与劳动有着密切的联系，即劳动关系产生于劳动过程之中。劳动过程是人与物、劳动力和生产资料结合的生产过程。只有劳动者进入用人单位，接受用人单位的安排，在劳动组织内和生产资料结合，使劳动对象发生形态的变化、位置的转移以及价值的增加，才会发生现实的劳动关系。这里所说的劳动过

程，是指活劳动与物化劳动的交换过程，而不是指物与物交换的实现过程。前者是劳动法的调整范围，后者则属于民法学研究的范畴。

3. 劳动关系兼有人身关系和财产关系的双重性质。人身关系是指具有人身属性的社会关系，是与公民的人身密切联系的社会关系。劳动首先表现为人体的一种生理机能，是人的脑、神经、肌肉感官等的耗费。劳动力存在于劳动者肌体内不能须臾分离。劳动者向用人单位提供劳动力时，也将其人身在一定限度内交给了用人单位，劳动力的支付过程，也就是劳动者生命的实现过程。因此，劳动关系就其本来意义上说，是一种人身关系。另一方面，劳动关系又具有财产关系的属性。财产关系是人们在物质资料生产、分配、交换和消费过程中形成的社会关系。劳动是人们谋生的主要手段，在社会主义条件下，人们还需要通过劳动来换取生活资料，因此劳动关系也必然体现为劳动力的让渡与劳动报酬的交换关系。作为一种财产关系，民法所调整的是主体之间因交换物化了的劳动（劳动成果）而发生的关系；而劳动法所调整的是活劳动与物化劳动相交换的关系。

4. 劳动关系具有纵向关系和横向关系相互交错的特征。纵向关系一般比喻国家在生产领域中管理经济活动所产生的关系，是按命令服从原则建立起来的行政隶属关系；横向关系是各个独立的商品生产者在交换领域产生的关系，是按平等协商原则建立起来的经济协作关系。纵向关系和横向关系都是经济组织的外部关系。劳动关系虽然产生在经济组织内部生产者与经营者之间，但具有某些横向关系和纵向关系的特征。首先，随着我国用人制度的改革和劳动力市场的确立，劳动力配置由国家集中的一元统配决策，转变为用人单位与劳动者个人进行双向选择。用人单位可以根据其所管理的那部分生产资料的特性以及不断变化着的生产、工作岗位的需要，进行劳动力的选择和吞吐；劳动者作为劳动力所有者，则进行着劳动力配置的个体决策，通过决策选择最

适合自己劳动能力发挥的劳动组织。因此，经济组织内部的劳动关系，是按照平等协商的原则建立起来的，可以说是一种横向关系的体现。其次，劳动关系一经确立，劳动者必须进入用人单位，使自己的劳动力归用人单位支配，并须服从用人单位的指挥，听从调配，遵守该单位的劳动纪律和规章制度。这就使用人与劳动者之间形成了一种职责上的隶属关系。在这里，劳动关系又体现为一种纵向关系。

（三）劳动关系的种类

我国正处在社会主义初级阶段。社会主义初级阶段生产力的实际状况和发展生产力的需要，决定了在所有制方面是以社会主义公有制为主体的多种经济成份并存的结构。与此相适应，我国劳动关系的种类有：

1. 全民所有制单位中的劳动关系，包括全民性质的企业、事业、机关、团体等单位。这种劳动关系发生在单位行政与职工劳动者之间，是我国占主导地位的劳动关系。

2. 社会主义劳动群众集体所有制单位中的劳动关系，包括城镇集体性质的企事业单位、乡镇企业。这些集体单位的生产资料属于劳动者集体所有，按照社会主义原则组织生产和进行分配。它们是我国劳动关系的主要组成部分。

3. 外商投资企业中的劳动关系，也称涉外劳动关系。外商投资企业是指外国或地区（含港、澳、台地区）的经济组织或工商业者按照我国法律规定，经我国政府批准，在我国境内举办的各种企业，包括中外合资经营企业、中外合作经营企业和外商独资企业。外商投资企业中的劳动关系是一种特殊的劳动关系。其中，我方职工，既是国家的主人，同时又受雇于外商，这种双重身份决定了双方当事人之间劳动关系的特殊性，从而也决定了法律调整上某些方面的差异性。

4. 私营企业中的劳动关系。我国现阶段私营企业在法律上定义为：“企业资产属于私人所有，雇工8人以上的营利性的经济组

织”(《中华人民共和国私营企业暂行条例》第2条)。私营企业的规模一般不大,大多数私营企业中都没有工会组织,劳动关系的性质属于雇佣性质,企业主为追求最大的利润,每每侵犯劳动者的合法权益,将这种劳动关系纳入劳动法中统一调整,为劳动者的合法权益提供了有力的法律保障。

5. 股份制企业中的劳动关系。股份制企业是我国经济体制改革中出现的新型企业,该类企业劳动关系中的劳动者当事人一般具有双重身份:既是企业的职工,又是企业的股东。这种劳动关系的内容就更复杂一些。

6. 从事合法经营的城乡个体工商户中的劳动关系,也称个体劳动关系。个体劳动关系发生在个体经营者与学徒、帮工之间,是一种雇佣性质的劳动关系。它在法律的规范下,成为社会主义劳动关系的必要的有益的补充。

上述各种劳动关系,在其运行、内容、存在范围、受国家控制程度等方面,过去存在着很大的差别。我国《劳动法》的颁布实施,将使不同所有制劳动关系按照社会主义市场经济的要求,逐步按统一规则运行。

二、与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动关系是劳动法调整的基本的、主要的对象。除此之外,劳动法还调整与劳动关系有密切联系的某些其他社会关系。这些社会关系本身虽然并不是劳动关系,但与劳动关系有着密切的联系。它们有些是劳动关系发生的前提,有些是劳动关系发展、变化所产生的直接后果,有些则是随着劳动关系的产生、变更、消灭而附带发生的。这些关系可以概括为以下几个方面:

1. 劳动力管理方面的关系:主要指劳动行政部门、其他业务主管部门与用人单位之间因职工的招收、录用、调配、培训等方面发生的关系。

2. 劳动力配置服务方面的关系:如劳动服务公司、职业介绍机构、职业培训机构为劳动力的配置与流动提供服务过程中与用

人单位、劳动者之间发生的关系。

3. 社会保险方面的关系：国家社会保险机构与用人单位及职工劳动者之间因执行社会保险制度而发生的关系。

4. 工会活动方面的关系：工会代表职工整体利益在开展各种活动中与用人单位之间发生的关系。

5. 监督劳动法律执行方面的关系：国家劳动行政部门、卫生部门等与用人单位之间因监督、检查劳动法律、法规的执行而产生的关系。

6. 处理劳动争议方面的关系：国家劳动争议仲裁机构、人民法院与用人单位、职工之间由于调处和审理劳动争议而产生的关系。

第二节 劳动法的地位与作用

一、劳动法的地位

所谓劳动法的地位，是指劳动法在我国社会主义法律体系中的地位。我国劳动法，既不是民法的一部分，也不从属于经济法，更不是行政法的内容，而是同刑法、民法、诉讼法、经济法、行政法等处于同等的法律地位。它是我国整个法律体系的重要组成部分，是一个独立的法律部门。早在1956年，董必武同志在中国共产党第八次全国代表大会上的发言中就曾指出：“党的第七次代表大会以后，特别是开国七年来，党领导的人民民主法制工作是有显著成绩的。我们不仅已经有了国家根本法——宪法，而且有了许多重要法律、法令和其他各项法规。现在的问题是，我们还缺乏一些急需的较完整的基本法规。”当时国家领导人就把劳动法看作是急需制定的基本法律之一。

劳动法之所以成为一个独立的法律部门，其依据主要有：

（一）劳动法有自己特定的调整对象

如前所述，劳动法调整特定的劳动关系的与劳动关系密切联

系的其他社会关系。这些关系不仅有人身关系和财产关系的内容，也有平等关系与隶属关系的特征。这是其他任何一个法律部门都无法调整和代替的。通过劳动法调整这些关系，合理组织社会劳动，保护劳动者的合法权益，维护和发展稳定和谐的劳动关系，对于提高劳动生产率，促进国民经济的发展和社会的进步，具有重要的意义。

（二）劳动法有自己特有的基本原则

劳动法的基本原则可以概括为：维护劳动者合法权益与兼顾用人单位利益相结合的原则；贯彻按劳分配与公平救助相结合的原则；坚持劳动者平等竞争与特殊劳动保护相结合的原则；实行劳动行为自主与劳动标准制约相结合的原则。这些原则与民法的平等自由原则，经济法的宏观、微观经济协调原则，以及行政法的依法行政原则有着明显的不同。

（三）劳动法有自己完整的独立体系

从劳动法规构成上看，既有劳动法典，又有单行法规；既有实体法，又有程序法，还有劳动法执行的监督、检查法。从劳动法的内容来看，在总则部分规定了劳动法的目的、原则、作用、适用范围及劳动者的基本权利等；在分则部分有促进就业、劳动合同与集体合同、工作时间与休息休假、工资、劳动安全卫生、特殊劳动保护、职业技能开发、社会保险与职工福利、劳动争议的处理及劳动监督检查等。总则与分则构成了一个完整的法规体系。

（四）司法实践中劳动法早已被确认为一个独立的法律部门

劳动法作为独立的法律部门，并非始于我国，也并非只有社会主义国家才是如此。劳动法是从19世纪初开始，为了适应社会经济发展的客观需要，并经过工人阶级的长期斗争，而逐步发展成为一个独立的法律部门的。从19世纪到20世纪初，资本主义国家调整劳动关系的法律有两种类型：一种是民法，按照契约自由原则，调整雇佣劳动关系。这种类型以德国民法典的规定最为典型；另一类是工厂法以及其他各种单行劳动法规，其内容包括

职业安全与卫生、职业训练、就业、保险、救济、工会组织等诸多方面，这些都是民法典中难以包含的内容。以 20 世纪一二十年代法国和苏联着手编纂劳动法典为契机，调整劳动关系的两部分法律规范汇集到一起，构成了劳动法这个法律部门。

我国劳动法有自己的发展历史。中国共产党成立后不久(1922 年七八月间)，中国劳动组合书记部就提出了劳动立法的四项原则和 19 条《劳动法大纲》。1931 年土地革命时期，制定了《中华苏维埃共和国劳动法》。抗日战争时期，各个革命根据地都制定了劳动法。解放战争时期，于 1948 年在哈尔滨召开的第六次全国劳动大会，确定了劳动立法的原则和内容。新中国成立后，根据《共同纲领》和《宪法》确定的原则，在各个发展阶段制定了一系列劳动法规。随着劳动制度的改革和社会主义市场经济体制的确立，我国于 1994 年 7 月 5 日颁布了《中华人民共和国劳动法》，从而最终奠定了劳动法作为一个独立的法律部门的地位。

二、劳动法的作用

劳动法以规范劳动行为、调整劳动关系为主要内容，并以保护劳动者的合法权益为立法宗旨。劳动行为是社会的基本行为，劳动关系是社会关系中的核心部分，而劳动者则是这部分关系中的主力军。劳动关系能够得到科学合理的调整，就会形成稳定和谐的氛围，劳动者的合法权益能够得到有力的保障，便会产生极大的劳动积极性和创造性，这些正是促进社会生产力发展和推进社会进步的必要条件。反之，这部分社会关系如果调整不好，就有可能引发矛盾的激化，进而直接阻碍生产力的发展，影响社会的安定团结。由此可见，劳动法对社会、经济的发展所起的重要作用。劳动法在我国实际生活中的作用可以概括为以下几个方面：

(一) 保护劳动者的合法权益，调动劳动者的生产积极性和创造性

在我国社会主义市场经济条件下，从劳动关系的主流看，虽然劳动者与用人单位在根本利益上是一致的，但二者不可避免地