

21

世纪劳动与社会保障系列教材

劳动法

何 沿 主编

LABOR LAW



陕西人民教育出版社

21

世纪劳动与社会保障系列教材

劳动法

何 沿 主 编

LABOR LAW

副 主 编 杨 丽

编写人员 何 沿

林国强

李 劲

乔真理

何 军

蔡 红

马 涛

杨 丽

张 静

陕西人民教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法 / 何沿主编. —西安: 陕西人民教育出版社,
2007. 8

(21世纪劳动与社会保障系列教材)

ISBN 978-7-5419-9856-0

I. 劳… II. 何… 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(2007)第084932号

**21世纪劳动与社会保障系列教材
劳动法**

主 编: 何 沿

责任编辑: 邓晓丽 王 喆

封面设计: 艺 涵

版式设计: 徐文竹

出版发行: 陕西人民教育出版社

地 址: 西安市长安南路181号

经 销: 各地新华书店

印 刷: 陕西省军区古城印刷厂

开 本: 787×960毫米 1/16

印 张: 18.75

字 数: 350千字

版 次: 2007年8月第1版 2007年8月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5419-9856-0

定 价: 31.50元

版权所有 违者必究

前言

劳动法课程是现阶段我国高等教育中多个专业必修课。这些专业包括：法律、劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等。因为劳动法学既包括法学理论又包括经济学和社会学理论。劳动法不仅是法学领域重要的部门法，也是劳动社会保障工作的基本规范和重要内容，同时还为企业人力资源管理和社会工作提供重要的法律环境。由于劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范总和，而劳动关系又是社会生产关系的基本内容，劳动关系矛盾是目前我国最重要的社会矛盾之一，因此，劳动法不仅解决企业微观层面的劳动关系管理问题，还要调整社会宏观层面的体制问题。这就使得学习劳动法不仅需要接受工具理性的教育，更需要传递价值理性和人文精神，以期树立社会主义的基本价值观。

本书主要面对经济管理类本科及高职高专院校学生，作为劳动与社会保障专业、人力资源管理专业、公共事务管理专业教材之用。书中每章附有“本章要点”，将核心内容直接点明，以便学生在学习时掌握要点，有的放矢，增强学习效果。“相关链接”是对本章某些观点、原理或方法的进一步拓展、解释或说明，具体有“案例分析”和“法规指引”两种形式，前者可以使学生加深对劳动法理论在实践中运用的理解，后者是法律学科的特别要求，即以事实为依据，以法律为准绳，一个问题可能要由多个法律法规提供分析和解决的路径，为学生在学习中查找相关法律依据提供思路。“本章小结”及配套的“练习与思考”主要帮助学生把握各章知识要点和难点，巩固所学内容并加深理解。通过对劳动法的学习和掌握，促使我们从法律赋予的权利义务角度来认识劳动关系，以期有助于

企业人力资源管理工作应特别关注的劳动关系和谐问题。

本书分六编十四章。参编人员为广东南华工商学院劳动与社会保障专业、法律专业和人力资源管理专业，广东科学技术职业学院人力资源管理专业部分教师。何沿编写第一、二、三章，蔡红编写第四、十二章，林国强编写第五、八、九章，马涛编写第六章，李劲编写第七章，杨丽编写第十章，乔真理编写第十一章，张静编写第十三章，何军编写第十四章，何沿最后统稿。

本书编写力图吸取劳动立法、劳动社会保障工作领域中的最新情况和劳动法的最新研究成果，除部分注明出处外，在此不能一一列举说明，谨向各位专家学者表示诚挚的感谢。编者水平有限，敬请读者批评指正。

编 者

2007年8月1日

目 录

第一编 劳动法基本理论

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念和调整对象	(2)
第二节 劳动法的渊源和内容体系	(9)
第三节 劳动法的原则和调整方法	(13)
第四节 国际劳动立法	(17)
第二章 劳动法律关系	(31)
第一节 劳动法律关系的概念	(32)
第二节 劳动法律关系的要素	(35)
第三节 劳动法律关系产生、变更、消灭	(37)
第四节 劳动者与用人单位的基本劳动权利与义务	(41)

第二编 劳动关系协调法

第三章 劳动合同制度	(49)
第一节 劳动合同概述	(50)
第二节 劳动合同的分类和内容	(53)
第三节 劳动合同的订立和履行	(57)
第四节 劳动合同的变更、解除与终止	(61)
第四章 集体合同	(73)
第一节 集体协商与集体合同概述	(74)
第二节 集体合同制度的立法建设	(82)
第三节 集体协商和集体合同制度的实践	(86)

第三编 劳动标准法

第五章 工作时间与休息休假	(91)
第一节 工时法概述	(92)
第二节 工作时间的概念	(93)
第三节 休息休假	(101)
第六章 工资	(109)
第一节 工资概论	(110)
第二节 工资总量的宏观调控	(111)
第三节 基本工资制度	(114)
第四节 工资保障制度	(118)
第五节 特殊情况下的工资	(124)
第七章 劳动安全卫生保护	(129)
第一节 劳动安全卫生保护概述	(130)

第二节 安全生产法·····	(134)
第三节 职业病防治·····	(144)
第四节 女职工与未成年工特殊保护·····	(145)

第四编 劳动保障法

第八章 劳动就业·····	(151)
第一节 劳动就业法律制度概述·····	(152)
第二节 劳动力市场管理制度·····	(160)
第九章 职业培训·····	(169)
第一节 职业培训概述·····	(170)
第二节 职业培训形式·····	(174)
第三节、职业技能标准与鉴定·····	(179)
第十章 社会保险与福利·····	(189)
第一节 社会保险概述·····	(190)
第二节 社会保险的种类·····	(194)
第三节 职工福利·····	(216)

第五编 劳动法律监督

第十一章 劳动监督法·····	(223)
第一节 劳动监督法概述·····	(224)
第二节 劳动法律监督体系·····	(226)
第三节 劳动监察的职责和程序·····	(229)
第十二章 工会在调整劳动关系中的地位和职权·····	(237)
第一节 中国工会的历史沿革和体制·····	(238)
第二节 工会在调整劳动关系中的地位·····	(240)

第三节 工会在劳动关系中的权利和职责.....	(244)
-------------------------	-------

第六编 劳动争议处理及法律责任

第十三章 劳动争议处理.....	(249)
------------------	-------

第一节 劳动争议概述.....	(250)
-----------------	-------

第二节 劳动争议处理制度.....	(253)
-------------------	-------

第三节 劳动争议处理程序.....	(259)
-------------------	-------

第十四章 违反劳动法的法律责任.....	(269)
----------------------	-------

第一节 法律责任概述.....	(270)
-----------------	-------

第二节 用人单位的法律责任.....	(273)
--------------------	-------

第三节 劳动者的法律责任.....	(280)
-------------------	-------

第四节 其他劳动法主体的法律责任.....	(285)
-----------------------	-------

主要参考书目.....	(290)
-------------	-------

第一编

劳动法基本理论

第一章

劳动法概述

本章重点

- 劳动法的概念和调整对象
- 劳动法的渊源和内容体系
- 劳动法的原则和调整方法
- 国际劳动立法

市场经济体制建立,使我国劳动关系发生了重大变化:劳动关系形式多样化、劳动关系建立合同化、劳动关系利益多元化,劳动力资源配置市场化等。这一系列的变化使劳动法越来越显出了它的重要性。劳动法承担着调整劳动关系的繁重任务,它对建立和谐劳动关系、促进经济的发展和进步具有重要作用。劳动法学也成为一门备受社会重视的法律学科。



第一节

劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

劳动法是我国法律体系的一个重要的组成部分。制定劳动法的目的在于:通过法律对劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的调整,保护劳动者的合法权益,确立、维护和发展用人单位与劳动者之间和谐的劳动关系,促进经济发展和社会进步。

劳动法有广义与狭义之分。广义劳动法,是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。包括国家机关制定的全部劳动法律、法规和规章。狭义劳动法,是指国家最高立法机关制定的系统的、全国性的、综合性的、完备的劳动法律,即1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过、1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》。

目前法学界对劳动法比较一致的定义是:劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律。在对劳动法的概念上,其他国家学者和我国学者表述虽然不尽一致,但共同的特点有:一是劳动法是调整劳动关系的法律,是法律体系中一个独立的工作部门,二是劳动法不仅调整劳动关系而且还要调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。

二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象,包括两个方面的关系:一是劳动关系,这是劳动法调整的最重要、最基本的关系;二是与劳动关系密切联系的其他社会关系。

(一) 劳动关系

劳动关系是人类社会最基本的社会关系。通常是指在生产关系中直接与劳动有关的社会关系,是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织在实现劳动过程中构成的社会经济关系。

从广义上讲,任何劳动者与任何用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系

都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲,劳动关系是指依照国家劳动法律、法规规范建立的劳动法律关系,即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利义务联系在一起,并且其权利和义务的实现是由国家强制力来保障的。劳动法律关系的一方(劳动者)必须以劳动合同的方式加入某一个用人单位,成为该单位的员工,并参加生产经营活动,遵守内部劳动规则;而另一方(用人单位)则必须按照劳动者的劳动数量和质量给付工资报酬、提供工作条件,并不断促使劳动者的物质文化生活水平提高。

马克思、恩格斯研究劳动关系首先从两方面来考察劳动:一方面是劳动的物质规定性,它体现着劳动者和自然界的关系,即劳动是使用价值的创造过程,是人们利用劳动手段、改造劳动对象,使之符合人类需要的有目的活动;另一方面是劳动的社会规定性,即劳动的社会性质,它体现着人们在劳动中发生的一定社会关系。对于人们在劳动中发生的社会关系,政治经济学和法学是从不同的角度进行研究的。

政治经济学所涉及的劳动关系是生产关系的部分内容,马克思在《政治经济学批判序言》中,对于生产关系作了精辟表述:人们在自己生活的社会生产中发生一定的、必然的、不以他们的意志为转移的关系,即同他们的物质生产力的一定发展阶段相适合的生产关系。马克思把对劳动关系研究作为研究整个社会生产关系的钥匙,从而揭示出社会各个历史发展阶段的分配形式与人们的物质利益关系。而法律是意志的产物,尽管这种意志最终仍由社会存在所决定,但法律毕竟是意志的直接反映。法律所调整的劳动关系是作为国家意志的表现,劳动法和其他法律一样,是通过法律规范的作用,把当事人的个人意志纳入法律规定的范围,从而达到调整社会关系的目的。劳动法只能调整那些能够受人意志支配的具体劳动关系。具体的劳动关系变动,要借助抽象的劳动关系分析原因。劳动关系是劳动者和劳动力使用者,在劳动过程中实际发生劳动力与生产资料相结合的社会关系,因此,我们可以从当事人、内容、性质等具体方面进行理论分析。

1. 劳动关系是劳动者和劳动力使用者之间的社会关系

作为劳动关系一方当事人的劳动者(雇员)是劳动力所有者,可以任意支配蕴含在自身体内的劳动力(体力、智力),通过劳动过程向用人单位提供劳动力资源。

作为劳动关系的另一方当事人(雇主)是生产资料的经营管理者和代表者,在劳动关系中作为生产资料的支配者和劳动力的使用者出现。我国《劳动法》对于劳动关系双方的构成,规定为是劳动者和用人单位之间的关系。

用人单位可以分为国家机关、企事业单位、社会团体和个体雇主(军队、武警除外);用人关系也可分为劳动关系和人事关系。对劳动法调整的劳动关系要

从用人主体和用人关系的角度来认识。2006年1月1日施行的《公务员法》将公务员界定为：依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。这样以来，公务员不但包括国家机关工作人员，还包括中国共产党和各民主党派机关工作人员、法官、检察官等；人民团体、群众团体工作人员是否参照公务员，由国家有关部门文件规定。法律法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位工作人员，可参照国务院相关规定执行。在《公务员法》确定后，我们大体上可以廓清劳动法调整的劳动关系范围：除公务员和具有公共事务管理职能的事业单位参照公务员管理的人员（人事关系）之外的其他与用人单位形成劳动关系的人员。

劳动关系的双方当事人分别体现了生产过程中的两个要素，从劳动力方面看，是由劳动力的个人所有性质决定的；从生产资料方面看，是由生产资料的多种所有制并存以及公有制也存在所有权经营权两权分离的形式所决定的。把握这一点就可以把一些与劳动关系无关的社会关系区别开来。例如，个体劳动者的劳动、农村以家庭为单位的联产承包制，由于是劳动者同自己的生产资料相结合，就不能纳入劳动法调整的范围；个体户聘请帮工时，由于存在生产资料、劳动力分属于不同的所有者，这种关系就由劳动法来调整。

2. 劳动关系是与劳动过程相联系的社会关系

随着社会分工和专业化的发展，出现了劳动力与生产资料日益分离现象。生产资料的所有者或经营者，在成为劳动力的支配者后，安排劳动者在劳动组织内与生产资料相结合，使劳动对象发生形态的变化及价值的增加，劳动关系成为劳动者在运用劳动力实现劳动过程中与用人单位发生的关系。明确劳动关系是在实现劳动过程中发生的社会关系，可以将劳动法调整的劳动关系和某些与劳动有关、但又不是在实现劳动过程中发生的社会关系区别开来。例如，某人将自己的著作交由出版社出版不变的出版关系，农民在市场上出售自己的产品所发生的买卖关系，虽然与作者、农民的劳动有关，但不是在劳动过程中发生的关系，而是在流通领域中发生的关系，因而这种关系是由民法调整的民事关系，不是由劳动法调整的劳动关系。

3. 劳动关系兼有人身关系和财产关系的性质

劳动关系具有人身关系的性质。人身关系是与自然人的人身密切联系而不可分割的社会关系，具有不可转让的专有性。劳动如果撇开它的具体形式，无非是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之内，须臾不能分离。基于劳动力的使用而产生的社会关系是和劳动者的人身紧密相连的，劳动力的消耗过程亦即劳动者生命的实现过程。这种劳动力消耗过程与劳动者生命过程的客观统一是劳动关系的重要特征。劳动法最初就是

从维护劳动者生存权出发来调整劳动关系的。

劳动关系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。劳动关系从广义上说是经济关系的一部分,因此也具有财产关系的一般属性。前苏联学者加明斯卡娅给劳动关系作了如下的定义:凡在人的劳动是用来换取报酬,同时他的直接劳动成果并不属于工作者自己而属于他为之进行工作的那一个人(法人或自然人)的情况下,摆在我们面前的就是劳动关系。在劳动还是人们主要谋生手段的条件下,通过劳动换取生活资料,为此缔结的社会关系首先是一种财产关系。作为一种财产关系,民法所调整的是主体之间因交换物化劳动(劳动成果)而发生的关系;而劳动法所调整的是活劳动和物化劳动相交换的关系。在自然经济的条件下,劳动力与劳动者在自然状态上和经济状态上都是完全统一的,商品经济是伴随着劳动力与劳动者在经济状态上的分离而发展起来的,劳动法是适应这种分离而产生的。它是要解决市场经济发展过程中显露出来的劳动力与劳动者在经济上分离(形成财产关系)而在自然状态上又是统一的(形成人身关系)矛盾。

4. 劳动关系具有从属关系的特征

劳动者作为劳动力给付者,进行着劳动力配置的个体决策,劳动者选择最适合自己的劳动能力发挥的劳动组织(用人单位),而用人单位也根据它对生产资料的管理目标以及变化着的市场需要,进行劳动力的选择和吞吐。员工向用人单位转让劳动力,用人单位向员工支付劳动报酬,工资是连接双方关系的基本要素。用人单位是通过支付工资来雇佣劳动者,劳动者为了获取工资等收益才接受他人雇佣。雇主作为资本代表追求利润的最大化,劳动者则追求工资的最大化。但前提是双方必须合作,并通过博弈的过程找到平衡点。因此,用人单位与劳动者建立劳动关系应按照平等协商、自愿选择这样的经济社会原则来建立。

然而,劳动关系一旦建立,劳动者(员工)必须使自己的劳动力归用人单位来支配,使其成为集体劳动的组成部分。由于劳动力和劳动者不可分割地联系在一起,用人单位在成为劳动力支配者的同时也成了员工的管理者。这就意味着员工要限制自己一定的自由权利,按对方要求实施劳动行为。中国人民大学劳动关系研究所所长、劳动人事学院常凯教授认为:资本具有独占性和稀缺性,而劳动者给付劳动力是谋生行为,用人单位在劳动力市场上具有绝对优势,使劳动关系明显的不对等。在以资本为中心的市场化劳动关系中劳动的从属性或从属劳动,正是劳动关系矛盾冲突的基本原因。

我国劳动关系正是这种人身和财产属性的统一,协商和管理交织而产生的社会经济关系。从历史发展来看,在资本主义早期阶段,曾一度把劳动关系仅仅看作是一种平等财产关系而由民法调整,其结果极大地伤害了劳动者的人身利益。

我国和其他一些社会主义国家,在产品经济时期形成了高度集中统一的管理体制,过分地强调劳动关系是一种人身关系和隶属关系,排斥这种关系的财产性。因此,劳动关系所具有的人身关系和财产关系的兼容性,正是我们认识劳动法原则、内容、法律关系的一个现实基础。基于这一认识,我们也可以把握劳动法和民法、行政法在调整对象上的联系和区别。劳动关系是按照当事人双方的合意建立的财产关系,这和民事关系相类似;然而劳动关系一旦建立,又存在着当事人之间的从属性,这与民事关系又不同。同样,劳动关系所具有的单向管理性又和行政关系相类似,但行政关系的产生不以双方当事人的合意为必要条件,而是一种无偿的社会关系,这和劳动关系也有区别。

相关链接 劳资博弈需要法律规范

张先生是一家外资公司的项目经理,时值岁末年初,月收入7000元的他却与140多名同事以“没法过年”为由,在已经倒闭的广州某软件开发有限公司楼下举横幅呐喊,要求追回他们被欠工资及相关福利共计280多万元人民币。(2007年1月6日《南方都市报》)

时下,农民工讨薪早已不是新闻,但白领讨薪却不多见。作为弱势群体的农民工被拖欠工资,除了有法律不健全、保障不力等原因外,尚有农民工的维权意识淡薄、讨薪方法不当等成因。按常理来说,白领员工的个人素质与维权能力和农民工相比应该是不可同日而语的,那他们为何也走到了抛头露面举牌讨薪的地步?

据报道,该公司从2005年起就已经开始拖欠工资,2006年12月1日,公司宣布清算并单方面发给员工一份协议书,承诺在2006年12月31日以前付清员工的各项费用。这表明,公司拖欠工资已经一两年之久,之后的补发承诺也仅是单方面协议。那么,这种情况是不是白领们的维权观念淡薄、行为滞后造成的?白领举牌讨薪是现今劳资关系不对称的必然结果,劳动力市场供大于求的现实与结构性的矛盾使得他们即便权益受损也只能敢怒不敢言,以致最后所有的权益都保不住。

实际上,只要有劳资关系存在的地方,劳资矛盾便无法回避,劳资关系不可能绝对的平衡对称,关键在于这种不平衡达到了何种程度。毕竟劳资关系涉及到广大劳动者最切身的利益,对于社会稳定和生产力发展具有极大影响。因此,劳资关系的失衡一旦达到一定程度,就必须予以调整。劳资关系的失衡只有靠完善法律来解决,除此之外,劳动者无论什么形式的维权都显得治标不治本。

资料来源:劳动保障报2007年1月17日

（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主要对象，但劳动关系不是一种孤立存在的社会关系，必须将其置于广泛的社会联系中来考察。在社会化生产条件下，劳动关系的状况直接关系到经济和社会总体运行，由于劳动力转让是劳动者生存的基础，是社会安定的重要因素，劳动问题就成为社会问题。以劳动就业为例，在孤立、分散的生产和经营条件下，劳动者就业问题一般属雇主与雇员个人之间的事情，在私法自治的法律原则下，通过劳动契约进行劳动力买和卖。生产社会化条件下的就业、解雇和失业不仅关系到劳动者、用人单位的权益，还关系到社会秩序的和谐与稳定。各国政府一般都制定雇佣保险法、雇佣促进法、职业安定法、失业紧急对策法、雇佣结构法等法律，对劳动就业关系进行调整。因此，劳动法还必须调整与劳动关系密切联系的其他社会关系，亦即为保障实现劳动关系系统的正常运行而产生的其他社会关系，这些社会关系有的是劳动关系产生的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是伴随着劳动关系而发生的。主要包括以下几个方面：

1. 作为发生劳动关系前提的社会关系

劳动关系是劳动力使用者与劳动者之间在就业组织内建立的关系。只有具备了一定的前提条件，社会劳动力才会转变为企业劳动力。构成这种前提条件的社会关系主要有：（1）劳动人事部门、劳务派遣单位与企业、事业用人单位之间在劳动力的招收、介绍和调配方面发生的社会关系；（2）劳动部门、劳动就业中介机构、用人单位举办各种类型的职业培训实体，对劳动者进行就业前培训，受训者与培训单位发生的关系，用人单位和培训单位发生的关系；（3）用人单位为了招用员工，劳动者为了就业，双方通过人才市场、劳动力市场进行相互选择而发生的。

2. 作为与劳动关系相伴随的社会关系

劳动关系建立以后，行政机关和社会团体在对劳动关系实施管理和监督过程中发生一定的社会关系。主要有：（1）工会组织代表和维护劳动者合法权益而与用人单位就劳动权益问题发生的关系；（2）劳动争议的处理机构与用人单位以及员工之间在处理劳动争议过程中发生的关系；（3）劳动行政部门、卫生部门、安全检查认证部门和其他具有监督职能的机构，与用人单位监督检查劳动法执行情况发生的社会关系。

3. 作为劳动关系直接后果的社会关系

员工及直系亲属在规定的情况下，享受社会保险待遇时与用人单位、社会保险机构发生的关系。主要有：（1）濒临破产的企业在法定整顿期间被裁减的员工、依法终止和解除劳动合同的员工，在享受失业保险待遇期间与保险机构发生

的关系；（2）员工因工、因病丧失劳动能力后享受社会保险待遇时与用人单位和保险机构发生的关系；（3）员工退休后享受养老待遇时与社会保险机构发生的关系；（4）员工因工、因病死亡后其生前供养的直系亲属在享受社会保险待遇期间与相关单位发生的关系。这些社会关系是以已经终止的劳动关系作为前提条件的。

为劳动关系正常运行建立的信息沟通、利益协调、矛盾处理机制，以及由此产生的社会关系：一类是劳动关系的扩展，也就是劳动关系的前伸、后续、强化而产生的社会关系。如劳动者和用人单位在劳动过程准备阶段发生的招聘、就业、培训关系，在劳动过程后续阶段发生的社会保障关系，以及工会和用人单位发生的关系。这些关系在性质上和劳动关系有所区别。另一类是国家行政机关或授权的社会组织和劳动关系当事人之间发生的与劳动过程密切联系的社会关系，是劳动行政关系。属于行政关系的一部分，应由行政法来调整，但由于其与劳动关系的密切联系，世界各国在实践中把它归入劳动法的调整范围。

三、劳动关系的性质

劳动关系是劳动者和劳动力使用者之间社会经济利益关系的统称。在不同时期、不同体制下，劳动关系又被称之为劳资关系、劳使关系、雇佣关系、产业关系等。这些不同的称谓，反映了劳动关系的性质、特点和运行环境。劳资关系一般是指私有制企业中的劳动关系，所体现的是企业主（雇主）和雇佣工人的关系，这种劳动关系又被称之为雇佣关系。劳使关系是日本人所创造的一个名词，就字义而言，劳使关系更能准确地表述劳动关系是劳动者和劳动力使用者关系的内涵。但日本人使用这一新概念的用意并不是只从语义的准确性考虑，而是为了用一个中性的、温和的名词来替代劳资关系这个有对抗意味的概念。也有人将劳动关系称为产业关系，但准确地讲，产业关系的外延要比劳动关系宽，尽管产业关系是以劳动关系为核心的。我国则将劳动关系这一概念普遍适用于各种类型的企业和事业单位。

劳动关系是指生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系。具体地说，劳动关系是指在实现劳动过程中劳动者与劳动力使用者所结成的一种社会经济关系。劳动关系是社会生产过程中生产资料与劳动者结合的具体表现形式。劳动关系是通过人与人的关系来解决人与物的关系，即解决劳动者和生产资料相结合的问题。这种结合是通过劳动者和生产资料代表者的关系来实现的。

在劳动关系中，劳动者向用人单位让渡自己的劳动力，用人单位向劳动者支付劳动报酬。工资就其性质而言，是市场所决定的劳动力作为生产要素的价格，实质上是劳动力价值的价格表现。所以，劳动关系的本质是一种经济利益