

劳动法通论

吴超民



LAODONGFATONGLUN

华中师范大学出版社

劳 动 法 通 论

吴 超 民

华中师范大学出版社

劳动法通论

吴超民

华中师范大学出版社出版

新华书店湖北发行所发行

武汉市新华印刷厂印刷

开本787×1092 1/32 印张8.125 字数17.9千字

1988年9月第1版 1988年9月第1次印刷

ISBN7-5622-0214-I/D·13

印数：1—6009 定价：1.95元

前 言

本书成稿之际，欣逢中国共产党第十三次全国代表大会的召开，根据大会确立的社会主义初级阶段理论，对全书再次作了修改，着重从法学角度研究和阐明我国这一历史阶段劳动领域的基本社会关系——劳动关系及其法律调整。作者在成书过程中，力图拟以下几个方面作些新的尝试。

第一，突出社会主义初级阶段的理论和政策。为避免对劳动关系的一般性阐述，着重探索和研究我国现阶段特定的劳动关系，既阐明了劳动者在总体上直接拥有生产资料，又阐明了劳动者在个体上必须通过劳动合同的中介才能实现具体结合；既阐明了全民所有制单位的劳动关系，又阐明了其他所有制单位的劳动关系，以及因此产生的特殊的权利和义务，从而形成它鲜明的时代特色。

第二，突出法学基础理论。为避免陷入对劳动工资工作本身的具体阐述，着重研究法律对这些关系的调整，阐明了法律对劳动领域各个方面进行调节的任务、作用、原则和方法，阐明了双方当事人的权利义务关系，并注意比较不同的或相近的具体社会关系的法律特征，从而促使它具有鲜明的劳动法学个性。

第三，立足于为当前的改革、开放服务，特别是为劳动领域的改革服务，故着眼于“新”。在坚持劳动法学的科学性和系统性的同时，努力吸收新观点，运用新成果。因此，以全国经济体制改革为广阔背景，以劳动人事制度、工资制度、保险福利制度的重大改革及其通过改革确立的新制度为

内容，并依据最新的劳动方针、政策和劳动法规（均截至1981年底）对我国现行劳动法律制度给予法理上的阐明，从而使之切合实际，具有较大的适用价值。

第四，对我国劳动法体系试作新的建造。本书在总论部分对劳动法体系的构成、相互关系及其框架作了轮廓勾画，并对劳动法教学的内容体系作了较大调整，基本上依照劳动者进入劳动过程到退出劳动过程的自然顺序来阐明劳动关系双方在全过程中的权利义务关系，使之具有内在逻辑联系；此外，对其内容构成亦有所完善，例如第五章着眼于对我国劳动就业制度的阐述，把劳动合同作为其中的主要部分而不把它作为一个独立的部分取代整个劳动制度。

由于水平和其他条件限制，本书缺点、错误在所难免，敬希广大读者批评指正。

作者

1987年12月

目 录

第一编 总 论

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念和调整对象.....	(1)
第二节 劳动法的调整任务与作用.....	(10)
第三节 劳动法体系及其地位.....	(12)
第四节 劳动法与相邻部门法的关系.....	(18)
第二章 劳动法的起源与发展	(22)
第一节 劳动法的起源.....	(22)
第二节 资产阶级国家劳动法的发展.....	(27)
第三节 社会主义国家劳动法的产生与 发展.....	(32)
第四节 国际劳动立法.....	(45)
第三章 劳动法的基本原则	(51)
第一节 劳动法基本原则概述.....	(51)
第二节 我国劳动法的基本原则.....	(54)
第四章 劳动法律关系	(58)
第一节 劳动法律关系概述.....	(58)
第二节 劳动法律关系的构成.....	(63)
第三节 劳动法律关系的产生、变更和 消灭.....	(69)

第二编 分 论

第五章 劳动就业	(72)
第一节 我国劳动就业概述	(72)
第二节 我国劳动就业制度改革	(80)
第三节 我国劳动领域中的其他合同形式	(99)
第六章 劳动纪律	(104)
第一节 劳动纪律概述	(104)
第二节 我国社会主义劳动纪律	(107)
第三节 我国现行的奖惩制度	(112)
第七章 工作时间	(119)
第一节 工作时间概述	(119)
第二节 我国现行工作时间制度	(123)
第八章 劳动保护	(128)
第一节 劳动保护概述	(128)
第二节 我国现行劳动保护法律制度	(133)
第三节 我国劳动保护监察制度	(148)
第九章 劳动报酬	(152)
第一节 劳动报酬概述	(152)
第二节 我国原工资制度及其改革	(155)
第三节 我国新的工资制度	(165)
第十章 职工民主管理	(175)
第一节 工会	(177)
第二节 职工代表大会	(186)
第十一章 职业培训	(196)
第一节 职业培训概述	(196)

第二节	就业前职业培训·····	(203)
第三节	在职培训·····	(214)
第十二章	劳动保险·····	(219)
第一节	劳动保险概述·····	(219)
第二节	我国劳动保险制度·····	(226)
第十三章	劳动争议·····	(238)
第一节	劳动争议概述·····	(238)
第二节	我国劳动争议的处理·····	(244)

第一编 总 论

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

法律是—定社会的上层建筑，它的任务在于调整各种社会关系。劳动领域里的社会关系即劳动关系由劳动法来调整；此外，还有一部分社会关系，与劳动关系之间有着十分密切的联系，因而也纳入劳动法的调整范围，在劳动法学理论上通常把这部份社会关系称之为“与劳动关系密切联系的其他关系”。所以，对劳动法的概念可作如下表述：劳动法是国家调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他关系的法律规范的总体。

人们通常在使用“劳动法”这一概念时，往往并不限于它本来的含义，有时是指一个国家基本的劳动法（如《中华人民共和国劳动法》）；有时是指劳动法学或作为劳动法课程的名称。本书在阐述“劳动法”这一概念时是用它本来的含义，即指我国所有单项劳动法规构成的总体。

二、劳动法的调整对象

劳动法既是调整劳动关系的法，那么，在研究作为劳动法调整对象的劳动关系之前，必须首先明确劳动的含义，弄清楚劳动法意义上的劳动与泛指劳动之间的区别，以便确定劳动关系的性质和范围。

（一）劳动法意义上的劳动

劳动，是一个十分广泛的概念。马克思在《资本论》中曾经从两个不同的方面来揭示劳动的内涵。他从生理学的角度指出劳动是人类劳动力的消耗过程；他从政治经济学的角度指出，劳动是人们创造使用价值的有目的的活动。劳动的一般含义是指人们为改变劳动对象使之适合自身需要的、有目的、有意识的活动，其实质是人和自然之间的交换过程，“是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。”^①劳动法所调整的劳动，不是泛指一般的人类劳动，它具有以下劳动法学意义上的特征：

1. 是履行法律义务的劳动。这种劳动是由劳动法规或劳动合同所规定必须为的行为；如果不是履行法律义务，诸如为安排自己日常生活或为帮助他人而由本人主观意愿支配所进行的劳动，或带慈善性质的劳动等等，都不是劳动法所指的劳动。

2. 是作为劳动法律关系的主体而履行法律义务的劳动。即行为人必须具有劳动法律关系主体（依法能够享有权利和承担义务）的资格，作为一方当事人，为履行法律义务而进行的劳动。不具备法律关系主体资格（例如奴隶劳动者）或

^① 《资本论》第1卷第201—202页。

其主体资格不属于劳动法律关系。例如军工劳动、家庭成员的家务劳动、罪犯和战俘的强迫劳动等等，虽然都是履行特定法律规定的义务，但都不是依据劳动法律规范的规定、不是作为劳动法律关系的主体而为，所以，他们所进行的都不是劳动法所指的劳动。

3.是以有酬为条件进行的劳动。劳动者与用工单位建立具体的劳动关系、实现劳动过程，其主旨之一就是要通过支付劳动而从对方获取相应的报酬，对方给付报酬，也是履行法律规定的义务。义务劳动以及其他无偿劳动，则不属于劳动法的范围。

4.是职业上的劳动。劳动是劳动者谋生手段，劳动所得是其生活来源，以锻炼身体为目的，或以改造思想为目的而进行的劳动，均非职业性劳动，因而也不属于劳动法的范围。

5.是具有从属性的劳动。“从属”的含义是指：一方从事的劳动不是自身意志支配而受他方指派或指挥（即劳动过程由他方组织），身份上具有从属性（在私有制条件下表现为依附性，在公有制条件下则为隶属性），即一方必须成为对方组织的成员，受其内部规则约束；在经济上表现为一方收入的实现需由他方支付而非自主获得。这一特征使之区别于民事上的劳务活动和个体劳动者的劳动。

综上所述可见，劳动法意义上的劳动，是指劳动法律关系主体的一方，为履行劳动法规或劳动合同规定的义务，处于从属地位，而为职业上的有偿劳动。

（二）劳动法的调整对象

劳动法是调整劳动领域中的社会关系的，因此，在具体研究劳动法的调整对象之前，必须考察劳动领域中各种关系的状况。

在社会生产、再生产过程中，一般会发生两种最基本的关系：一是人们与自然之间的关系，一是人们相互之间的关系。

仅就劳动领域中人与人之间的关系而言，一般有以下四种关系：

1. 因劳动者与生产资料具体结合而发生的关系，即劳动者与生产资料所有者或其代表之间的关系。资产阶级劳动法学观点把私有制社会中的这种关系概括为“授受关系”，授劳动者为雇主，受劳动者为佣工。在生产资料公有制基础上建立起来的劳动关系，体现着生产领域中人们之间平等联合的根本性质，社会主义劳动法学观点把这种社会关系概括为“联合劳动关系”。

2. 在劳动过程中，劳动者之间不依个人意志，而因生产、经营或工作的需要所发生的关系或联系，例如工种之间、工序之间、职能部门与生产、经营组织之间的关系。

3. 国家（通过它的有关职能部门）与劳动关系双方或其中一方因执行劳动法而发生的关系。

4. 劳动关系当事人各方的团体（例如城镇非农业个体经营者协会、工会等）的内部及团体之间，一方团体与对方当事人之间所发生的关系。

上述四种关系，第一种关系是劳动领域中最重要、最基本的关系；第二种关系由第一种关系所决定、所派生，它们共同组成劳动法调整的主要对象；后面两种关系即为“与劳动关系密切联系的其他关系”。现分述如下：

1. 劳动关系。广义的劳动关系，是指人们在运用劳动能力、实现劳动过程、进行社会生产（工作）时所建立的社会关系。这一概念表明以下各点：

其一，这种关系以劳动为基础，或与劳动有密切联系，或直接以劳动为实质内容；

其二，建立这种关系的目的是为实现劳动过程；

其三，这种关系与劳动力的支付或消耗密切相关，而劳动力消耗则与报酬相适应。

狭义的劳动关系，仅指劳动者与生产资料的结合关系以及劳动者在劳动过程中的相互关系。狭义劳动关系的基本特征是当事人双方必须有一方是劳动者；劳动者必须参加对方组织并成为其中一个成员。这是因为，劳动力存在于劳动者肌体之内不能须臾分离，要把劳动力组织到生产（工作）活动中来，首先就必须把劳动者组织到生产（工作）场所中来。同时，劳动力的消耗过程亦即劳动者生命的实现过程，是劳动力消耗与劳动者生存两个过程的统一，并由此决定了劳动者与用人单位之间的特殊人身关系。

根据以上特点，就可以把劳动领域中一切不以劳动为基础、不是为实现劳动过程、与劳动力消耗无关或不具备特殊人身关系的其他社会关系划分出去，从而把作为劳动法调整对象的劳动关系确立起来。

我国社会主义初级阶段的劳动关系，既具有一般劳动关系的性质，又有其本身独具的特色。

社会主义社会，确立了生产资料公有制，但因受生产力发展水平所限，既未达到全部生产资料为全体社会成员直接所有，劳动也仍然是劳动者各自谋生的手段；因而社会生产这两大要素的结合关系便呈现出错综复杂的情形：一方面，在总体上确立了联合劳动关系，另一方面，在局部或个体上则为间接结合——所谓“直接结合”或“间接结合”，前者是指劳动力与生产资料之间的结合不经过价值的中介（即如

恩格斯所说，“不需要著名的‘价值’插手其间”^①），后者是指需要经过体现价值的法律形式即合同的中介、有条件地实现结合。在我国全民所有制单位中，二者之间往往表现为宏观上、总体上的直接结合与局部、个体的间接结合相重合。可见，我国的联合劳动关系是不完全的联合关系，这表明了我国社会主义初级阶段的不成熟状态。

对全民所有制单位劳动关系的上述复杂情形，可以概括为三个“共同”和三个“排除”：三个“共同”，即劳动关系双方为着共同的生产经营（工作）任务，共同（行政方从经营管理的角度、劳动者从实际操作的角度）使用生产资料，并具有共同的利益目标（各方的具体利益共寓于企业的经济效益之中）。这样就产生了三个“排除”，即排除了双方结合关系中的对立性质，排除了管理指挥权力的压迫、奴役性质，排除了对他人劳动的无偿占有（经济剥削）。

据此，社会主义联合劳动关系可以定义为：劳动者与社会主义用工单位之间，为进行社会生产（劳动）以满足社会需要而建立的、相互协作、共同致富的社会关系。

这一概念包含以下几个要点：

双方建立劳动关系的目的是为实现生产（劳动）过程、满足社会需要而进行生产，不是为当事人一方或双方的私人利益进行生产；

指明了主体的范围：社会主义劳动关系要求一方必须是劳动者，即劳动活动的承担者，否则不能实现生产过程，另一方主体必须是社会主义组织，否则不可能具有社会主义性质；

^①《马克思恩格斯选集》第3卷第348页。

指明这种关系的性质是相互协作、共同富裕的关系。所谓共同富裕包含两层意思：一是指双方自身的利益同寓于企业的总体利益之中，一是指双方在实现自己的利益要求时完全一致而无矛盾冲突（即一方利益之实现不以损害他方利益为前提）。

根据上述质的规定性，既可以把劳动关系与其他社会关系区别开来，又可以把社会主义劳动关系与资本主义劳资关系区别开来。

2. 与劳动关系密切联系的其他关系

所谓与劳动关系密切联系的其他关系，是指它与劳动关系密不可分，但又不是劳动关系。

这些“其他关系”与劳动关系的联系与区别是：

这类社会关系的当事人有一方必定是劳动关系的当事人而另一方则不是劳动关系的当事人；它不直接以劳动为内容但与劳动有密切的联系，或是产生劳动关系的必要前提，或是劳动关系的直接后果，有的则伴随着劳动关系的存在而存在。

这类社会关系包括以下五个方面：

第一，劳动力管理方面的关系。即管理劳动力的国家机关（劳动行政部门、人事部门、劳动服务公司）与劳动关系双方当事人之间因招收、调配（输送）和培训劳动力而发生的关系。

第二，实行劳动保险方面的关系。即劳动人事部门、医疗卫生部门、国家保险机构、劳动服务公司与劳动关系双方当事人因执行劳动保险法规而发生的关系。

第三，处理劳动争议方面的关系。即劳动人事部门、上级业务主管部门、争议调解和仲裁机构、人民法院等与劳动

关系双方当事人因调处和审理劳动争议而发生的关系。

第四，监督劳动执法方面的关系。即劳动人事部门、上级业务主管部门、劳动安全卫生监察部门与用工单位或劳动者一方因监督劳动法和劳动合同正确执行而发生的关系。

第五，劳动者组织（工会、职代会等）与单位行政之间的关系。包括代表职工参与企业管理、监督企业行政、签订集体合同而与行政方发生的参与关系、监督关系和协约关系。

（三）劳动关系的分类

根据我国现阶段的社会经济结构，存在四类劳动者与生产资料的结合方式，即四类劳动关系：全民所有制单位和集体所有制单位的劳动关系、私营经济和个体经营单位的劳动关系、中外合资企业劳动关系，以及外资企业劳动关系。第一类劳动关系是主要部分，后三类是前者的补充。

全民所有制单位和集体所有制单位的劳动关系，都是劳动者与公有的生产资料相结合，其性质都属于社会主义联合劳动关系，但这两种公有制单位的劳动者与生产资料结合的程度和范围有所不同：前者的生产资料具有宏大的全民性质，但该部分劳动者与其并不具有直接的财产关系，即这部分财产不直接为这部分劳动者所有；而后者则既有劳动关系，又有直接的财产关系，在本单位范围内，劳动者直接是这部份财产的主人。

个体经营和私营经济，在规模和性质上不尽相同。

个体经营单位的劳动关系，是劳动者（帮工）与私人所有的生产资料或个体经营（如农村中由家庭承包集体所有的土地、山林等）的生产资料相结合，但因个体经营者的主要生活来源依靠其亲自参加劳动而获得，并遵守国家的政策和

法律，接受国家行政管理，为社会主义建设服务，所以此类劳动关系的性质原则上区别于资本主义雇佣关系，而从属于社会主义范畴。

私营经济是指私有生产资料的经营规模超越“个体经营”的狭小范围，并同时雇用较多的劳动者进行协同生产；企业主基本脱离生产劳动而从事管理活动，其经济收入主要来自企业经营效益和无偿占有劳动者部份剩余劳动。但它在宏观上则受到比中外合资企业和外资企业更强的约束。私营经济单位的劳动关系是劳动者与私有生产资料相结合，属雇佣劳动性质。

中外合资经营企业的劳动关系，是我国劳动者与中外合资企业的生产资料相结合。合资企业中的生产资料由公有和私有两部分共同组成，并允许外资方有一定剥削，但它必须遵守我国法律和服从工商行政管理，并在总体经营上以服务于我国社会主义建设为前提。因此，这类劳动关系既不同于社会主义联合劳动关系，也不同于资本主义雇佣劳动关系，而属于半社会主义性质（国家资本主义）。

外资企业的劳动关系，是我国劳动者与外国资本相结合，属雇佣劳动性质。但因其在我国境内开设，受我国法律制约，而且同样必须在总体经营上以有利于我国社会主义建设为前提，故亦不完全等同于资本主义的雇佣关系。

劳动关系的分类，着重表明它们之间性质上的区别，以便劳动法律规范作出正确的规定。