



劳动法学

林清高 主编

 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

劳 动 法 学

林清高 主编

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大 连

© 林清高 2006

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学 / 林清高主编. — 大连: 东北财经大学出版社, 2006. 1

ISBN 7-81084-741-4

I. 劳… II. 林… III. 劳动法学 IV. D240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 109133 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连天正华延彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm × 210mm

字数: 302 千字

印张: 10 3/8

印数: 1—5 000 册

2006 年 1 月第 1 版

2006 年 1 月第 1 次印刷

责任编辑: 刘东威 孙晓梅

责任校对: 刘铁兰

封面设计: 冀贵收

版式设计: 孙 萍

定价: 18.00 元

前 言

劳动法学主要以劳动法的基本理论、我国现行的劳动法律制度、劳动法的历史发展规律等作为研究对象。由于劳动法是我国社会主义市场经济条件下一个重要的法律部门,因此,劳动法学在我国的法学体系中占有重要的地位,对它的研究越来越受到国家和社会的重视。当前,加强对社会主义市场经济条件下劳动关系特点的研究,建立健全适应社会主义市场经济体制下的劳动法体系,协调劳动关系,维护劳动关系当事人的合法权益,为改革开放提供稳定的社会环境,是我国劳动法学研究的重要任务。

为了适应教学工作的需要,我们编写了这本《劳动法学》。参加本教材编写的人员都是东北财经大学法学院的教授或者副教授,他们长期从事劳动法的教学和研究工作。具体分工是:赵德淳编写第一、二、四、五、十五章,邹世允编写第三、十一、十二、十三、十四章,林清高编写第六、七、八、九、十章。本教材由林清高担任主编。

在本教材编写过程中,我们参阅了国内一些劳动法教学和科研方面的有关著作,吸取了一些专家、学者的研究成果,对此,我们表示诚挚的谢意。由于水平所限,书中难免存在错误和不足之处,恳请读者不吝赐教。

作 者

2006年1月

目 录

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 我国劳动法的基本原则	11
第三节 我国劳动法的作用	13
第二章 劳动法的产生和发展	17
第一节 资本主义国家劳动法的产生和发展	17
第二节 我国劳动法的产生和发展	22
第三节 国际劳动立法	28
第三章 劳动法律关系	50
第一节 劳动法律关系概述	50
第二节 劳动法律关系的要素	53
第三节 劳动法律关系的产生、变更和消灭	58
第四节 附随劳动法律关系	60
第四章 劳动就业	65
第一节 劳动就业概述	65
第二节 劳动就业服务	76
第五章 劳动合同与集体合同	81
第一节 劳动合同	81
第二节 集体合同	102
第六章 工作时间和休息休假	114
第一节 工作时间	114
第二节 休息休假	124

第七章 工 资	130
第一节 工资概述	130
第二节 工资总量的宏观调控	135
第三节 最低工资保障制度	141
第四节 特殊情况下的工资支付	147
第五节 工资保障制度	148
第八章 劳动安全卫生	151
第一节 劳动安全卫生概述	151
第二节 劳动安全卫生设施标准	154
第三节 劳动安全卫生管理制度	160
第九章 女职工和未成年工的特殊保护	168
第一节 女职工的特殊保护	168
第二节 未成年工的特殊保护	173
第十章 职业培训	177
第一节 职业培训概述	177
第二节 就业前培训	183
第三节 在职培训	188
第四节 职业资格证书制度	191
第十一章 社会保险和福利	198
第一节 社会保险概述	198
第二节 养老保险	206
第三节 医疗保险	211
第四节 失业保险	215
第五节 工伤保险	218
第六节 生育保险	226
第七节 职工福利	229
第十二章 工会与职工民主管理	232
第一节 工 会	232
第二节 职工民主管理	239

第十三章 劳动监督检查	243
第一节 劳动监督检查概述	243
第二节 劳动监督检查机构的监督检查	245
第三节 政府有关部门、工会组织等的监督检查	251
第十四章 法律责任	255
第一节 违反劳动法的法律责任概述	255
第二节 用人单位违反劳动法的法律责任	258
第三节 劳动者违反劳动法的法律责任	265
第四节 政府有关部门的工作人员违反劳动法的法律责任	266
第十五章 劳动争议的处理	268
第一节 劳动争议的处理概述	268
第二节 劳动争议的处理程序	271
附 录	283
中华人民共和国劳动法	283
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干 问题的意见	297
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	313
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干 问题的解释	319
参考书目	323

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

劳动法的概念问题是劳动法学研究的基本理论问题之一。对于劳动法概念的理解,一般是以其调整的对象来说明的。在我国,法学界对于劳动法概念的理解基本上是一致的,即劳动法是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总称。在社会主义市场经济条件下,由于劳动关系的变化,劳动争议的日益增加,使调整劳动关系的劳动法成为我国法律体系中一个重要的法律部门。

劳动法有广义和狭义之分。广义的劳动法是我国法律体系中一个独立的法律部门,即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总称。目前,我国劳动法的表现形式主要包括:(1)宪法。我国宪法中的许多条款与调整劳动关系的内容有关,这些内容构成了我国劳动法的基本原则,也是我国劳动立法的基本依据。(2)劳动法。1994年7月5日由第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过,并于1995年1月1日正式实施的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》),是调整劳动关系的基本法,是我国劳动法体系中的基本表现形式。(3)其他法律。这包括全国人民代表大会及其常务委员会通过的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,如《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国矿山安全法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国未成年人保护法》等。在这些法律中,都有关于劳动问题的规定,它们从不同的方面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,它们是我国劳动法体系的重要组成

部分。(4) 行政法规。它是国务院根据宪法和法律制定的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规范性文件,如《失业保险条例》、《劳动保障监察条例》、《女职工劳动保护规定》等。行政法规是目前我国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主要法律规范,是我国劳动法的主要表现形式。(5) 地方性法规。由于我国各地方经济发展水平不同,各省、自治区、直辖市以及较大的市的人民代表大会及其常务委员会结合当地劳动管理的实际需要,通过制定地方性法规,来加强对劳动关系的调整,如《辽宁省失业保险条例》等。在我国的劳动法体系中,地方立法较多是劳动法的一大特征。(6) 行政规章。行政规章包括国务院的部门行政规章和地方性行政规章,如《集体合同规定》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《工伤认定办法》、《辽宁省劳动力市场管理条例》、《辽宁省劳动合同规定》等。行政规章是劳动行政部门从事劳动管理、劳动争议仲裁机构处理劳动争议的主要法律依据。(7) 司法解释。在市场经济条件下,我国的劳动争议案件的数量日益增加,而现行的劳动法律、法规远远滞后于审判实践的需要,劳动争议案件在诉讼过程中也存在着大量疑难问题,亟待解决。最高人民法院制定的一系列关于处理劳动争议案件的司法解释,为人民法院如何运用法律审理劳动争议案件提供了依据。(8) 我国批准生效的国际劳工公约。国际劳工组织通过的公约,必须经过成员国批准后方可在成员国内付诸实施,发生法律效力。我国是国际劳工组织的成员国,凡是经过我国批准的国际劳工公约在我国就具有法律效力,成为我国劳动法的组成部分,如我国批准了《1983年(残疾人)职业康复和就业公约》等。

狭义的劳动法专指劳动法典。我国《劳动法》的颁布和施行标志着我国劳动法制建设进入了一个新阶段,在国内外产生了深远的影响。

本书所称的劳动法,如果不作特别说明,是指广义的劳动法。

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,劳动法学的研究对象与劳动法的调整对象是有区别的。劳动法学主要是以劳动法的基本理论、我国现行的劳动法律制度、劳动法的历史发展规

律、外国劳动法的发展和国际劳动立法等作为研究对象。由于劳动法是我国社会主义市场经济条件下一个重要的法律部门,因此,劳动法学在我国的法学体系中占有重要的地位,对劳动法学的研究越来越受到国家和社会的重视。在当前,加强对社会主义市场经济条件下劳动关系特点的研究,建立健全适应社会主义市场经济体制的劳动法体系,协调劳动关系,为我国的改革开放提供稳定的社会环境,是我国劳动法学研究的重要任务。同时,随着我国加入 WTO,我国的劳动关系和劳资冲突问题也必将成为国际劳工问题的一部分。如何按照国际劳工标准的要求,加强我国的劳动法制建设,使我国的劳动法制环境与国际劳工标准接轨,从而妥善处理好我国的劳动关系,也将成为我国劳动法学研究的新课题。

二、劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是指劳动法的作用范围。我国劳动法具有自己特定的调整对象,与其他法律部门的调整对象有着严格的区别。劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。其中,劳动关系是劳动法调整的最基本的社会关系。

(一) 劳动关系

1. 劳动关系的概念

劳动关系是人们在劳动过程中彼此形成的一种社会关系。它反映了人类劳动的社会属性。劳动是人们为了创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动,劳动对于人类的生产和人类社会的发展具有重要的意义。在劳动过程中,人们不仅同自然界发生密切的关系,而且人们彼此之间也必然发生一定的关系。人们要进行有意识、有目的的活动,就必须联合起来;即使在个体生产的条件下,人们也必须相互交换劳动成果。人们在劳动过程中的这种相互联系,使劳动具有社会性质,劳动关系是极其重要的一种社会关系。

劳动关系相当复杂,它包括劳动者在劳动过程中相互之间的关系、劳动者与用人单位之间的关系等。劳动法并不能调整所有的劳动关系,只能调整一种特定的劳动关系,即劳动者与用人单位之间的劳动关系,这种劳动关系又称为狭义的劳动关系。劳动法调整的劳动关系包括:劳动报酬方面的关系、工作时间与休息休假方面的关系、劳动安全卫生方

面的关系、职业培训方面的关系、劳动纪律方面的关系、社会保险和福利方面的关系、劳动争议的解决所涉及的关系等。上述各种关系是我国劳动关系的基本内容，也是劳动法调整的主要对象。

2. 劳动关系的特征

为了确定劳动法调整的劳动关系的范围，必须明确劳动关系的特征。我国劳动法调整的劳动关系具有以下特征：

第一，劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是劳动者所在单位，即用人单位，如企业事业单位、机关、社会团体等。在劳动关系中，劳动者是借助于用人单位提供的生产资料来实现劳动的。如果劳动者借助于自有的生产资料而实现劳动，或者某些家庭成员之间的共同劳动所产生的关系，则不属于劳动法所调整的特定劳动关系。

第二，劳动关系的一方当事人从属于另一方当事人。在劳动关系中，劳动者属于用人单位内部的一名成员，劳动者有义务接受用人单位的管理和指挥，劳动者和用人单位之间在行政上是一种从属关系。如果劳动者没有成为用人单位内部的一名成员，即使劳动者为某个单位提供了劳动，也不能成为特定的劳动关系，不属于劳动法的调整对象，而应当由民法加以调整。

第三，劳动关系是基于劳动而产生的一种特定社会关系。劳动关系是劳动者在参加用人单位的某种劳动过程中产生的，劳动关系的产生与劳动者为用人单位提供某种劳动密不可分，这种劳动既包括物质生产领域，又包括非物质生产领域。

劳动法所调整的劳动关系与其他法律所调整的社会关系有着严格的区别。比如，劳动法所调整的劳动关系与民法所调整的劳务关系，有着本质的区别。区别劳动关系与劳务关系，对于做好劳动管理工作、正确选择适用法律、妥善处理各类纠纷尤其重要。具体来说，劳动法调整的劳动关系与民法调整的劳务关系存在下列区别：

(1) 主体不同。劳动关系的主体是确定的，即一方是用人单位，另一方是劳动者。而劳务关系的主体是不确定的，可能是两个平等主体，也可能是两个以上的平等主体；可能是单位之间的关系，也可能是自然人之间的关系，还可能是单位与自然人之间的关系。

(2) 性质不同。劳动关系两个主体之间不仅存在财产关系，即经

济关系,还存在着人身关系,即行政隶属关系。也就是说,劳动者除提供劳动之外,还要接受用人单位的管理,服从其安排,遵守其规章制度等。劳动关系双方当事人,虽然法律地位是平等的,但实际生活中的地位是不平等的。这就是我们常说的用人单位是强者,劳动者是弱者。而劳务关系两个主体之间只存在财产关系,或者说是经济关系,即一方提供劳务服务,另一方支付劳务报酬,彼此之间不存在行政隶属关系,而是一种相对于劳动关系当事人主体地位更加平等的关系。

(3) 劳动主体的待遇不同。劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外,还有保险、福利待遇等;而劳务关系中的自然人,一般只获得劳动报酬。

(4) 适用的法律不同。劳动关系适用《劳动法》调整,而劳务关系则适用《合同法》调整。

(5) 确立的形式不同。劳动关系用劳动合同来确立,其法定形式是书面的;而劳务关系须用劳务合同来确立,其形式是不确定的,可以是书面形式,还可以是口头形式和其他形式。

(二) 与劳动关系有密切联系的其他关系

劳动法的调整对象主要是劳动关系,同时还调整与劳动关系有密切联系的其他关系。这些关系本身虽不属于劳动关系,但是与劳动关系有着密切的联系。因此,劳动法将这些关系也纳入其调整范围。劳动法调整的与劳动关系有密切联系的其他关系包括以下几种:

1. 处理劳动争议而发生的关系

《劳动法》规定,劳动者与用人单位发生劳动争议后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。劳动争议双方当事人与本单位劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、人民法院之间并不存在劳动关系,但是与劳动关系有着密切的联系。劳动法调整上述各种劳动争议关系的目的是,为了及时地解决劳动争议,以保障劳动争议双方当事人的合法权益。

2. 劳动管理方面的关系

《劳动法》规定,国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。县级以

上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。劳动行政部门与用人单位和职工之间因招收、调配、职业教育和培训等问题而发生的关系由劳动法加以调整，其目的是为了加强对劳动工作的管理，保障劳动者的合法权益。

3. 社会保障方面的关系

劳动法调整的有关社会保障方面的关系，包括社会保险关系和社会福利关系。《劳动法》规定，国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿；国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件；用人单位应当改造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。在上述社会保障制度的实施过程中，自然会发生社会保障关系。社会保障关系是依附于劳动关系而发生的，与劳动关系有着密切的联系，因此，社会保障关系也由劳动法调整。

4. 监督劳动法执行方面的关系

监督劳动法执行方面的关系，即国家有关机关因监督、检查劳动法的执行情况而与用人单位之间发生的关系。《劳动法》规定，县级以上人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。同时，《劳动法》又规定了劳动行政部门监督检查人员在对用人单位进行监督检查时的权利和义务。上述关系由劳动法加以调整，是为了维护劳动关系的合法性，保证《劳动法》在每个用人单位得到贯彻执行。

5. 工会组织与用人单位行政部门之间的关系

《劳动法》规定，劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表应维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。劳动法之所以将工会组织与用人单位行政部门之间的关系纳入自己的调整范畴之内，是为了发挥工会组织在维护职工合法权益方面的积极作用，对保证《劳动法》的贯彻实施起到监督作用。

从上述内容可以看出，劳动法调整对象的范围是很广泛的，它不仅包括劳动关系，而且包括与劳动关系有密切联系的其他各种社会关系。劳动法的调整对象不仅涉及到劳动者与用人单位，而且涉及到有关国家机关、各种社会机构和工会组织。劳动法在广泛的领域里发挥着它特有

的作用。

三、《劳动法》的适用范围

《劳动法》第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”《劳动法》从我国经济体制改革的实际情况出发，对其实施范围做了专门规定。

（一）《劳动法》适用于中华人民共和国境内的所有企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者

《劳动法》关于适用范围的规定打破了所有制的界限。在现阶段，我国的劳动关系按所有制形式来划分，可以分为全民所有制单位的劳动关系、集体所有制单位的劳动关系、外商投资企业的劳动关系、私营企业的劳动关系和个体经济组织的劳动关系等。在这些不同所有制形式的企业及依法设立的有限责任公司和股份有限公司中发生的劳动关系，都一律适用《劳动法》，即凡在我国境内依法登记成立的公司、企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，都统一适用《劳动法》。这里需要明确指出的是，就个体经济组织而言，必须是请帮工，带学徒，或者有雇工经营并与劳动者形成劳动关系的，才属于《劳动法》的适用范围。另外，在农村设立的乡镇企业，发生的劳动关系也适用于《劳动法》。随着我国经济体制改革的不断深入，我国乡镇企业的发展规模不断扩大，已经成为我国国民经济的一支重要力量。从乡镇企业的自身生产特点来看，已具备工业劳动关系的特征，因此，将乡镇企业劳动关系纳入劳动法调整范围之内，是符合我国经济发展实际情况的。

（二）国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照《劳动法》执行

国家机关、事业单位、社会团体的劳动关系有其特殊性，国家对这些劳动关系有特殊规定。同国家机关、事业单位、社会团体已建立劳动合同关系的工勤人员，依照《劳动法》的规定执行。

1993年8月1日，国务院已经发布了《国家公务员暂行条例》，对国家公务员的相关问题作了规范。2005年4月27日，第十届全国人大常委会第十五次会议通过并公布了《中华人民共和国公务员

法》，自2006年1月1日起施行。该法对国家公务员的条件、义务与权利、职务与级别、录用、考核、职务的任免和升降、奖励、惩戒、培训、交流与回避、工资福利保险、辞职辞退、退休、申诉控告、职位聘任、法律责任等，都作了明确的规定。因此，国家公务员不适用《劳动法》。

此外，从《劳动法》对人的适用范围来看，《劳动法》不适用于非农场的农业劳动者、现役军人、家庭保姆以及比照实行公务员制度的事业单位和社会团体的工作人员等。

从现代各国劳动法的适用范围来看，大体上有两种模式：一是将所有的劳动关系都纳入劳动法的调整范围之内，如朝鲜。二是劳动法只适用于企业内部的劳动关系，不适用于公务员劳动关系，公务员劳动关系由行政法调整，如美国、日本等西方国家。我国劳动法关于适用范围的规定，基本上适应了现代劳动法的发展趋势。

四、劳动法在我国法律体系中的地位

从广义上讲，我国劳动法既包括劳动法典，又包括一系列调整劳动关系的单行法规。如前所述，劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。这一特定的调整对象，决定了劳动法已经成为我国法律体系中一个独立的法律部门，并在其中占有十分重要的地位。劳动法调整的特定社会关系的性质、范围、内容，决定了它与某些邻近的法律部门有着明显的不同。

（一）劳动法与民法的区别

首先，两者调整的社会关系不同。民法的调整对象包括平等主体间的财产关系和人身关系。民法调整的上述两部分关系，就内容范围而言，是以财产关系为主，人身关系为辅。这与劳动法的调整对象显然是不同的。

其次，两者在法律关系主体方面有所不同。劳动法律关系的主体一方是劳动者，即公民，另一方是用人单位，并且双方在地位上存在着行政上的隶属关系，即劳动者隶属于用人单位，在行政上必须服从用人单位的管理和指挥。而民事法律关系的主体可以双方都是公民，或者都是法人或其他组织，也可以一方是公民，另一方是法人或其他组织。民事法律关系主体间的地位是平等的。

（二）劳动法与经济法的区别

首先，两者的调整对象不同。经济法的调整对象是在国家协调经济运行过程中发生的经济管理关系。十分明显，经济法的调整对象的范围要比劳动法广泛得多。

其次，两者的立法宗旨不同。劳动法的立法宗旨是保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济体制的劳动制度，以促进经济发展和社会进步。经济法的立法宗旨是为了维护经济管理秩序，保障我国经济体制改革的顺利进行。特别是在社会主义市场经济体制下，经济法更能弥补市场调节的不足，保证国民经济持续、快速、健康地发展。

（三）劳动法与行政法的区别

首先，两者的调整对象不同。行政法的调整对象主要是国家行政机关参与的、在行政管理过程中发生的各种社会关系，具体包括行政机关与公民、法人或其他组织之间，行政机关相互之间，行政机关与公务员之间，行政机关与其他国家机关之间，因行政管理职能或法律监督职能而发生的各种社会关系。行政法律关系的主体一方必须是国家行政机关，另一方可以是国家机关、企业事业单位和社会团体，也可以是公民个人。可见，行政法与劳动法在调整对象上有着明显的区别。

其次，法律关系产生的方式不同。劳动法律关系的产生是劳动者和用人单位在平等自愿、协商一致的基础上产生的，劳动法律关系的产生体现了劳动者和用人单位双方的意志。而行政法律关系的产生，一般都是由于国家行政机关单方面采取行政行为而形成的。

五、劳动法的体系

广义的劳动法是以劳动法典为基本框架，同时包括其他单行劳动行政法规和规章。劳动法的立法体系主要包括以下四部分：

（一）调整劳动关系的法律制度

《劳动法》第三章“劳动合同与集体合同”、第十章“劳动争议”，以及配套行政法规《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》、《禁止使用童工规定》、《国有企业富余职工安置规定》，配套部门规章《外商投资企业劳动管理规定》、《企业经济性裁减人员规定》、《违反〈劳动法〉行政处惩办法》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《集体

合同规定》、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》和《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》等，构成了调整劳动关系的立法体系。

（二）确定劳动标准的法律制度

《劳动法》第四章“工作时间和休息休假”、第五章“工资”、第六章“劳动安全卫生”、第七章“女职工和未成年工特殊保护”、第八章“职业培训”，以及配套行政法规《女职工劳动保护规定》、《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》，配套部门规章《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》、《关于贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》、《企业最低工资规定》、《工资支付暂行规定》、《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》、《未成年工特殊保护规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》、《职业病和职业病患者处理办法的规定》、《职业技能鉴定规定》等，构成了我国劳动标准的立法体系。

（三）社会保险法律制度

《劳动法》第九章“社会保险和福利”，以及配套行政法规《失业保险条例》、《社会保险费征缴暂行条例》、《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》、《工伤保险条例》、《国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》，配套部门规章《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》、《企业职工生育保险试行办法》、《工伤认定办法》、《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》、《因工死亡职工供养亲属范围规定》、《社会保险行政争议处理办法》等，构成了我国社会保险的立法体系。

（四）劳动行政执法及执法监督法律制度

《劳动法》第十一章“监督检查”、第十二章“法律责任”，以及配套规章《劳动监察规定》、《劳动监察员管理办法》、《劳动监察程序规定》、《违反〈劳动法〉行政处罚办法》、《劳动行政处罚若干规定》、《处理举报劳动违法行为规定》、《劳动和社会保障行政复议办法》、《劳动行政处罚听证程序规定》、《劳动保障监察条例》等，构成了劳动行政执法及其执法监督的立法体系。