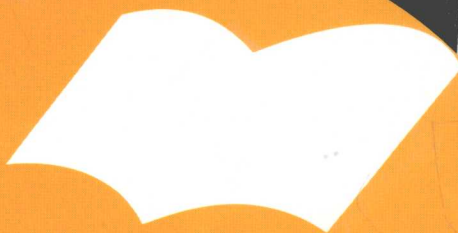


(第四版)

劳动法

郭捷 ◆ 主编



高等政法院校规划教材

司法部法学教材编辑部编审



中国政法大学出版社

高等政法院校规划教材

劳动法 学

：政法立答的难暮

早已替支的并然出学大政庭国中快未平卷 (第四版)

并降只替新 司法部法学教材编辑部编审

燕西寄付费如区书刊港内中 www.cuplpress.com : 址网

主 编 郭 捷 010-28902302

副主编 刘 俊 政法立答的难暮

撰稿人 郭 捷 刘 俊

杨 森 穆随心

高 瑾

批图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法 / 郭捷主编. —北京: 中国政法大学出版社, 1996. 6

ISBN 978-7-5620-1583-3

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

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 固安华明印刷厂

787×960 16开本 21.5印张 385千字

2007年8月第4版 2007年8月第1次印刷

ISBN 978-7-5620-1583-3/D•1541

定 价: 27.00元

社 址 北京市海淀区西土城路25号

电 话 (010) 58908325 (发行部) 58908285 (总编室) 58908334 (邮购部)

通信地址 北京100088信箱8034分箱 邮政编码 100088

电子信箱 zf5620@263.net

网 址 <http://www.cuplpress.com> (网络实名: 中国政法大学出版社)

声 明 1. 版权所有, 侵权必究。

2. 如有缺页、倒装问题, 由本社发行科负责退换。

本社法律顾问 北京地平线律师事务所

作者简介

郭捷 1982年毕业于西南政法大学,现任西北政法大学副校长,教授;兼任中国劳动法研究会副会长、中国法学会社会法学研究会副会长、教育部法学教育指导委员会委员。自1982年以来,一直从事经济法学与劳动法学的教学与研究,先后在《法学研究》、《法律科学》、《当代法学》等期刊发表专业学术论文20余篇、法学教育研究论文10余篇;主编有《劳动法学》、《劳动法与社会保障法》、《经济合同法》等教材;主持承担国家社科基金项目1项,承担并完成省、部级科研课题4项。先后获省政府“优秀科研成果奖”2项,获省政府“优秀教学成果奖”2项。

刘俊 西南政法大学副校长,教授,法学博士。兼任中国法学会社会法学研究会副会长、重庆市人民政府法律顾问等职。长期从事社会法、劳动法与房地产法的教学科研工作,公开发表的科研成果共计近百万字,在《中国法学》等核心刊物上公开发表专业学术论文20余篇,代表作有《流质约款的再生》(《中国法学》2006年第4期)、《土地所有权权利结构重构》(《现代法学》2006年第3期)等;个人专著为《中国土地法理论问题研究》(法律出版社2006年版)等。此外,还是10余部教材、工具书的主编、副主编或参编者。

杨森 西北政法大学副教授,硕士研究生导师。多年来从事商法及劳动法教学与研究,主编、参编、合著教材8部,其中2部教材为司法部法学院校统编规划教材。先后发表专业学术论文23篇,科研成果7次获奖,其中部级奖1次,省级奖2次。

穆随心 陕西师范大学法学系讲师,法学硕士。主要从事劳动法学的教学、研究工作。近3年来,在《河北法学》、《北京行政学院学报》、《甘肃政法学院学报》等CSSCI核心期刊或重要期刊上发表劳动法专业学术论文和法学教育研究论文8篇,参与国家社会科学基金项目1项。

高瑾 西北政法学院经济法学院讲师,法学硕士。近年来发表《工作场所性骚扰法律规制之我见》、《我国劳动合同制度有关问题的法律探讨》等学术论文6篇。

2007年6月29日,作为我国第一部专门对劳动合同进行规范的《中华人民共和国劳动合同法》在第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议上获得通过。这部法律科学地总结了自1994年《中华人民共和国劳动法》颁行以来劳动合同领域积累的丰富经验。作为设专章阐述《劳动合同法》的本书,应该在第一时间将该法的最新立法精神、核心内容、支持理论清楚完整地体现出来,及时反映立法动态和社会生活的重大变化,以使广大读者朋友用上最新、最好的教材。这也是我们长期以来所一贯坚守并将永远坚守的出版宗旨。

“集大家之智慧,成经典之通说。”本书能够在如此短的时间内顺利出版,得到了本书主编郭捷教授和“劳动合同法”相关章节撰稿人穆随心老师的大力支持与帮助,在短短的20日内便提交了付梓样。在感动之余更是激励我们要将教材做好,用以感谢作者们对我们出版事业的支持和广大读者长期以来对我们的厚爱。

本书曾于今年1月推出第三版,本次修订工作主要是对第七章“劳动合同”和第十六章“违反劳动法的责任”进行了重大改动,并对有关劳动合同法的章节进行了调整。由于时间紧、任务重,疏漏之处在所难免,还请广大读者批评、指正。

司法部法学教材编辑部

2007年8月

第三版说明

本教材问世于1997年,1999年曾略作修改。迄今,又过去了近10年。近10年来,随着我国社会主义市场经济的深入发展,国家的经济、政治、文化和社会生活各个方面,都发生了深刻的变化。与此相一致,我国劳动关系的运行日趋市场化、多样化、复杂化。适应劳动关系的发展变化,劳动法制建设得到了加强,劳动法律的基本框架体系已经形成,劳动法学的研究成果不断涌现。可以说,本教材的修改就是在上述背景下进行的。

本次修订是一次较全面的修订。首先,在内容深度上力求拓掘。注意介绍了近年来我国劳动法学领域中研究的最新理论研究成果,包括国际劳动法学研究的一些新动向,目的在于引起读者对有关问题的进一步思考。为此,在总论部分,强化了市场经济条件下应有的劳动法的观念和理论的论述,使之引领全书;在分论部分,力图反映最新的劳动立法动态与立法精神。其次,在章节结构和文字表述上作了一定调整。将全书17章调整为16章,增加了“绪论”、“学习要点”和“阅读书目推介”等。最后,在参考资料的引用上力求最新。所引用法律法规日期截至2006年10月。

本书在写作过程中参阅了大量的国内专家、学者的论文、著作。在此表示深深的谢意!

尽管各位作者竭尽所能,但其中仍难免有不足之处,敬希不吝批评指正。

原书撰稿人: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)。

本次修订撰稿分工:

郭捷 绪论、第一、二、三、四章、第五章第一节;

刘俊 第九、十、十一、十二章;

杨森 第十三、十五、十六章;

穆随心 第五章第二、三、四节,第七、八章;

高瑾 第六、十四章;

全书由郭捷主编统一终审定稿。

编著者

2007年1月

说 明

为了适应我国社会主义现代化建设和实施依法治国方略对法律人才的需求,全面提高法律人才的素质,根据高等政法院校新的教学方案,我们对原来教材分别作了审定和重新修订。

这批教材以邓小平理论为指导,吸收国内外法学教育的新成果,坚持理论联系实际的原则,力求系统、准确地阐述各学科的基本原理、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》是该系列之一,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。

司法部法学教材编辑部

1999年6月

目 录

■ 绪论

/ 1

■ 第一章 劳动法概述

/ 4

第一节 劳动法的概念及其调整对象

/ 4

第二节 劳动法的理论基础

/ 12

第三节 劳动法的地位与作用

/ 14

第四节 劳动法渊源及其体系架构

/ 19

■ 第二章 劳动法的产生与发展

/ 24

第一节 劳动法的起源

/ 24

第二节 外国劳动立法简况

/ 26

第三节 中国劳动立法概况

/ 30

第四节 国际劳动立法

/ 38

■ 第三章 劳动法的基本原则

/ 46

第一节 劳动法基本原则的概念

/ 46

第二节 劳动法基本原则的内容

/ 47

第三节 劳动法基本原则的不同观点

/ 53

■ 第四章 劳动法律关系

/ 55

第一节 劳动法律关系概述

/ 55

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

/ 62

第四节 劳动法律关系的客体

/ 69

第五节 劳动法律关系的产生、变更和消灭

/ 70

■ 第五章 附随劳动法律关系

/ 73

第一节 附随劳动法律关系概述

/ 73

第二节 劳动行政部门

/ 74

第三节 劳动服务机构

/ 77

第四节	劳动团体	/ 85
■第六章	促进就业制度	/ 97
第一节	促进就业制度概述	/ 97
第二节	劳动力市场	/ 105
第三节	就业保障	/ 111
第四节	就业服务	/ 115
■第七章	劳动合同	/ 119
第一节	劳动合同概述	/ 119
第二节	劳动合同的形式和内容	/ 130
第三节	劳动合同的订立	/ 136
第四节	劳动合同的法律效力	/ 141
第五节	劳动合同的履行、变更与终止	/ 144
第六节	劳动合同的解除	/ 147
■第八章	集体合同	/ 157
第一节	集体合同概述	/ 157
第二节	集体合同的订立和效力	/ 167
第三节	集体合同的主要内容	/ 174
第四节	集体合同的履行、变更、解除与终止	/ 176
第五节	不当劳动行为	/ 177
■第九章	工作时间与休息时间制度	/ 183
第一节	工作时间制度	/ 183
第二节	休息时间制度	/ 193
第三节	加班加点制度	/ 196
■第十章	工资制度	/ 198
第一节	工资概述	/ 198
第二节	最低工资制度	/ 203
第三节	津贴和特殊情况下的工资支付	/ 210
第四节	工资保障制度	/ 212
■第十一章	劳动安全卫生制度	/ 215
第一节	劳动安全卫生制度概述	/ 215
第二节	劳动安全卫生制度基本规定	/ 222

第三节	劳动安全技术规定	/ 230
第四节	劳动生产卫生规定	/ 233
第五节	伤亡事故报告处理制度	/ 235
■第十二章	女职工和未成年工特殊保护	/ 238
第一节	女职工和未成年工特殊保护概述	/ 238
第二节	女职工特殊劳动保护	/ 241
第三节	未成年工特殊劳动保护	/ 249
■第十三章	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	/ 259
第三节	失业保险	/ 264
第四节	工伤保险	/ 266
第五节	医疗、生育保险	/ 271
■第十四章	劳动争议处理概述	/ 275
第一节	劳动争议处理概述	/ 275
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	/ 286
第五节	集体劳动争议的处理	/ 293
■第十五章	劳动保障监察制度	/ 297
第一节	劳动保障监察制度概述	/ 297
第二节	劳动保障监察制度的基本内容	/ 301
■第十六章	违反劳动法的责任	/ 310
第一节	违反劳动法责任概述	/ 310
第二节	违反劳动合同的法律责任	/ 312
第三节	违反劳动纪律的法律责任	/ 314
第四节	违反劳动基准法的法律责任	/ 317
第五节	违反劳动行政管理的法律责任	/ 323
■	阅读书目推介	/ 327
■	主要参考书目	/ 328

绪论

一、劳动法学的研究对象

任何种类的科学都会具有各自独特的研究对象。作为法学这种社会科学重要组成部分的劳动法学自然也会有其独特的研究对象。如何确定劳动法学的研究对象,我们认为应遵循这样的原理:“每一门科学都是分析某一个别的运动形式或一系列互相关联和互相转化的运动形式的。”^{〔1〕}这一原理昭示人们,要确定劳动法学的研究对象,就应明确劳动法学是分析“个别运动形式”以及与这种运动形式相联系又相区别的运动形式。据此认识,劳动法学的研究对象主要是分析劳动法产生、发展和实践的运动规律及其与邻近法律部门的关系。对前者加以分析研究,将有助于我们深刻认识劳动法的规律,并上升到理论高度,从而实现对现行劳动法的进一步完善;对后者加以分析研究,并上升到理论层次,将有助于确立劳动法(学)的独立地位。所以,劳动法产生、发展及其实践的运动规律和劳动法与邻近法律部门的关系,都是劳动法学的研究对象。

劳动法学的范围是十分广泛的。一方面,要研究的内容有:劳动法的基础理论和基础知识;我国现行的各种劳动法律规范、法律制度;我国劳动法的历史沿革和发展趋势;劳动法在实施中的状况和经验教训;外国劳动立法和国际劳动立法概况;市场经济发展及经济全球化对劳动法提出的新要求;科学预测未来劳动法的发展趋势等。但这些内容,应以我国现行劳动法制及劳动法实践中出现的新情况、新问题为研究重点。另一方面,虽然邻近法律与劳动法相关的问题都应在劳动法学的研究之列,但应以其中彼此联系最紧密的内容为重点,如宪法、民法、行政法、经济法、民诉法、刑法、仲裁制度、律师制度中涉及的劳动法的内容都应加以研究。

在学习中,我们还应正确认识劳动法学与劳动法的关系。劳动法学依托于劳动法而存在,并以劳动法为主要研究对象,两者是相互依存,相互促进的关系。即劳动法学伴随着劳动法的产生而产生、发展而发展,劳动法学反过来又推动了劳动法的发展与不断完善,劳动法的发展又促进了劳动法学的繁荣。当然两者既有联系又相互区别: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关系的法律规范的总称,是国家法律体系中

〔1〕 恩格斯:《自然辩证法》,人民出版社1971年版,第227页。

的一个法律部门;而劳动法学是研究劳动法和劳动法实践以及与邻近法律部门关系的一门社会科学,是劳动法的理论形态,是对劳动立法和实践的理论概括和升华,其内容更为丰富。所以,在学习中,我们不能把劳动法学与劳动法完全等同起来,也不能把两者完全割裂开来,应当将劳动法学的理论研究性学习与劳动法的实践运用性学习有机地结合起来。

二、劳动法学的学科体系

劳动法学的体系,是指劳动法学作为一门法学学科的整体构成及其各部分内容之间的有机联系。

劳动法学体系是由其研究对象决定的,并且是以它所依托的劳动法为基础而形成的。也就是说,劳动法学的体系应是主要参照劳动法的结构,按照劳动法理论的逻辑联系并兼顾阐述、学习的方便来安排的。

劳动法学体系在本书体现为十六章内容。前五章是对劳动法一般理论问题的概括,也可以说是劳动法学的总则部分。总则部分的学习是为其他各章的学习奠定理论基础,起指导性作用。第六章至第十六章,是对各项劳动制度、劳动规范的理论概括,目的是通过分析研究具体法律制度,指导劳动法治实践和劳动法制建设。这些内容属于劳动法学的分则部分。分则部分的内容安排建之于劳动法的制度体系上,学习中应注意理论联系实际,结合劳动法治实践中的问题或具体案例进行讨论与研究。第一章,旨在阐明劳动法的概念及其调整对象,劳动法的理论基础,劳动法的地位与作用及劳动法渊源与体系架构等一般原理;第二章,阐述劳动法的产生和发展,包括:劳动法的起源,外国国家及中国劳动立法概况,国际劳动立法的产生、发展、形式和主要内容;第三章,劳动法的基本原则;第四章,论述劳动法律关系的一般规定性及其特殊表现与要求;第五章,附随劳动法律关系。第六章,促进就业制度;第七章,劳动合同制度;第八章,集体合同制度;第九章,工作时间与休息时间制度;第十章,工资制度;第十一章,劳动安全卫生制度;第十二章,女职工和未成年工特殊保护制度;第十三章,社会保险制度;第十四章,劳动争议处理制度;第十五章,劳动监察制度;第十六章,违反劳动法的责任。

三、学习劳动法学的意义和目的

随着我国社会主义市场经济体制的确立与发展,劳动法的功能与作用越来越被政府和人民认识和重视。2002年国家立法机构已经明确提出将劳动法作为社会法门类的重要法律加快立法工作。与此相应,劳动法学的学科地位也在加速上升,近两年来各高等院校的法学专业普遍开设了劳动法学的课程;面临市场经济的挑战,司法部门和相关政府部门已开始重视这类专业人才的培养与引进,企业与劳动者也有了自觉学习和研究这类法律的意识。

具体来讲,学习与研究劳动法学是社会主义市场经济的需要。市场经济活动必须有与之相适应的法律加以规范、引导、制约和保障,建立健全社会主义市场经济法律制度,是市场经济存在和发展的重要前提。劳动法作为市场经济法律体系的重要组成部分,对市场经济发展的作用不言而喻。一方面,通过学习充分认识劳动法对于保护劳动者合法权益和调整维护用人单位与劳动者稳定和谐的劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度有着极其重要的作用。另一方面,通过系统研究劳动法制度体系与实践运动规律,为我国的劳动法制建设提供理论依据,并最终推进我国经济的发展和社会的进步。

四、学习劳动法学的方法

学习任何一门科学,方法都是灵活多样的,不应要求统一的模式。这里仅就本课程学习的总的指导思想和一般要求作一些说明。

学习劳动法学,要以马列主义毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”的重要思想为指导,树立人本主义法治理念,理论联系实际,结合社会主义市场经济发展中遇到的实际问题,进行劳动法制建设的探索性研究。

1. 坚持辩证唯物主义和历史唯物主义。这就要求在学习中做到客观地、全面地看问题,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运动去考察劳动法制的建设与实施,找出其科学、有效的运动规律。

2. 建立社会主义市场经济观念。学习和研究劳动法学,要以社会主义市场经济的需求作为衡量的标尺,凡是与社会主义市场经济运行不相适应的旧有观念、理论和法律制度都应进行深刻的变革,要有理论创新的意识和精神。

3. 深入调查研究。劳动法学是实践性很强的应用学科,只有通过广泛深入的社会调查研究,才能了解实践中出现的新情况、新问题,并在研究对策的基础上,不断地发展和完善劳动法学。

4. 遵循历史和逻辑相统一的原则。学习中遵循历史和逻辑相统一的认识方法,可以使我们对劳动法的本质、产生、现状和发展趋势有科学的认识,从而掌握劳动法的规律性与精神实质。

5. 注意运用比较学的方法。市场经济国家在法律制度方面有许多相通的地方。因此,学习中要有意识的将外国的劳动立法同我国的相应制度进行比较研究,借鉴其合理有益的思想与做法,用以指导我们的学习与研究。

6. 把教材与相关法律条文结合起来学习。教材是对条文内涵的具体解释和理论阐发,法律条文是对教材理论的高度浓缩与概括,只有将两者结合起来,才能收到更好的学习效果。

此外,课前预习,课堂认真听讲,课后研读,注重案例分析和专题讨论等也是行之有效的学习方法。

第一章 劳动法概述

■ 学习目的和要求

本章的主要内容是劳动法的概念和调整对象。通过学习,掌握劳动法的概念,包括狭义上的劳动法概念和广义上的劳动法概念;理解劳动法调整对象的概念和内容,劳动关系的概念、特征和种类,与劳动关系有密切联系的社会关系的内容;了解劳动法的理论基础,劳动法的地位与作用,劳动法渊源及其体系架构。

劳动法以劳动关系为主要调整对象,旨在维护劳动者的合法权益和促进社会生产力的发展。它是我国社会主义市场经济法律体系中一个重要的法律部门。

第一节 劳动法的概念及其调整对象

一、劳动法的概念

关于劳动法的概念,中外学者有不同的主张与说法。西方学者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;也有的认为劳动法是规定受雇人的各种关系的特别法;还有的认为劳动法的规定不仅仅限于受雇人,而且兼及雇主,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:“劳动法为关于劳动之法。详言之,劳动法为规定劳动关系及附随一切关系之法律制度之全体。”^{〔1〕}尽管如此,可以肯定的是,中外学者围绕劳动法的概念在以下方面基本上是一致的:劳动法是由工厂法逐渐发展而来;劳动法是调整劳动关系的法,是法律体系中一个重要部门;劳动法除了调整劳动关系外,还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。因此可将劳动法定义为: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。

劳动法概念可作狭义和广义理解。劳动法一般是从广义上理解和使用的。它包括一个国家的劳动法典(狭义劳动法)和与劳动法典实施相配套的一系列劳动法规和规章。

〔1〕 史尚宽:《劳动法原论》,上海正大印书馆1934年版,第1页。

就我国而言,狭义上的劳动法,是指由国家最高立法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社会关系的全国性的、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日起施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)。广义上的劳动法,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称。包括:①宪法中相关的劳动规范;②法律中相关的劳动规范;③行政法规中相关的劳动规范;④部委规章中相关的劳动规范;⑤地方性法规和地方性规章中相关的劳动规范;⑥经我国政府批准的国际劳工公约中相关的劳动规范;⑦规范性的劳动法律、法规解释;⑧其他,如国际惯例等。

二、劳动法的调整对象

任何法律都是以特定的社会关系作为调整对象,劳动法当然也不例外。与劳动法的定义相一致,大多数中外学者认为:劳动法是以劳动关系为主要调整对象,同时也调整与劳动关系密切联系的其他一些社会关系。

(一) 劳动关系是劳动法调整的基本社会关系

1. 劳动的含义。劳动关系产生于劳动过程,因而认识劳动关系,就必须先了解什么是劳动。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意识、有目的的活动,是劳动关系的前提。马克思在《资本论》中对劳动的一般含义做过精辟的阐述:劳动是劳动力的使用(消费),是制造使用价值的有目的活动,“是人以自身的活动来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换的过程”。^[1] 劳动对于人类社会具有特殊的基础性作用。首先,劳动创造人类本身,劳动对于人类的形成有决定性的作用;其次,劳动是人类生活的基本条件,是人类社会从低级阶段向高级阶段发展所必须的先决性条件。

劳动过程的实现,必须以劳动力和生产资料相结合为前提,劳动力是指人所具有的并在生产使用价值时运用的体力与脑力的总和。劳动力须以劳动者人身为载体,因此,劳动具有双重属性。马克思、恩格斯从两个方面来考察劳动:①劳动的物质规定性。它体现着劳动者(劳动力)与自然界的联系,即劳动是使用价值的创造过程,是人们利用生产工具(劳动资料),改造劳动对象,创造社会财富的活动。在任何时候,劳动者(劳动力)与生产资料的结合,在质量上都有一定的要求,在数量上都要成一定的比例。这一问题就成为劳动经济学研究的主要内容。②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过程中发生的一定的社会关系。在劳动力与生产资料分别归属于不同主体的社会条件下,二者结合实现劳动过程

[1] 马克思:《资本论》(第1卷),人民出版社1975年版,第201-210页。

中必然产生劳动力所有者(劳动者)与劳动力使用者(用人单位)之间的各种各样的关系,对这一定范围的社会关系的规定与调整,使劳动法成为一个独立的法律部门。

劳动法上的劳动,除了有其一般含义外,还有其特定的内涵。我国台湾的劳动法学家史尚宽在其《劳动法原论》一书中讲到:“广义的劳动谓之有意识的且有一定目的之肉体的或精神的操作。然在劳动法上之劳动,须具备下列条件:①为法律的义务之履行;②为基于契约关系;③为有偿的;④为职业的;⑤为在于从属的关系。”^{〔1〕}由此得出:“劳动法上的劳动为基于契约上义务在从属的关系所为之职业上有偿的劳动。”^{〔2〕}在我国内地也有学者在分析劳动法意义上的劳动时,将其定义为“专指职工为谋生而从事的,履行劳动法规、集体合同和劳动合同所规定义务的集体劳动”。^{〔3〕}据此,生产资料与劳动力的自我结合形成的劳动不属于劳动法上的劳动。

2. 劳动关系的含义。正如上文所提到的,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劳动关系。

“劳动关系”,也称之为“劳资关系”、“劳雇关系”、“劳使关系”,等等。我国台湾著名劳动法学者黄越钦认为:“劳动关系”是以劳动为中心所展开,着重在劳动力、劳动者为本位的思考;“劳资关系”含有对立意味,因为劳方资方的界限分明,其所展开的关系自然包含一致性与冲突性在内;“劳雇关系”以雇佣的法律关系为基础,重点在权利义务之结构;“劳使关系”则已将所有的价值意味予以排除,只剩下技术性含义。^{〔4〕}我国大陆的学者一般只使用“劳动关系”的概念,意在强调这种关系的社会主义性质,强调这种关系既包括公有制也包括私有制,以区别于“劳资关系”。

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各种社会关系。它可分为两大类:一类是劳动者在集体劳动过程中与其他劳动者或其他组织之间产生的关系;另一类是劳动者在实现集体劳动过程中与所在单位之间发生的关系。这两类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。在劳动过程中劳动者之间的关系、用人单位之间的关系、个体工商户的家庭成员之间基于共同劳动所发生的关系等等,都不是劳动法意义上的劳动关系,均不由劳动法调整。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

〔1〕 史尚宽:《劳动法原论》,上海正大印书馆 1934 年版。

〔2〕 史尚宽:《劳动法原论》,上海正大印书馆 1934 年版。

〔3〕 王全兴:《劳动法》,法律出版社 1997 年版,第 49 页。

〔4〕 黄越钦:《劳动法新论》,中国政法大学出版社 2003 年版,第 19 页。

用者之间在实现劳动过程中发生的关系(狭义的劳动关系)。例如,甲建筑公司在为某企业施工时,甲建筑公司的乙职工不慎掉落一工具,将其同组的丙职工砸伤。此例中,甲公司与乙丙之间的关系属于狭义的劳动关系,受劳动法调整,而甲公司和某企业之间的关系以及乙丙之间的关系属于广义的劳动关系,不受劳动法调整。

3. 劳动关系的特征。作为劳动法调整对象的劳动关系与其他社会关系相比较,具有以下几个方面的特征:

(1) 劳动关系的主体,一方是劳动者(劳动力所有者),另一方是用人单位(劳动力使用者)。劳动者是劳动力所有者,包括所有自愿参加社会劳动的劳动者。用人单位是生产资料所有者或经营管理者,在我国,包括企业、一定范围的个体经济组织和一定范围的国家机关、事业单位与社会团体。劳动者的劳动力与用人单位提供的生产资料相结合(这种结合是一种他我结合,“他”指的是用人单位的生产资料,“我”指的是劳动者的劳动力),完成劳动过程,是劳动关系产生的条件。劳动者运用自己的生产资料进行劳动,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自我结合,因而不能纳入劳动法的调整范围。但是个体劳动者如果请了雇工、带了学徒,此时就产生了生产资料 and 劳动力的他我结合,即产生了劳动关系。

(2) 劳动关系必须产生于劳动过程之中。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(劳动力)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。例如,劳动者和用人单位的生产资料相结合生产某种劳动产品,该产品在市场上出售时形成的买卖关系,虽然也与劳动有关,但不是在实现劳动过程中发生的关系,而是流通中发生的交换关系,是由民法调整的民事关系。再如,农民在市场上出售自己生产的粮食而与买主之间发生的关系;作家把自己的劳动成果交给出版社而与出版社之间发生的关系;劳动者将自己的工资存入银行而与银行之间发生的关系等。虽然这些关系都与劳动有一定关系,但是并不是在劳动过程中发生的,因此不属于劳动关系。^[1]

(3) 劳动关系兼有人身关系和财产关系的双重属性。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

[1] 任扶善:《世界劳动立法》,中国劳动出版社1991年版,第4页。