

LAODONGGUANXI
FALUTIAOZHENG ZHONG DE
XINGSHIZERENWENTI
YANJIU

劳动关系法律调整中的 刑事责任问题研究

| ©孙燕山 著



中国人民公安大学出版社

河北师范大学科研基金资助项目

河北师范大学学术著作出版基金资助

劳动关系法律调整中的 刑事责任问题研究

孙燕山 著

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系法律调整中的刑事责任问题研究/孙燕山著. —北京: 中国人民公安大学出版社, 2011. 1

ISBN 978 - 7 - 5653 - 0275 - 6

I. ①劳… II. ①孙… III. ①劳动法—研究—中国 IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 252950 号

劳动关系法律调整中的刑事责任问题研究

孙燕山 著

出版发行: 中国人民公安大学出版社

地 址: 北京市西城区木樨地南里

邮政编码: 100038

经 销: 新华书店

印 刷: 北京泰锐印刷有限责任公司

版 次: 2011 年 1 月第 1 版

印 次: 2011 年 1 月第 1 次

印 张: 8.375

开 本: 880 毫米 × 1230 毫米 1/32

字 数: 225 千字

书 号: ISBN 978 - 7 - 5653 - 0275 - 6

定 价: 28.00 元

网 址: www.cppsups.com.cn www.poreclub.com.cn

电子邮箱: zbs@cpsups.com zbs@cpsu.edu.cn

营销中心电话: 010 - 83903254

读者服务部电话 (门市): 010 - 83903257

警官读者俱乐部电话 (网购、邮购): 010 - 83903253

法律图书分社电话: 010 - 83905745

本社图书出现印装质量问题, 由本社负责退换
版权所有 侵权必究

前 言

劳动关系进入法律调整的视野是伴随着资本主义生产关系的产生和资本主义制度的确立而逐渐展开的。但是，以保障劳动者权益为立法宗旨的劳动法则是人类进入 19 世纪后的产物。随着劳动文明程度的提高，对劳动者权益的法律保护力度愈显加大。自 20 世纪中后期开始，西方一些资本主义国家的劳动立法或刑事立法，逐渐使用刑法手段，对严重侵犯劳动者劳动权利的有关行为在劳动法或刑法中规定为犯罪并予以相应的刑事制裁。因此，国外一些刑法学者（主要是日本学者）将在劳动法中研究刑法问题或在刑法中专门研究侵犯劳动权的犯罪称为劳动刑法学。

改革开放以来，我国已经逐渐从计划经济体制转变为市场经济体制，资本的趋利本性和相对于劳动者一方的强势愈加凸显。全国各地劳动纠纷大量增加，侵犯劳动者权益的现象严重，有些行业的劳动关系变得紧张。怎样有效保障劳动者的合法权益，构建和谐劳动关系，引起媒体、社会大众以及司法实践部门强烈的关注，纷纷要求加大对侵犯劳动者权益行为的惩处力度。实际上我国 1979 年刑法和 1997 年修订的刑法都有保护劳动者劳动权的规定（只是不充分、力度差），仅由于理念上并未将劳动权纳入刑法保护的范畴，因此在立法上都将侵犯劳动者劳动权的行为视为侵犯公共安全或公民人身权利一类的犯罪，并未意识到侵犯的是劳动者的劳动权。

近年来，一些学者，如中国人民大学的黄京平教授、常凯教授，北京大学的陈兴良教授，江苏大学法学院的姜涛博士等人在有

关场合呼吁，努力创建中国劳动刑法学，并发表了部分论文。但是，也有相当一部分刑法学者意图通过刑法介入劳动关系的保护来实现对劳动者权益的保护，是刑法万能论，与刑法适用的谦抑性和国际社会非犯罪化趋势不相适宜，因此，劳动关系法律调整中的刑事责任问题研究并没有进入主流刑法学者的研究视野。笔者多年来一直关注着此领域的研究态势，并相继发表本领域学术论文且出版相关专著。但总的说来，国内学者对此领域的关注以及笔者以往的研究仍多停留在实然层次，就事论事；缺乏对劳动关系法律调整中刑法调整手段的历史演变，以及这一演变背后所折射出来的思想观念变化等因素对立法的影响等方面的研究；缺乏对刑法介入劳动关系保护应遵循的原则、保护的范围以及保护的方式进行系统的全面的研究；缺乏在构建和谐社会的时代背景下，法学研究如何体现以劳动者为本，并给予人文关怀的文化底蕴氛围。

（一）西方资本主义国家劳动关系的法律调整经历了由民法调整到劳动法调整的一个历史嬗变过程

劳动法作为最早和最为官方重视的社会法部门，表明国家力图通过干预劳动关系完全市场化所带来的实质上的不平等性，一方面允许雇主与劳动者以合同的方式确立劳动关系的明确双方的权利义务，仍属民法调整的范围；另一方面对劳动关系雇主一方作出许多必须遵守而不容其自主选择或与劳动者协议变通的规定，对于违反此规定的，雇主不但要承担行政法律责任，而且要承担刑事法律责任，这正是劳动法从民法分离出来而作为社会法存在的一个重要理由。尽管在国外劳动法学界有观点认为，在劳资矛盾激烈的历史背景下，劳动法从民法中分离出来有其必然性，而在劳资矛盾日趋缓和的情况下，劳动法又有回归民法的倾向。但是，考虑到随着社会的发展，文明程度的提高，劳动不仅是谋生的手段，也是更有尊严地实现人生价值的过程，国家应及时调整劳动者的劳动基准条件，并制定得力的保障措施。因此，劳动关系法律调整手段的多样性有其内在的质的要求，是一个动态的发展过程，必须从劳动关系双方

的特点上加以把握。

(二) 近现代国外主要资本主义国家以及我国香港、台湾地区都借助刑法手段调整劳动关系,这一显性措施的背后隐含着资本主义主流意识形态的倾向

自由主义始终是资本主义国家或地区的主流意识形态,其经历了从传统自由主义到现代自由主义的转变。这一转变给社会带来了深刻变化:从国家对社会经济生活的不参与到国家广泛参与社会经济生活的各个方面,劳动立法的指导思想倾向于保护劳动者的权益并从民法中逐渐分离出来,其中在保护的方法上不乏刑事的手段。新中国成立前,由于资本主义发展缓慢,在一个以自然经济为主的国家,现代劳动关系未成为用工形式的主流,即便是在部分工商业发达的地区,虽然学习西方资本主义国家制定了部分劳动法规,但由于连绵不断的战争,劳动法同其他法律一样无法真正实施。新中国成立后,开始实行高度的计划经济,也无现代意义上的劳动法。一直到改革开放社会主义市场经济的建立,劳动用工制度的改革,劳动者权利意识的觉醒,劳动者权益保护才逐渐被广大的劳动者日益认识。但是,在国际社会去犯罪化、轻刑化等刑法谦抑性理念下,劳动立法或刑事立法如何运用刑事手段保障劳动者的合法权益遭到前所未有的挑战。

(三) 从不同国家劳动关系法律调整中的刑法手段的运用看,不是所有的劳动权利都能进入刑法调控的视野

从近现代不同国家的劳动法律规定看,劳动者享有就业权、平等权、劳动报酬权、休息权、劳动安全卫生权、劳动争议提起权、社会保障权、团结权、谈判权和集体行动权,等等。从不同国家劳动关系法律调整中的刑法手段的运用看,不是所有的劳动权利都能进入刑法调控的视野。即便采用刑法手段,也有劳动权利进入刑法保护范围的先后顺序、刑罚方式上的选择等方面的问题。从运用刑法手段作为劳动关系法律调整的必要保障的法律表现形式看,很多国家和地区多采用以劳动法律中直接规定犯罪和刑事责任为主,以

刑法典中规定侵犯劳动者劳动权犯罪为辅的立法方式。从启动刑事手段的方式看，也各有特色，特别是充分尊重劳动者一方的意愿和考虑到资方在恢复劳动者受侵害的劳动权方面的实际情况。

（四）劳动关系法律调整中的刑法手段运用既要坚持刑法的一般原则，也要考虑到劳动关系的特殊性

劳动关系法律调整中的刑法手段运用要坚持必要性原则、适度原则、保护弱势一方原则、发展和保护并重的原则，在对待劳资争议中的劳方责任问题上，如合法的集体行动所造成的经济后果和社会后果方面，则是在劳动者基本权利受到保护的前提下，采取民事免责和刑事免责的法律原则，等等。除此之外，考察国际劳工组织制定的一系列旨在保障劳工权利的公约和建议书及其工作机制，其确立的核心劳动标准对世界上不同国家在各自劳动法制建设尤其是劳动领域刑事法制建设方面发挥了重要作用。

（五）理念和法律制度设计上都要努力创造出保障劳动者权益的良好氛围

我国劳动关系法律调整中的刑法手段的采用在理论研究和社会大众的舆情方面存在较大的反差，一方面，劳动者和社会大众强烈要求加大对严重侵犯劳动权行为的惩治力度；另一方面，研究该问题的学者和成果都很少，或者在没有进行深入系统研究的前提下，以所谓的刑法谦抑性为由，武断地否定研究的必要性。因此，造成刑法学界较之其他学界对现实问题反应迟钝。

笔者在对上述问题作出必要的探讨后，就我国现行仍有效的劳动法律法规进行梳理，归纳分析其中涉及刑事责任的条款，探讨其在刑法中的罪名并归类，并提出完善我国劳动领域刑事法制建设的具体措施。

目 录

第一章 劳动关系法律调整中的刑事责任概述	(1)
第一节 劳动关系与法律调整	(1)
第二节 调整现代劳动关系的法律规范——劳动法	(5)
第三节 劳动关系法律调整中的刑事责任	(22)
第二章 劳动关系法律调整中刑事责任的历史考察	(44)
第一节 西方主要资本主义国家劳动关系法律调整中 刑事责任的历史考察	(44)
第二节 我国劳动关系法律调整中刑事责任的 历史考察	(70)
第三章 劳动关系法律调整中的刑事责任原则	(83)
第一节 劳动法规范的性质	(83)
第二节 刑事责任的一般原则	(89)
第三节 劳动关系法律调整中特有的刑事责任原则	(101)
第四章 劳动关系法律调整中的刑事责任设定 ——以劳动权利为限	(127)
第一节 刑事责任视野下的劳动权利	(127)
第二节 侵犯劳动权个罪	(153)

第五章 国际劳工组织在促进世界各国法律调整劳动关系中的作用考察	(172)
第一节 国际劳工组织与国际劳动立法	(172)
第二节 国际劳工标准与劳动者权利保护	(192)
第六章 国外劳动立法中的刑事责任评述及我国劳动权利刑法保护立法完善	(208)
第一节 国外劳动立法中的刑事责任评述	(208)
第二节 我国劳动立法中刑事责任问题研究现状	(219)
第三节 我国劳动权利刑法保护的立法完善	(230)
参考文献	(250)
后记	(258)

第一章 劳动关系法律调整中的刑事责任概述

从历史上看，劳动关系受劳动法调整是法律介入劳动关系后的一次飞跃。从法学界对法的分类上看，劳动法的确立是将传统法律二元（公法与私法）分法，演变为将法律三元（公法、私法与社会法）分法的重要支撑。作为社会法重要组成部分的劳动法，兼有私法和公法的内容，劳动法的法律责任同时也就应该体现出私法和公法的多样性。本章仅从宏观上说明劳动关系法律调整中公济手段之一的刑事责任，与劳动法存在着内在必然联系。

第一节 劳动关系与法律调整

劳动是人类自身存在和发展的前提。人类运用劳动工具将自然界存在的物质资料加工成自身需要的各种物品，在这个过程中所进行的一切活动，及劳动者本人、劳动工具和生产资料等生产力三个要素如何结合，在不同的历史时期和不同的社会制度下也存在不同的安排。劳动关系，就是指在劳动力和生产资料分别归属于不同所有人的情况下，劳动力所有者按生产资料所有者的指示工作，生产资料所有者向劳动力所有者支付工资，从而形成的社会关系。劳动关系是基本的社会关系。劳动关系使劳动力与生产资料相结合，劳动过程得以实现。

对劳动关系进行协调管理是国家的职能之一。我国台湾地区学者黄越钦在其《劳动法新论》一书中，将劳动关系的演变分为六

个阶段，即不自由劳动时代；租赁劳动时代（罗马法时代）；团体主义时代（日耳曼法时代）；雇佣契约时代；劳动契约时代；资讯社会时代。^① 一般认为，劳动关系演变的总趋势是“从身份到契约”的社会运动。这种转变是从资本主义社会制度的确立逐渐完成的。因此，上述对劳动关系的划分大体上可分为两大阶段，即资本主义社会确立之前的劳动关系（前三个阶段）和资本主义确立之后的劳动关系（后三个阶段）。

资本主义社会确立之前的劳动关系并不是现代意义上的劳动关系。这是因为，无论是奴隶社会的奴隶的劳动还是封建社会的农民的劳动都是建立在人身权基础之上的。奴隶社会的奴隶只是奴隶主的私有财产，因而其劳动力属于奴隶主所有，奴隶不是法律上的权利义务主体，并不能作为一方当事人与奴隶主形成任何法律关系。驱使奴隶劳动只是奴隶主行使财产权利的方式，奴隶劳动体现出一种财产支配关系而不是劳动关系，奴隶在此种社会关系中没有任何选择的余地。即便是在古罗马，除奴隶之外还有自由人，自由人为别的自由人劳动时，是将自己的劳动出租给对方，成立劳动租赁契约，这与奴隶为奴隶主劳动或奴隶主允许其所有的奴隶为其他奴隶主劳动有别；但是，这种劳动关系并非当时社会的主流，而且“法律上的人格，与其劳动力分离，一个具有人格者其劳动力处于自己处分权之下”的思想尚未产生，因此实际上等于是自身的出租，与资本主义社会的劳务契约不可同日而语。封建社会的农民虽然有了一定的人身自由，具有法律上的人格，但由于处于自然经济条件下，土地等基本生产资料被地主占有，农民对地主仍然存在着严重的人身依附关系，如日耳曼法，就是以身份法的奉公关系规范劳动关系。所谓奉公关系，就是主从间的忠勤关系以及上下级身份的结合关系。^② 总之，资本主义确立之前的劳动者不

① 参见黄越钦著：《劳动法新论》，中国政法大学出版社2003年版，第1~6页。

② 《马克思恩格斯全集》（第46卷），人民出版社1979年版，第104页。

是劳动力的完全意义上的所有者，无权选择是否愿意从事劳动，不能成为劳动关系一方当事人。因此，资本主义确立之前的劳动关系不是现代意义上的劳动关系，其调整的法律也非现代意义上的劳动法。

资产阶级夺取政权后，由于受法国大革命的人权思想影响，劳动关系逐渐在形式上丧失其身份因素，而代之以债权债务关系，劳动者与劳动力的使用者成为两个独立人格间的劳务与报酬的交换关系，劳动力成为商品，劳动关系成为一种债权债务关系。18世纪和19世纪德、奥等国有关雇佣契约法律的规定，确立劳动关系雇佣契约是“关于劳务给付之契约”。至此，劳动关系正式与借贷、租赁观念分离，在债权法上取得独立的地位。^①至此，劳动关系进入法律调整的历史时期。

资本主义的早期调整劳动者与劳动力使用者之间的劳动关系，完全是通过民事法律进行的。也就是说，在资本主义社会初期，工人有把劳动力出卖给这个或那个资本家的自由，资本家有雇佣与不雇佣的自由，从形式上看，双方的人格是平等的。但由于工人不占有生产资料，要想生存下去，只有出卖自己的劳动力，实质上是不自由的，也无法实现与资本一方真正的平等。但这种新型的劳动关系仍极大地促进了社会生产力的发展。正如马克思所说：“资产阶级在它的不到一百年的阶级统治中所创造的生产力，比过去一切世代创造的全部生产力还要多，还要大。自然力的征服，机器的采用，化学在工业和农业中的应用，轮船的行使，铁路的通行，电报的使用，整个大陆的开垦，河川的通航，仿佛用魔术从地下呼唤出来的大量人口——过去哪一个世纪料想到在社会劳动里蕴藏有这样的生产力呢？”^②

资本主义社会初期的劳动者与劳动力使用者这种形式上貌似平

① 参见黄越钦著：《劳动法新论》，中国政法大学出版社2003年版，第5页。

② 《马克思恩格斯选集》（第1卷），人民出版社1972年版，第277页。

等的劳动力与劳动报酬之间等价交换的关系,实质上并未如实反映出劳动关系的本质特点。正如日本的劳动法学家津曲藏之臣所说:“劳动关系的从属关系,实质上是资本主义社会的阶级关系,从法的构成来看,这种关系具有债权关系和身份关系这一矛盾的双方相统一的法的形态。”^①这是因为,现实中的劳动关系并非只是对等人格间的纯粹债权关系,还包括一般债权中所没有的特殊的身份关系,而且,劳动关系不仅由个人要素构成,同时也含有高度的社会要素。这是因为劳动者所提供交换的是劳动力,而非劳动者本身,但劳动力又不能与劳动者分离,因此,劳动者在受雇期间必须连带将自己的人格共同交给雇主支配,从而与雇主形成事实上的人格从属关系。以劳动契约为形式构成的劳动关系,是一种与单纯债权关系的雇佣关系所不同的社会关系,这是一种既有债权要素,又有身份要素在内的“人的关系”。劳动关系的这种从属性,本质是“人的从属性”。^②因此,西方资本主义国家的劳资关系的200多年的发展过程,大致可以分为两个阶段。第一阶段是从18世纪中期产业革命到第一次世界大战结束。在这一阶段受民法三大基本原则,即绝对私有产权原则、契约自由原则和过失责任原则的影响,劳动关系的双方权利与义务关系完全是“私权”,政府一般不介入对劳动关系的调整。其社会后果是形成了尖锐的劳资对立和悬殊的贫富分化。第二阶段是从第一次世界大战结束一直到现在。这一时期为了纠正资本主义社会早期劳动关系民事化所造成的后果,政府加大对劳动关系的调整力度,劳、资、政三方协调机制开始逐步建立起来,国家在调整劳动关系的过程中,一门不同于民法的劳动法就日益确立起来了。由此,劳动关系的调整又进入

① [日] 津曲藏之臣著:《劳动法原理》,转引自常凯著:《劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究》,中国劳动社会保障出版社2004年版,第53页。

② [日] 片冈舜编:《劳动法》,转引自常凯著:《劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究》,中国劳动社会保障出版社2004年版,第53页;梁慧星著:《民法总论》,法律出版社1996年版,第36~37页。

到劳动法时期。

劳动法是社会法，即“为使社会共同生活之增进，法律即强使其负担特定之义务，限制或剥夺其某种权利”。^①在劳动关系上表现为保障劳动者的权利，限制雇主的部分权利。例如，对意思一致契约自由的修正，表现为对缔结的契约加以公法的监督，以保护作为经济上的弱者的劳动者；对私产绝对的修正，主要表现为权利不得滥用，所有权的行使亦应遵守诚实信用原则，诸如雇主不得随意闭厂、劳动报酬应由劳资双方协商谈判确定、雇主不得独占管理权而应允许劳动者参与管理等；对于过失责任的修正，表现为在劳动关系中特别是工伤事故中采用非过失责任原则，等等。

劳动关系的调整从无须法律到由法律介入，从开始的民事法律调整演变为现代的劳动法律调整，既是生产力发展的必然结果，也是劳动文明进化的结果。笔者选取了劳动关系发展到劳动法调整这一特定的历史阶段，考虑到是劳动法促使社会法得以成立较早的理论支撑，根据社会法的法律责任综合性特点，阐释劳动法中的刑事责任，以探讨劳动关系受劳动法调整中的共性问题。

第二节 调整现代劳动关系的法律规范——劳动法

一、劳动法的含义

何谓劳动法？高等院校劳动法教材多是从形式上来界定劳动法的。例如，王全兴在其21世纪法学规划教材《劳动法》中写道，劳动法有三种含义：一是指法律体系中的劳动法律部门，即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。二是指一个国家的劳动法典，如《苏俄劳动法典》、《土耳其劳工法》、《中华人民共和国劳动法》。三是指劳动法学或劳动法课程。

① 参见黄越钦著：《劳动法新论》，中国政法大学出版社2003年版，第40页。

其中第一种观点是劳动法学界公认的。^① 类似的这种界定劳动法还可在其他劳动法学教材里体现,如李景森主编的全国高等教育自学考试教材《劳动法学》,将劳动法分为广义和狭义的两种。狭义劳动法,仅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关系的、全国性的、综合性的法律,即《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劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范总和。在没有特指的情况下,劳动法都是广义的。^② 笔者之所以认为上述对劳动法的界定属于形式上的劳动法概念,是因为学者们都是从现实劳动立法,尤其是从劳动部门法中最高权威的劳动法内容来解读劳动法概念的。

这种对劳动法概念的界定,其优势在于比较通俗,往往通过法律的表现形式就能确定法律属性的归属。不足的是,无法发挥理论对立法的审视和指导作用,让人觉得凡是劳动法规定的就是劳动法。显然,这种对劳动法概念的解读与其他法学学科对某一部门法的表述是不同的。例如,民法是调整平等主体之间财产关系和一定人身关系的法律规范总和。在此理念指导之下,经济合同法回归民法,反映了民法本质上对经济合同法性质归属的决定作用,而不仅是以民法冠名为限。再如,刑法是规定什么是犯罪以及如何对犯罪进行处罚的法律规范总和,认定某种法律是否属于刑法必须根据上述内容去裁量,而不能仅根据法律名称上是否有“刑法”二字。但是,从实质内容的角度去界定劳动法也存在相当的困难。例如,董保华等著《社会保障的法学观》一书中对传统的劳动法概念提出了质疑,认为传统劳动法学界对劳动法的内容多采用广义说,是对劳动法范畴不恰当的扩大,使社会保障福利内容完全纳入劳动

① 参见王全兴著:《劳动法》,法律出版社2004年版,第9页。

② 参见李景森主编:《劳动法学》,北京大学出版社2000年版,第4页。

关系,使得社会保障法完全没有存在的必要。^①同时,著者还对当下在我国最为流行的观点,即“劳动法与社会保障法相互交叉”的观点进行了点评,认为这种观点的缺陷在于未从两个法的调整机制上进行研究,因此也无法回避为什么社会保险法在已经纳入社会保障法体系的同时,还有必要再纳入劳动法来重复规范的问题。问题的症结在于,在相当长的时期内,我国并无严格意义上的社会保障法,而劳动法在我国则历史悠久,随着我国通过对劳动用工制度、社会保障制度、社会福利制度等一系列的改革,也使得劳动关系与社会保障关系有了重大区别。由于社会保障体制改革的复杂性和渐进性,至今我国的社会保障法也未出台,因此,反映在我国《劳动法》上,就表现在将“社会保险和福利”作为一个专章来进行规定上。但是,将这种居于渐进状态的立法内容作为一种理论依据,本身是不够科学的。^②

笔者认为,这种对传统劳动法概念或研究对象的反思是值得肯定的,即对劳动法的概念或研究对象进行界定,不能仅以现行有效的劳动法为限,如果一味认可,也就失去了理论的批判功能,法学也就成为完全解释学,阻碍了自身其他功能的发挥。同时,我们也应注意到劳动法里所规定的社会保险和福利是作为劳动者应享有的基本权利之一,这与社会保障是有区别的。最为明显的是社会保障不以劳动关系的存在为前提,是社会成员因年老、疾病、伤残、失业、生育、死亡、灾害等原因而丧失劳动能力或生活遇到障碍时,有从国家、社会获得基本生活需求的保障,其义务主体是国家或社会,不是具体的用工一方。而劳动法中所规定的权利都是以劳动关系的发生或存在为前提的,劳动者在劳动关系存续期间享有社会保险和社会福利,其义务的主体是用工者,也只有义务主体履行义

^① 参见董保华著:《社会保障的法学观》,北京大学出版社2005年版,第9页。

^② 参见董保华著:《社会保障的法学观》,北京大学出版社2005年版,第9~13页。

务，劳动者和其他社会成员的社会保障才更有实力。因此，仅仅关注劳动法中的社会保险与社会福利是否属于劳动法的范畴或者是否与社会保障法存在交叉或重叠是不够的。实际上，劳动者享有社会保险与福利是现代世界各国普遍的做法，是基于互助共济的原则，采取危险分担的方式，集合多数人及配合“政府”的经济改革。唯有如此，政府的社会保障义务才能更多地落实到实处。^①

基于上述分析，我们认为，劳动法就是调整劳动关系以及为劳动者实现劳动法中所设定的权利，国家和用人单位必须履行的义务法律规范的总和。与劳动法学界对劳动法概念的主流认识相比，这种对劳动法概念的界定有如下优势：

（1）主流劳动法概念中的“其他与劳动关系密切的社会关系”的说法过于笼统，没有明确的标准，而本书对劳动法的界定，在劳动关系认定上与劳动法学界是一致的，即劳动关系是指劳动力的所有者与劳动力的使用者之间，为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力而由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系。只是在“其他与劳动关系密切的社会关系”上提出了确切的认定标准，即确定了劳动法中所设定的劳动者权利，国家以及用人单位应履行的义务。我们认为，劳动法从其起源上就是针对资本力量过于强大而科以资本一方负有特别的义务，赋予劳动者一方享有特定的为实现有尊严劳动的权利。应该说，劳动法的立法价值倾向于劳动者，因此，劳动法是劳动者的权利法，其一切都是围绕着实现劳动者权利而规定的。如果无视劳动法的精髓，就会造成孤立地看待劳动法概念中的“其他与劳动关系密切的社会关系”，现实劳动法学界就是如此。例如，有的教材认为，其他社会关系包括五类：一是劳动力管理关系，二是社会保险关系，三是处理劳动争议所发生的某些关系，四是工会组织与行政单位之间的关系，五是有关国家机关对执

^① 参见黄越钦著：《劳动法新论》，中国政法大学出版社2003年版，第361页。