

全国高等教育自学考试法学专业题解丛书

劳动法 自学考试

复习要点题解

丛书总主编：金瑞林 饶戈平

史焕章 邢同舟

本书主编：贾俊玲

全国高等教育自学考试法学专业委员会审订

全国高等教育自学考试委员会

1312

中国政法大学出版社

全国高等教育自学考试法学专业委员会审订
全国高等教育自学考试法学专业题解丛书

劳 动 法 学

自学考试复习要点题解

丛书总主编 金瑞林 饶戈平
 史焕章 邢同舟
本书主编 贾俊玲
撰 稿 人 金英杰

中国政法大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学自学考试复习要点题解/贾俊玲主编. —北京:中国政法大学出版社,1998

(法律专业自学考试题解丛书)

ISBN 7-5620-1670-4

I. 劳... II. 贾... III. 劳动法—中国—高等教育—自学考试—解
题 IV. D922.505

中国版本图书馆CIP数据核字(98)第13782号

项目负责 杜 鹃
文稿编辑 汤腊冬
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 清华大学印刷厂

787×960 16开本 14印张 260千字
2002年4月第1版 2002年4月第1次印刷
ISBN 7-5620-1670-4/D·1630
印数:0 001-6 000 定价:14.00元

社 址 北京市海淀区西土城路25号
邮政编码 100088
电 话 (010)62229563 (010)62229278 (010)62229803
电子信箱 zf5620@263.net
网 址 <http://www.cupl.edu.cn/cbs/index.htm>
声 明 1. 版权所有,侵权必究。
2. 如发现缺页、倒装问题,由本社发行科负责退换。

总 序

不拘一格 自学法律

高等教育法学专业自学考试题解丛书问世以来，颇受考生欢迎，经多次再版，仍供不应求，其间修订两次，现又修订重版。

自学法律，以书为师，难度之大，不言而喻。法学专业委员会和参与此项工作的老师们设身处地，想考生之所想，助考生之所需，呕心沥血精心编写《教材》之后，又创《题解》这一教学形式，并得到中国政法大学出版社的鼎力支持。编写《题解》旨在通过对《教材》复习要点、难点的解答与思考，使考生细致、扎实、迅速、准确地掌握教材内容与法律知识，以题解这一活泼形式调动考生钻研法律、攻读教材的积极性，以增强学习效果；考生还可以借助题解检验自己对教材内容的掌握程度以及应考能力。

《题解》是与《教材》配套的法学专业自学考试辅导丛书。这套丛书的功用与效果已在广大考生的使用中得到了证明。法律修改、教材更新，考试题型变化，《题解》也必须随之不断修订。本次修订后的《题解》以新的考试大纲和教材为基础，并在原有体例不变的前提下每章加入了“复习要点”以助考生形成复习思路，掌握复习要领。愿重修之《复习要点题解》能再度成为考生们研读教材、学习法律之良师益友，愿考生们籍此提高学习效果，顺利通过考试。

金瑞林

2002年3月于北京

高等教育法学专业自学考试题解丛书 第三次修订说明

本丛书由全国高等教育自学考试法学专业委员会组织编写，是全国高等教育法学专业自学考试教材的配套辅导读物。本丛书于1993年由我社出版发行后，受到广大考生们的一致欢迎。1994年及1997年，根据当时的情况曾两次修订再版，并获得了考生们的一致好评。为贯彻自学考试法学专业委员会重新修订实施的新大纲精神，适应教材的修改情况及自考题型的变化，结合我国法学教育的最新动向，我社决定第三次组织高等教育自学考试法学专业各科指定教材的主编和部分作者对原丛书进行修订，再版发行。此外，在原已出版12本基础段科目《题解》的基础上，我们还将继续组织编写法学专业本科段各科《题解》陆续出版。整套新版《题解》将继续保持原有的权威性，并在书中相应位置增加“复习要点”等内容，在突出复习的重点、难点，准确答疑的同时，兼顾各学科的系统性，力求对广大自学者深入学习各科教材内容，准确领会教材和考试大纲的精神，掌握各科的重点难点，解决各科疑难问题，特别是正确简明地解答各种类型的法学试题，富有切实的指导意义。本次修订后的《题解》仍由高等教育自学考试法学专业委员会主任金瑞林教授、秘书长饶戈平教授担任总主编，由自学考试各科指定教材的主编及作者担任《题解》的主编。

愿重新修订的《题解》能对广大考生自学法律、顺利地通过考试有更大帮助。

中国政法大学出版社高等教育法学
专业自学考试题解丛书编辑委员会

2002年3月

目 录

第一编 劳动法学的学习方法	(1)
一、本课程的自学和考试要求.....	(1)
二、本课程的试卷结构与题型分析.....	(1)
三、学习本课程的方法.....	(5)
第二编 劳动法各章复习要点及题解	(9)
绪言.....	(9)
第一章 劳动法概述.....	(11)
第二章 劳动法的历史.....	(23)
第三章 国际劳动立法.....	(28)
第四章 劳动法律关系.....	(33)
第五章 劳动就业.....	(45)
第六章 劳动合同和集体合同.....	(55)
第七章 工资.....	(86)
第八章 工作时间和休息休假.....	(104)
第九章 劳动安全卫生.....	(116)
第十章 女职工和未成年工特殊保护.....	(122)
第十一章 职业培训.....	(131)
第十二章 社会保险.....	(143)
第十三章 劳动纪律与职业道德.....	(166)
第十四章 工会和职工民主参与.....	(176)
第十五章 劳动争议的处理.....	(186)
第十六章 劳动法执行的监督检查.....	(205)
第十七章 法律责任.....	(210)

第一编 劳动法学的学习方法

一、本课程的自学和考试要求

劳动法学是研究劳动法及其发展规律的一门法学学科，是我国法学体系中的一个重要分支学科。高等教育自学考试将其列为法学专业的一门必选课，这是出于培养法律专业人员的需要。将劳动法作为其研究对象的劳动法学，具有广泛的应用范围和前景，有不同于其他学科的知识结构、理论和思维方法。在我国市场经济不断发展与完善的过程中，劳动法在保护劳动者权益、维护社会安定、促进社会文明进步方面具有不可替代的作用，因而学好劳动法学对于普及学员的劳动法专业知识，提高分析问题、解决问题的能力，进而运用劳动法学知识和理论为社会服务，为社会主义市场经济服务，都有重要作用。

设置本课程的主要目的是：

1. 了解和掌握劳动法学的基本理论、基本知识，提高劳动法律意识。
2. 熟悉我国的主要劳动法律规范，对国外劳动立法与国际劳动立法也应有一般性的了解。
3. 培养运用劳动法学知识分析和解决社会主义市场经济条件下劳动关系法律调整中诸多问题的能力，以维护和促进社会主义劳动法学的发展。

通过本课程的学习，使学员全面、系统地了解 and 掌握劳动法学的基本概念、基本理论和基础知识，考试及格者能够达到普通高等学校法律专业同课程的结业水平。

二、本课程的试卷结构与题型分析

(一) 试卷结构

《劳动法学》的试卷是根据《〈劳动法学〉自学考试大纲》的要求在教材确定的范围内进行考试命题的。考题主要是在教材范围内确定的，此外还包括一部分超出教材范围的内容，即与教材内容相关联的劳动法律、法规和规章中的重要规定以及考试日前6个月国家颁布的重要劳动法律规范。这些超出的部分在试卷中所占的比例不大，约占总分数的3%到5%（即约3分到5分）。

为了使自学考试大纲的内容在个人自学、社会助学和考试命题中得到全面贯彻和落实，自学考试大纲在列出考核内容的基础上，规定了各章的考核目标和具

体要求，并明确考试命题的要求。主要有：

1. 本课程根据《〈劳动法〉自学考试大纲》所列出的课程内容、考核点和考核要求确定考试范围和进行考试命题。考试命题内容的覆盖面较全面，并适当突出重点章节，体现本课程的内容重点。

2. 本课程的考试命题对学员掌握知识的能力有要求，即按识记、领会、应用三个层次掌握。识记要求能熟悉有关名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述；领会是在识记的基础上，全面掌握基本概念、基本原理，掌握有关概念和原理的区别与联系；应用是要求在领会的基础上运用基础理论和基本知识，分析和解决实际问题。考试试卷内容对不同能力层次所要求的分数比例，一般应当为：识记占 35%，领会占 30%，应用占 35%。

3. 本课程的试卷应当合理安排不同难易程度考题的比例。难易度分为：易、较易、较难、难四个等级。试卷中难易题分数比例一般为：易占 20%，较易占 30%，较难占 30%，难占 20%。需要注意的是试卷中考题的难易程度比例与能力层次比例不是同一个概念，在各能力层次中都会存在不同难易程度的考题。

(二) 题型分析

本课程考试试卷分为两部分，第一部分为选择题，第二部分为非选择题。选择题采用的题型主要有：单项选择题、多项选择题；非选择题采用的题型主要有：名词解释题、简答题、论述题、案例分析题等。题型虽很多，但从考试而言，主要是考察考生掌握法律规定以及基础知识、基础理论的程度，考察学员是否了解劳动法律的相关规定与其他法律的相关规定的区别以及劳动法本身相近似的制度的区别等，如能熟练掌握就能作出正确答案。

1. 单项选择题

单项选择题是在四个备选答案中只有一个是正确的，将其选出并把它的字母填在题干后的括号内。做单项选择题可采用排除法，即从备选答案中逐个排除。

例：

公民的劳动权利能力和劳动行为能力产生的时间为()。

- A. 年满 16 周岁时同时产生
- B. 年满 14 周岁时同时产生
- C. 年满 18 周岁时同时产生
- D. 劳动权利能力自出生时产生；劳动行为能力自年满 18 周岁时产生

正确答案为 A。

首先可以排除 D，因为劳动权利能力、劳动行为能力必须由劳动者本人实现，不能由他人代理，所以法律不可能规定公民自出生时就可以取得劳动权利能力，刚出生的人不可能去亲自实现劳动权利能力；其次，可以排除 B，因为年满

14 周岁是公民承担刑事法律责任的起始年龄；再次可以排除 C，因为年满 18 周岁是公民取得完全民事行为能力的年龄。排除三项，就只剩下正确答案 A 了。

这道题是考察学员基础理论知识的运用。公民的劳动权利能力和劳动行为能力的产生与民事权利能力、民事行为能力的产生不同，公民的劳动权利能力、劳动行为能力自年满 16 周岁、有劳动能力时同时产生。依我国劳动法规定，公民何时取得劳动者的主体资格与年龄有关，即必须达到最低就业年龄，我国规定的最低就业年龄是 16 周岁；又由于劳动能力是存在于劳动者肌体内，与劳动者须臾不可分离，因此法律在赋予公民劳动权利能力时同时赋予公民劳动行为能力，二者是同时产生的。

2. 多项选择题

多项选择题是在四个备选答案中选择二至四个是正确的，将其全部选出并把它们的字母填在题干后的括号内。错选或漏选均不给分。

例：

下列哪种关系属于劳动法所调整的劳动关系？（ ）

- A. 作者与出版社之间在出版著作过程中发生的关系
- B. 个体经营者与其家庭成员共同劳动所产生的关系
- C. 个体劳动者请帮工、学徒所发生的关系
- D. 国有企业与所属职工在劳动合同期限内发生的关系

正确答案为 C、D。

这道题是考察学员对《中华人民共和国劳动法》第 2 条及劳动关系特点的掌握程度。首先可以排除答案 A，因为劳动关系的特点之一就在于劳动关系的一方劳动者要成为另一方用人单位的成员，很明显作者不是出版社的成员；其次可以排除答案 B，因为劳动关系的另一特点在于劳动关系的双方当事人是特定的，即一方是劳动者，另一方是用人单位，而家庭成员共同劳动，不存在劳动者与用人单位的特定身份；选择答案 C，因为劳动关系中的劳动者需同非自有的或直接支配的生产资料相结合，个体劳动者请帮工、学徒，帮工、学徒劳动时使用的生产资料不是其所有的，因而个体劳动者与其帮工、学徒的劳动关系由劳动法调整；选择答案 D，《中华人民共和国劳动法》第 2 条明确规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。”根据这一规定，无论何种性质、何种组织形态的企业与劳动者之间形成的劳动合同关系或事实劳动关系均由劳动法调整。

3. 名词解释

名词解释题要求答出名词概念的基本含义。名词解释题的答案一般都在教材上，做名词解释题时应注意答案需简明、概括、准确。对名词解释只能通过死记

硬背掌握，学员不应怕麻烦，应准确记忆名词概念的基本含义。

例：劳动关系

答案：劳动关系是指在实现社会劳动过程中，劳动者与所在用人单位之间的社会劳动关系。

此答案在教材第6页。

4. 简答题

简答题要求将某一问题的基本要点答出，不需展开论述。学员做简答题时，应注意表述准确、简明、完整，不要漏掉要点。简答题的答案一般也在教材上，学员应在理解的基础上掌握相关知识。

例：简述市场经济条件下我国劳动法的作用？

参考答案：(1) 保护劳动者的合法权益，调动劳动者积极性；(2) 建立和谐、稳定的劳动关系，促进生产力的发展；(3) 建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度。

此答案在教材第14页至第16页。

5. 论述题

论述题是运用掌握的基础理论来说明某一问题或评述某一现象等。论述题除要求答出要点外，应有所论述或评述，即应扩展要点的内容。论述题主要考核分析问题、解决问题的能力。学员应在理解的基础上掌握相关知识，并能灵活运用所学知识，归纳总结，应能举一反三。答题时应做到要点明确、思路清楚、层次分明、逻辑性强。

例：试述劳动关系与劳动法律关系的区别？

答案：(1) 二者性质不同。劳动关系是生产关系的组成部分，属于经济基础范畴；劳动法律关系是意志关系，属于上层建筑范畴。(2) 二者形成的前提条件不同。劳动关系的形成是以劳动为前提，发生在实现社会劳动过程中；劳动法律关系的形成是以劳动法律规范的存在为前提，发生在劳动法律规范调整劳动关系的范围。(3) 二者的内容不同。劳动关系的内容是劳动，劳动者提供劳动力，用人单位使用劳动力，双方形成劳动力的支配与被支配关系；劳动法律关系的内容是法定的权利义务，双方当事人必须依法享受权利并承担义务。

6. 案例分析题

案例分析题一般是给出一个案例，提出一个或两个问题要求学员回答。学员在回答时应做适当分析，只回答问题是不够的，一定要说明理由。案例分析题是考核学员的综合分析能力。有时给出的案例列举违反劳动法规定的若干现象，让学员指出，并说明法律是如何规定的；有时给出的案例是要求分析该争议是否属于劳动法的适用范围；有时给出的案例是要求分析为什么要承担或为什么不承担

法律责任，承担何种法律责任；有时给出的案例是要求学员分析某一法律行为是否合法有效；有时给出的案例要求学员分析某一行为在实体、程序上有什么问题；有时给出的案例是要求学员确认某一行为的性质及如何适用法律等。案例分析看起来难，实则不难，只要熟练掌握劳动法的原理及相关法律规定，掌握正确的分析方法，就能作出正确的分析判断。

例：

女青年与某企业签订劳动合同时，见合同书上写有“女工生育休假 56 天，女工打工期间不得结婚”、“职工请假 5 天以上按自动除名论”等条款。该女青年认为条件苛刻，但厂方提出“愿干就签字，不愿干就另找地方”。女青年只好签字。进厂后，春节期间该女工回家探亲，回厂途中因路基塌方，所乘火车误点，超假一天。回厂后厂方将其除名。该女工不服，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。该案例中某企业违反了劳动法的哪些规定？

参考答案：该案例中某企业违反了劳动法的如下规定：

1. 违反了我国劳动法规定的订立劳动合同时应遵循的原则。我国劳动法规定订立劳动合同应遵循合法原则，平等自愿、协商一致的原则，某企业在与该女青年订立劳动合同时违反了合法原则，如制定的合同书中关于产假期、禁止女工结婚、职工请假 5 天以上按自动除名论的内容违反了我国劳动法及婚姻法的有关规定，应属无效条款。该企业提出“愿干就签字，不愿干就另找地方”，完全不考虑该女青年的意愿，不遵循平等自愿、协商一致原则。

2. 违反了女职工特殊保护的有关规定。为保护生育期的女职工的身体健康，《女职工劳动保护规定》中规定女职工产假为 90 天。某企业擅自缩短女职工产假时间，违反了上述规定。

3. 违反了我国婚姻法的有关规定。我国婚姻法规定公民享有结婚自由的权利。合同书中禁止女工打工期间结婚的条款侵犯了女工的婚姻自由权，属无效条款。

4. 该企业作出的除名决定违反了劳动法的有关规定。除名是对无正当理由旷工超过一定期限的劳动者，将其姓名从劳动者名册中删除，自行解除劳动合同的一种纪律处罚措施。《企业职工奖惩条例》规定企业采取除名措施的，须职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过 15 天，或者 1 年以内累计旷工时间超过 30 天。该女青年虽超假回厂，但并非无正当理由，不属于无正当理由旷工的情形，因此该企业作出除名决定是错误的。

三、学习本课程的方法

1. 通读教材

要系统全面地掌握知识，必须认真通读教材，至少应通读三遍。劳动法的各

种理论及制度是互相联系、融会贯通的。在通读教材的基础上方能领会劳动法的精神实质，才能在全面学习的基础上掌握劳动法学的重点章节、重点内容。

全国高等教育法律专业劳动法自学考试的指定教材是《劳动法学》（李景森主编，北京大学出版社出版）。该书共十七章。其中第一章劳动法概述与第四章劳动法律关系，是劳动法学的基础理论部分，也是学习具体劳动法律制度的基础，学员必须掌握，而且只记忆是不够的，应着重理解，在理解的基础上应能熟练运用以分析问题解决问题。主要内容有：劳动法的概念和调整对象，劳动法的本质、地位和作用，劳动法的基本原则，劳动法律关系的主体、客体、内容，劳动法律关系的产生、变更、消灭等。第二章劳动法的历史与第三章国际劳动立法，是立法简史。主要内容有：劳动法的产生和发展，中华人民共和国成立以前的劳动法，中华人民共和国成立以后的劳动法，国际劳工立法的产生和发展，国际劳工立法的形式和内容，国际劳动立法与我国的关系等内容。对这部分内容应注意掌握劳动法产生的原因以及劳动法产生的标志，对在某一时期起重要作用的劳动立法应有所了解；另外对国际劳动立法的形式以及国际劳工组织的组织结构、组织原则等内容都应熟悉。第五章至第十七章分别论述了劳动法的各项具体制度。内容包括：劳动就业，劳动合同和集体合同，工资，工作时间和休息休假，劳动安全卫生，女职工和未成年工特殊保护，职业培训，社会保险，劳动纪律和职业道德，工会和职工民主参与，劳动争议的处理，法律责任。在掌握劳动法的各项具体制度时，应注意其中的联系和区别，对各项具体制度应系统掌握，这样才能融会贯通。

2. 在全面学习的基础上突出重点

所谓重点即是《〈劳动法学〉自学考试大纲》的考核要求和考核点列举的内容。全面学习是重点掌握的基础，学员在全面学习的基础上有目的地深入学习重点章节，按照考核要求中提示的识记、领会、应用三个层次掌握重点内容。识记要求能熟悉有关名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述；领会是在识记的基础上，全面掌握基本概念、基本原理，掌握有关概念和原理的区别与联系；应用是要求在领会的基础上运用基础理论和基本知识，分析和解决实际问题。对重点内容应在理解的基础上反复记忆，做到烂熟于心。为帮助记忆，学员可适当做一些练习题，本书每一章后都列出了大量的复习题，学员可反复练习；学员也可将历年的劳动法学自学考试题作为练习的内容。自学考试命题一般采取题库办法，集中到试卷上就表现为题型种类多，题量大，覆盖面广。但无论怎样变化，考核内容是相对固定的，因此多做练习题既能温习所学的知识，熟悉题型，又能检测自己掌握知识的程度。

3. 处理好教材、大纲与重要法律、法规、规章的关系

教材是全面学习的基础，大纲起指导学员学习的作用，大纲中列举的考核要点是须重点掌握的内容。重要法律、法规、规章中与教材相一致的内容应熟练掌握、记忆。重要法律、法规、规章中有一些内容超过了教材范围，对这部分内容应适当掌握，但不要过于重视，因为超出的部分在考试卷中所占的比例不大，约占总分数的3%到5%（即约3分到5分），学员不必将重要法律、法规、规章全部背诵下来，既耗费了宝贵的复习时间，也没有必要，重点学习的内容还应是在教材确定的范围内，不应本末倒置。

劳动法自学考试列出的必读法规如下：

(1)《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。这部《劳动法》于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并颁布，1995年1月1日起施行。《劳动法》是中华人民共和国建国后颁布的第一部调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他关系的全国性的、综合性的法律，共有13章，107条。其中第十章第82条规定的仲裁申请时效为60日，与《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第23条规定的仲裁申请时效为6个月不一致，在掌握时以《劳动法》的规定为准。

对《劳动法》的全部内容应高度重视，不仅要通读，更应全面掌握，记忆。

(2)《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》）。《工会法》于1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过，根据2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议《关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》修正。共7章，57条。其中第一章总则中关于立法宗旨，我国工会的性质、职责等规定，以及第三章关于工会的权利和义务是学员应重点掌握的内容。

(3)《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》。该条例于1993年7月6日由国务院发布，1993年8月1日起施行。共5章，43条，规定了处理劳动争议的程序，劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件的范围，各种具体制度等。这部分内容在教材的第十五章基本都有涉及。值得注意的是关于仲裁申请时效6个月的规定在《劳动法》颁布实施后改为60日。

对这一条例要重点学习，应熟悉相关内容。

(4)《失业保险条例》。该条例于1999年1月22日由国务院发布并实施。共6章33条。其中《失业保险条例》的适用范围，失业保险金的支出项目，领取失业保险金的条件，失业保险待遇的停止，失业保险金的领取期限以及对违反《失业保险条例》的违法行为的处罚是学员应掌握的。

(5)《国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》。该决定于1998年12月14日由国务院发布。其中基本医疗保险改革的任务和原则，覆盖范围和

缴费办法等内容应掌握的。

(6)《企业经济性裁员规定》。该规定于1994年11月14日由劳动部发布，共12条。规定了经济性裁员的条件、程序以及禁止裁减的人员等内容。这部分内容在教材第六章基本都有涉及，按教材涉及的内容掌握即可。

(7)《工资支付暂行规定》。该规定于1994年12月6日由劳动部发布，共20条。规定了工资支付的有关内容。这部分内容在教材的第七章基本都有涉及，按教材涉及的内容掌握即可。

(8)《未成年工特殊保护规定》。该规定于1994年12月9日由劳动部发布，共13条。规定了对未成年工保护的各种措施。这部分内容在教材的第十章基本都有涉及，按教材涉及的内容掌握即可。

(9)《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》。该办法于1994年12月26日由劳动部发布，共23条。规定了行使行政处罚权的机关、程序、条件及方式等内容。这部分内容在教材的第十七章基本都有涉及，按教材涉及的内容掌握即可。

(10)《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》。该办法于1995年12月3日由劳动部发布，共13条。规定了用人单位违反劳动合同和解除劳动合同时应给予劳动者经济补偿金的具体标准。这部分内容在教材的第六章都有涉及，按教材涉及的内容掌握即可。

第二编 劳动法各章复习要点及题解

绪 言

一、复习要点

绪言部分主要介绍劳动法学的研究对象、研究范围以及学习方法，一般不是考试重点，但它对理解、学习劳动法有很大的帮助作用，对其中的基本理论和知识应当了解。本章的考核点有三个，即：(1) 劳动法学的研究对象；(2) 劳动法学的研究范围；(3) 学习劳动法学的意义和方法。其中劳动法学的研究对象问题中还涉及到劳动法学与劳动法的关系，应了解。

(一) 劳动法学的研究对象与研究范围

劳动法学是以劳动法及其发展规律作为研究对象的一门法学学科，在我国法学体系中占有重要地位，是我国法学体系中的一个重要分支学科。

劳动法学与劳动法的关系密切。劳动法学的研究对象是劳动法及其发展规律，而劳动法的调整对象是劳动关系的某些其他关系；劳动法学是我国法学体系中的分支学科，劳动法是我国法律体系中的一个独立部门。

劳动法学的研究范围是十分广泛的，它除了研究劳动法的基础理论知识、我国现行的各种劳动法律制度、法律规范以外，还要研究我国劳动法的历史沿革和发展趋势、劳动法在实施中的情况和经验、外国劳动法和国际劳动立法等。我国正处在从计划经济向市场经济转换的关键时期，社会主义市场经济的发展必须有法律的引导、规范、保障和约束。我国劳动法学要适应这种客观形势的要求，探讨劳动法对于培育和发展以劳动力市场为中心的新型劳动体制的法律调整机制，为加强和完善社会主义劳动立法提供理论依据，更好地发挥劳动法学为社会主义现代化建设服务的作用。

(二) 学习劳动法学的方法

学习和研究劳动法学要以辩证唯物主义和历史唯物主义作为理论基础，运用唯物辩证法，从社会基本矛盾，即从生产力与生产关系、经济基础与上层建筑的矛盾的运动变化去考察劳动法的运动变化。要以马克思主义关于法的理论为指导，分析和研究劳动法的问题。要坚持建设有中国特色社会主义的理论和党的基本路线，保证我国劳动法的社会主义性质和发展方向。

二、复习自测题

简答题

1. 劳动法学的研究对象是什么？
2. 劳动法学的研究范围是什么？

三、参考答案

简答题

1. 劳动法学的研究对象是什么？

劳动法学是以劳动法及其发展规律作为研究对象的一门法学学科，在我国法学体系中占有重要地位，是我国法学体系中的一个重要分支学科。

2. 劳动法学的研究范围是什么？

劳动法学的研究范围是十分广泛的，它除了研究劳动法的基础理论知识、我国现行的各种劳动法律制度、法律规范以外，还要研究我国劳动法的历史沿革和发展趋势、劳动法在实施中的情况和经验、外国劳动法和国际劳动立法等。我国正处在从计划经济向市场经济转换的关键时期，社会主义市场经济的发展必须有法律的引导、规范、保障和约束。我国劳动法学要适应这种客观形势的要求，探讨劳动法对于培育和发展以劳动力市场为中心的新型劳动体制的法律调整机制，为加强和完善社会主义劳动立法提供理论依据，更好地发挥劳动法学为社会主义现代化建设服务的作用。

第一章 劳动法概述

一、复习要点

劳动法学的基础理论知识主要集中在本章，它是学习劳动法各项制度的基础，因此地位十分重要，学员应把本章作为重点章，必须理解和掌握各节内容。本章的考核点有：(1) 我国劳动法的概念；(2) 我国劳动法的调整对象；(3) 劳动法在我国法律体系中的地位；(4) 我国劳动法的适用范围；(5) 我国劳动法的本质和作用；(6) 我国劳动法的基本原则。

第一节 劳动法的概念和调整对象

本节阐述了劳动法的概念和调整对象，劳动法在我国法律体系中的地位以及我国劳动法的适用范围等重要的基本理论知识，应重点掌握。

(一) 劳动法的概念

对劳动法的概念应从广义和狭义两方面理解：狭义的劳动法是指由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的、全国性的、综合性的法律。即第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过，自1995年1月1日施行的《中华人民共和国劳动法》。

广义的劳动法是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。广义的劳动法除包括狭义的劳动法外，还包括其他各种规范性文件中有调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范。包括：(1) 全国人民代表大会通过和发布的宪法和基本法律；(2) 全国人民代表大会常务委员会制定和发布的基本法律以外的其他法律；(3) 国务院制定和发布的行政法规、以及暂行规定或者条例；(4) 国务院各部、委员会发布的规范性文件、指示和规章；(5) 省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会制定和发布的地方性法规；(6) 民族自治地方的人民代表大会制定的自治条例和单行条例；(7) 省、自治区人民政府所在地的市和经国务院批准的较大的市的人民代表大会及其常务委员会制定的地方性法规；(8) 各省、自治区、直辖市人民政