

新编高等院校法学系列教材

劳动法概论

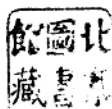
侯文学 主编

兰州大学出版社



劳动法概论

主 编	侯文学		
副主编	郭 捷		
撰稿人	侯文学	郭 捷	马铁钰
	孙永贤	万振权	宋恒春
	姜健民	张仲华	



兰州大学出版社

一九八八年·兰州

523006

B

内 容 提 要

《劳动法概论》，简要地介绍了劳动法的产生和发展过程；概述了我国劳动法的基本理论和历史发展；系统地论述了劳动就业、劳动合同、工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动保护、劳动纪律、劳动保险、工会和职工代表大会、职业技术培训、个体劳动关系、中外合资经营企业劳动关系、劳动争议、对执行劳动法的监督和检查等具体法律制度。全书内容新颖，既突出学术性，又有实用价值。为了照顾学生学习和实际工作者运用的方便，本书还附了《工资表》、《劳动保险待遇简表》、《劳动法概论》图解，并收录了10个现行劳动法规。

本书除供法律专业选用教材外，对劳动人事干部、工会工作干部、企业管理干部、劳动争议调解、仲裁干部以及劳动服务局（公司）干部均具有实用价值。对科研工作者也有一定的参考价值。

新编高等院校法学系列教材

劳 动 法 概 论

侯文学 主编

兰州大学出版社出版

（兰州大学校内）

西安市委党校印刷厂	甘肃省新华书店发行	
开本：850×1168	毫米1/32	印张：10.75
1988年3月第1版	1988年3月第1次印刷	
字数：26千字	印数：1—12000册	
ISBN7-311-00098-X/D·17 定价：2.85元		

说 明

党的十一届三中全会以来，我国社会主义法学研究工作取得了前所未有的进展。特别是我国经济体制改革和政治体制改革的进行，为法学研究开拓了新领域，提供了新情况、新经验。因此，加强社会主义法学研究，及时翻新法学教材，已是法学理论工作者和法学教育工作者迫在眉睫的任务。

为了正确地运用马克思主义法学原理，建设符合中国国情的社会主义法学理论和法制体系，宣传党的十一届三中全会以来我国立法工作的新成就，反映法学研究的新成果，适应高等政法院校（系）师生、公检法司和其他国家机关工作人员以及自学法律知识青年学习法学的迫切要求，我们编写了《劳动法概论》一书，《劳动法概论》由西北政法学院、陕西省劳动人事厅、陕西工运学院等单位有关同志集体编写。侯文学任主编，郭捷任副主编。撰稿人如下：

侯文学（第一章、第二章、第七章、第十一章、第十四章、第十六章、第十七章、《劳动法概论》图解）、郭捷（第三章、第四章、第十五章）、马铁钰（第五章）、孙永贤（第六章）、万振权（第八章）、宋恒春（第九章）、姜健民（第十章、第十三章）、张仲华（第十二章）。

全书由侯文学、郭捷修改、增删，最后由穆集汉教授审阅。

在本书编写过程中，曾得到陕西省劳动学会、陕西省劳动争议研究会、陕西省劳动人事厅有关处、局、陕西省工运研究会、陕西省总工会和中国工会陕西煤矿委员会等单位的大力帮助和支

持。在此，谨向上述单位和组织一并致谢。

由于时间仓卒，水平有限，不当之处敬请读者批评指正。

编者

一九八七年十一月

目 录

第一章 劳动法概述

- 第一节 劳动法的概念及调整对象…………… (1)
- 第二节 我国劳动法的基本内容…………… (6)
- 第三节 劳动法的地位和作用…………… (7)

第二章 劳动法的产生和发展

- 第一节 劳动法的产生…………… (15)
- 第二节 外国劳动立法简况…………… (17)
- 第三节 国际劳动立法…………… (21)
- 第四节 我国的劳动立法…………… (26)

第三章 劳动法的基本原则…………… (33)

第四章 劳动法律关系

- 第一节 劳动法律关系的概念…………… (43)
- 第二节 劳动法律关系的构成要素…………… (47)
- 第三节 劳动法律关系的产生、变更和消灭…………… (54)

第五章 劳动就业

- 第一节 劳动就业的概念和意义…………… (57)
- 第二节 我国劳动就业的方针和途径…………… (60)
- 第三节 劳动服务公司…………… (67)

第六章 劳动合同

- 第一节 劳动合同概述…………… (71)

第二节	劳动合同的种类、内容和期限·····	(76)
第三节	劳动合同的订立·····	(80)
第四节	劳动合同的终止、变更和解除·····	(82)
第五节	违反劳动合同的责任·····	(84)
第六节	劳动合同的管理·····	(85)

第七章 工作时间和休息时间

第一节	工作时间的概念与工作时间的立法·····	(87)
第二节	工作日的种类·····	(90)
第三节	加班加点制度·····	(92)
第四节	休息时间的概念和种类·····	(94)

第八章 职工劳动报酬

第一节	工资的概念、作用及工资法律制度的 原则·····	(98)
第二节	等级工资制度·····	(106)
第三节	工资形式·····	(113)
第四节	奖励工资制度·····	(115)
第五节	津贴制度·····	(117)
第六节	特殊情况下的工资支付·····	(121)

第九章 劳动保护

第一节	劳动保护的概念和意义·····	(133)
第二节	劳动保护的基本内容·····	(139)
第三节	女职工的特殊劳动保护·····	(147)
第四节	劳动保护管理制度·····	(151)

第十章 劳动纪律

第一节	劳动纪律的概念和作用·····	(158)
第二节	劳动纪律的内容·····	(161)
第三节	巩固劳动纪律的方针和措施·····	(163)

第十一章 劳动保险

第一节	劳动保险概述·····	(167)
第二节	我国的劳动保险立法·····	(172)
第三节	劳动保险待遇·····	(177)
第四节	关于与劳动保险有关的其他问题·····	(186)

第十二章 工会和职工代表大会制度

第一节	工会法的产生及其意义·····	(200)
第二节	工会的性质、地位与作用·····	(202)
第三节	工会的权利和义务·····	(207)
第四节	职工参加企业民主管理·····	(210)
第五节	职工代表大会制度·····	(214)

第十三章 职业技术培训

第一节	职业技术培训概述·····	(218)
第二节	就业前职业技术培训制度·····	(222)
第三节	在职职工技术培训制度·····	(228)

第十四章 个体劳动关系的法律调整

第一节	个体劳动关系的概念和意义·····	(231)
第二节	我国个体劳动立法概况·····	(234)
第三节	个体经营单位的劳动合同·····	(236)
第四节	个体劳动者协会在调整个体劳动关系 中的作用·····	(237)

第十五章 中外合资经营企业劳动关系的法律调整

- 第一节 合营企业劳动管理的指导思想和现行法规…………… (239)
- 第二节 合营企业职工招用、培训、辞退、辞职和奖惩…………… (241)
- 第三节 合营企业职工工资、劳保福利待遇与劳动保护…………… (247)
- 第四节 合营企业工会与劳动争议的处理…………… (248)

第十六章 劳动争议的处理

- 第一节 劳动争议概述…………… (250)
- 第二节 正确处理劳动争议的意义…………… (252)
- 第三节 处理劳动争议的程序…………… (255)

第十七章 对执行劳动法的监督和检查

- 第一节 对执行劳动法监督和检查的概念…………… (262)
- 第二节 对执行劳动法监督和检查的机构…………… (264)
- 第三节 违反劳动法的责任…………… (267)

《劳动法概论图解》…………… (271)

附录：有关劳动法规…………… (290)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念及调整对象

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。它是我国社会主义法律体系中一个重要的、独立的法律部门。和刑法、民法、经济法等法律部门一样，劳动法是国家意志的体现，是国家制定或认可的，由国家强制力保证其实现的行为规范。在我国，劳动法和其他法律部门一起，为实现社会主义现代化事业，共同发挥着各自的职能作用。

一定的法律规范调整一定的社会关系。同样，劳动法有其特有的调整对象，它所调整的是整个社会关系中一个特定的部分，即劳动关系和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，是指为了实现劳动过程而在劳动者与用人单位之间所发生的关系。

劳动是人们为了创造社会财富所进行的有目的、有意识的活动，它是整个人类生活的第一个基本条件。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要发生一定的社会关系。马克思指出：“人们在生产中不仅仅同自然界发生关系。他们如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动，便不能进行生产。为了进行生产，人们便发生一定的联系和关系；只有在这些社会联系和社会关系的范围内，才会有他们对自然界的关系，才会有生产。”^①人们为了进行生产所结成的生

注：①《马克思、恩格斯选集》第一卷，第362页。

产关系中与实现劳动过程有关的社会关系，被称为社会劳动关系。但是，这种社会劳动关系并不是全部由劳动法调整，劳动法调整的只是其中的一个特定的部分，即劳动者在运用劳动能力实现劳动过程中与其所在单位行政（或个体经营单位）之间发生的那部分劳动关系，也称狭义的社会劳动关系。由劳动法调整的狭义社会劳动关系的特征是：

第一，这种劳动关系的当事人一方是劳动者，另一方是用人单位或个人。劳动者必须是与他人所有的生产资料相结合来完成劳动过程，而不是与自己所有的生产资料相结合来实现劳动过程。

第二，劳动者必须成为所在单位集体劳动的一个成员，遵守其内部劳动规则，并须保质保量按时完成单位行政所分配的生产定额或工作任务。

第三，这种关系必须是与劳动有密切的联系，劳动是这种关系的内容。它通常是公民在实现劳动权利、履行劳动义务时发生的。

第四，这种关系的产生、变更、消灭以及在劳动过程中的权利、义务和劳动条件等，一般都是由国家劳动法或劳动合同规定。

劳动关系是生产关系的一个重要组成部分，其性质是由生产资料所有制形式所决定的。在不同的社会制度下，劳动关系的性质也各不相同。

在资本主义制度下，劳动力是商品，劳动关系表现为商品关系，即劳动力买卖关系，所以很多资本主义国家把有关雇佣关系的法律规范列入民法债篇之中，用民法规范来调整劳动关系。这种劳动关系反映了资本家与工人间的强制剥削关系。

在我国，由于实现了生产资料公有制，劳动者的政治地位和经济地位发生了根本变化，他们成了国家和企业的主人，由于从根

本上消灭了阶级对立和人剥削人的现象，因此，我国劳动关系的性质是不受剥削的劳动者之间同志般互助与合作的关系。

根据我国宪法规定的所有制形式，在社会主义初级阶段，我国的劳动关系主要有以下五种：

（一）社会主义全民所有制企业、事业、机关、团体等单位中的劳动关系。这种劳动关系是指单位行政和职工间的关系。由于生产资料属于全民所有，所以，他们之间的关系，只是分工的不同，政治、经济地位是平等的，是不受剥削的互相合作的关系。

（二）社会主义劳动群众集体所有制企业、事业和农村集体经济组织中的劳动关系。在这种关系中，由于生产资料属于劳动者集体所有，按照社会主义原则组织生产劳动和产品分配，人们在劳动过程中的关系，也是不受剥削的社会主义互助合作关系。

（三）从事合法经营的城乡个体经营单位中的劳动关系。在我国，法律规定范围内的城乡劳动者个体经济，是社会主义公有制经济的补充，个体劳动者同样是光荣的，国家保护他们的合法权益和利益。在通常情况下，个体劳动关系是不存在的，只有在个体经营单位雇请帮手或带学徒时，才发生劳动关系，但这种劳动关系，也必须遵守劳动法的基本原则，不得违背国家法律和政策。同时，个体劳动关系的双方当事人也要依法签订劳动合同确立双方的权利与义务。

（四）外商投资企业（包括中外合资、中外合作和外商独资企业）劳动关系。这是一种特殊的劳动关系，我方职工既是国家的主人，同时又受外商的雇佣，这种双重身份决定了双方当事人之间劳动关系的特殊性。但是，职工的政治、经济权利受到我国法律的保护，外商投资企业雇佣或解雇职工须按我国法律或由双方协议和合同规定。所以，外商投资企业的劳动关系与资本主义企业中的劳资关系在性质上是不同的。

(五) 私营企业中的劳动关系。这种劳动关系是一种雇佣关系，但在社会主义条件下，它与占优势的公有制经济相联系并受其影响。企业主的合法非劳动收入，受国家法律保护。

在上述五种劳动关系中，前两种劳动关系是我国现阶段主要的、占主导地位的劳动关系，后几种是次要的，社会主义补充形式的劳动关系。随着经济体制改革的深化和对外开放政策的扩大，今后劳动关系的范围还会扩大。

二、与劳动关系密切联系的几种关系

上述五种劳动关系是我国现阶段劳动法调整的基本的、主要的对象。除此之外，还有一些与劳动关系密切关系的关系也属劳动法调整，这些关系本身并不是劳动关系，但是这些关系有的是发生劳动关系的前提，有的是劳动关系所产生的直接后果，还有的是随着劳动关系的产生、变更和消灭而附带发生的。

在我国，目前与劳动关系密切关系的关系主要有以下四种：

(一) 在劳动力管理方面所发生的关系，即国家劳动人事部门同企业、事业、机关、团体等单位，以及职工之间由于招收、调配和培训劳动力而发生的关系。

国家劳动人事部门在有计划地分配社会劳动力过程中，同企业、事业等用人单位之间和劳动者之间发生的社会关系本身，并不是劳动关系，但它是发生劳动关系的前提，所以是劳动法调整的内容之一。例如高等院校、中等专业学校、中等技术学校毕业生和城镇复员退伍军人的分配与安置中所发生的关系。

对于在职职工因接受职业技术教育和培训而发生的社会关系本身也不是劳动关系，但它是在建立劳动关系之后，而且是在劳动关系的基础上产生的，所以，也是劳动法的调整内容之一。例如，企业、事业等单位组织职工参加电视大学、职工大学、函授学习等情况下发生的关系。

(二) 在执行劳动保险方面所发生的关系，即国家社会保险机构与企业、事业等单位及职工之间因执行劳动保险而发生的关系。

职工在生、老、病、死、伤、残的情况下所发生的劳动保险方面的关系，凡属在职期间直接由企业行政支付劳动保险费用的那部分关系，包括在劳动关系之内，其余部分劳动保险待遇是劳动关系的直接结果，是由曾经存在过的劳动关系而产生的，同劳动关系有着密切的联系。例如，职工在退休后，同企业等用人单位之间已不存在劳动关系，但是，他们仍有权享受养老保险待遇和疾病医疗待遇，一直到死亡时为止。即使在死亡之后，受其供养的直系亲属仍有权领取一定数额的抚恤金，一直到受供养者失去供养条件时为止。所以，这些关系也是劳动法调整的内容之一。

(三) 在审理劳动争议方面所发生的关系，即劳动争议仲裁委员会或人民法院与企业、事业等单位和职工之间由于调处、审理劳动争议而发生的关系。

劳动争议本身属于劳动关系的一部分内容，但在解决劳动争议过程中，职工或企业、事业等单位同调处、审理劳动争议的机构（仲裁委员会、人民法院）之间并不存在劳动关系，只是劳动争议的内容是在劳动关系的基础上产生的，同劳动关系有着密切的联系，所以，这种关系也属劳动法调整。

(四) 在监督劳动法执行方面所发生的关系，即国家有关机关和工会组织同企业、事业等单位之间，因监督、检查劳动法规执行而发生的关系。

国家劳动行政主管部门、企业主管部门、卫生部门及工会组织等，在对企业、事业等单位执行劳动法规所进行的监督检查过程中，与企业、事业等单位之间产生的关系本身不是劳动关系，但监督、检查的内容是在劳动关系的基础上产生的，同劳动关系

有着密切的联系。

综上所述，劳动法的调整对象是：劳动关系的与劳动关系密切联系的其他社会关系。

第二节 我国劳动法的基本内容

在劳动法中包括调整劳动关系和与劳动关系密切相关的其它社会关系的各种法律规范，这些规范目前在许多国家已汇集为劳动法典或制定大量的单行劳动法规。在我国，目前还没有颁布一部《中华人民共和国劳动法》，但也制定了不少单行劳动法规，根据这些法规所承担的调整劳动关系的任务，可以分为以下十一类：

（一）劳动就业方面的规定：包括国家为安排有劳动能力的公民就业而制定的方针，采取的各项措施；劳动力管理机关招收、培训劳动力的办法，对待业人员在待业期间的组织管理及生活费补助等项规定。也包括劳动关系产生、变更、终止和解除的法律形式——劳动合同，以及由此产生的双方当事人的劳动权利与劳动义务；录用职工的原则和程序；解除劳动合同的条件等项法律规定。

（二）集体合同的签订与执行办法：包括对签订集体合同的要求、程序和对执行集体合同的监督与检查等制度。

（三）工作时间和休息时间制度：包括标准工作日和工作周的长度；对加班加点的限制；休息时间，法定节日，年休假等项规定。

（四）劳动报酬方面的法规：包括工资等级制度；工资形式；奖励、津贴制度以及在特殊情况下的工资支付办法等项规定。

（五）劳动安全与卫生规程：包括各种安全卫生的技术规程、各项安全和卫生管理制度、监察制度及劳动保护用品的发放

标准等项规定。

(六) 女职工的特殊保护办法：包括对女职工从事有害健康工作的限制，对女职工孕期、产期、哺乳期、经期和更年期的保护。

(七) 职业技术培训制度：包括学徒制度；职工技术学校制度；在职职工培训制度等项规定。

(八) 劳动纪律和奖惩办法：包括对模范遵守劳动纪律职工的奖励办法；对违反劳动纪律职工的惩处办法。

(九) 劳动保险方面的规定：包括劳动保险的项目和待遇；保险金的征集和管理；工龄的计算办法和各项集体福利事业等项规定。

(十) 劳动争议的处理制度：包括对劳动争议范围的规定；劳动争议处理机构和劳动争议处理程序等项规定。

(十一) 对执行劳动法的监督和检查制度：包括国家劳动行政机关、工会、企业主管部门在监督检查劳动法执行情况的职权范围，以及违反劳动法应承担的责任。

第三节 劳动法的地位和作用

一、劳动法是一个独立的法律部门

劳动法的地位，是指劳动法在我国社会主义法律体系中的地位，即在法律体系中，劳动法能否成为一个独立的法律部门。

劳动法作为一个独立的法律部门，它的形成是与资本主义工业革命分不开的。在此之前，调整劳动关系的法律规范是民法，因为劳动力是商品，可以买卖，因此，劳动关系表现为商品关系。十八世纪产业革命以后，资本主义生产力迅猛发展，资本家对劳动者的剥削也日益加重。无产阶级为了保卫自己的生存权利，便不断地开展对资本家的斗争。面对无产阶级的激烈斗争，加上受到十八世纪启蒙运动和法国大革命的影响，资产阶级国家为了整

个资产阶级的利益才被迫制定了一些有关工人劳动的工厂立法。继1802年英国议会通过的《学徒健康与道德法》之后，德国、法国、意大利等国家也都颁布了类似的工厂法。随后又扩大到日本、美国以及其他资本主义国家。接着又从解决某一方面（如工作时间）问题的立法，发展到全面的劳动立法，从解决某一部分劳动者（如童工、女工）劳动问题的立法，扩大到全体劳动者的立法。许多国家不仅颁布了大量的单行劳动法规，而且还颁布了劳动法典。经过逐步发展，使劳动法从民法中分离出来，在各资本主义国家的法律体系中成为一个独立的法律部门。

社会主义国家的劳动法是十月社会主义革命的产物，苏维埃政府以法典的形式使劳动法彻底脱离了民法的范畴，对于全世界无产阶级争取劳动立法和使劳动法成为一个独立的法律部门起了极大的鼓舞和推动作用。

在我国，从中国共产党成立之日起，就领导中国工人阶级为争取无产阶级的劳动立法进行了不屈不挠的斗争，并使其成为我国社会主义法律体系中一个独立的法律部门。

劳动法之所以能成为我国社会主义法律体系中的一个独立的法律部门，其理由主要有：

（一）劳动法有自己特定的调整对象。如前所述，我国劳动法的调整对象是劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系。这种关系在整个社会关系中占居主导地位，它不仅有物质和非物质财富的内容，而且也有行政管理性质的内容，同时在很大程度上还包括了政治内容（如劳动者参加民主管理的权利）。这种关系的特点决定了它只能由劳动法来调整，劳动法对这类关系调整的好与否，对整个国家生产的发展和四化建设影响极大。

（二）劳动法有自己特有的基本原则。由于劳动关系在整个社会关系中占居着主导地位，劳动的性质和特点反映了不同社会制度的本质，也反映着劳动者在社会中所处的地位，因此，我国