

# 《中华人民共和国 劳动法》 讲 解

主 编 黎建飞  
撰稿人 程延园 刘俊  
井涛 胡桂丰  
王丽 孟婉  
郭梦真 张列茹

中国政法大学出版社

(京)新登字185号

中华人民共和国劳动法  
讲 解

●  
中国政法大学出版社出版  
北京东旭印刷厂印刷  
新华书店 发行经销

●  
787×1092 32开本9.5印张210千字  
1994年8月第1版 1994年8月第1次印刷  
ISBN 7-5620-1276-8/D·1228

---

印数：5000 定价：6.60元

# 目 录

## 第一讲 绪 论

- 第一节 我国劳动立法概况…………… ( 1 )
- 第二节 《劳动法》的立法过程…………… ( 8 )
- 第三节 制定《劳动法》的必要性和  
基本原则…………… ( 10 )
- 第四节 社会主义市场经济体制中的劳动法律  
体系…………… ( 14 )

## 第二讲 总 则

- 第一节 立法目的…………… ( 20 )
- 第二节 调整对象…………… ( 30 )
- 第三节 劳动者的权利与义务…………… ( 36 )
- 第四节 国家和用人单位的职责…………… ( 51 )

## 第三讲 促进就业

- 第一节 劳动就业概述…………… ( 57 )
- 第二节 职业介绍…………… ( 60 )
- 第三节 就业原则…………… ( 65 )
- 第四节 特殊就业保障…………… ( 68 )

## 第四讲 劳动合同与集体合同

- 第一节 劳动合同概述…………… ( 73 )
- 第二节 劳动合同的订立、变更与终止…………… ( 77 )
- 第三节 劳动合同的内容、形式、期限…………… ( 86 )
- 第四节 用人单位解除劳动合同与解除  
劳动合同的限制…………… ( 93 )
- 第五节 劳动者解除劳动合同及其应注意  
的事项…………… ( 100 )
- 第六节 集体合同…………… ( 104 )

## 第五讲 工作时间与休息休假

- 第一节 工作时间和工作日…………… ( 110 )
- 第二节 休息与休假日…………… ( 114 )
- 第三节 年休假…………… ( 116 )
- 第四节 延长工作时间及其限制…………… ( 118 )

## 第六讲 工 资

- 第一节 工资概述…………… ( 121 )
- 第二节 工资水平与工资制度…………… ( 125 )
- 第三节 最低工资及最低工资标准…………… ( 132 )
- 第四节 工资支付保护措施…………… ( 134 )

## 第七讲 劳动安全卫生

- 第一节 劳动安全卫生概述…………… ( 137 )

- 第二节 劳动安全规程和劳动卫生规程····· (140)
- 第三节 安全教育与培训····· (152)
- 第四节 事故及职业病的统计报告与处理····· (154)
- 第五节 安全作业与避险····· (161)

## 第八讲 女职工和未成年工特殊保护

- 第一节 概述····· (165)
- 第二节 女职工孕期、经期、产期、哺乳期的特殊劳动保护····· (166)
- 第三节 未成年工劳动保护····· (171)
- 第四节 禁忌性劳动····· (174)

## 第九讲 职业培训

- 第一节 职业培训概述····· (176)
- 第二节 职业培训制度与培训机构····· (178)
- 第三节 职业分类、技能标准与技能考核····· (186)

## 第十讲 社会保险和福利

- 第一节 社会保险和福利概述····· (194)
- 第二节 社会保险的种类····· (202)
- 第三节 社会保险费的交纳与计发····· (210)
- 第四节 生活福利····· (218)

## 第十一讲 劳动争议

- 第一节 劳动争议的涵义····· (222)
- 第二节 劳动争议的调解、仲裁与诉讼····· (232)

- 第三节 劳动争议调解委员会、仲裁委员会… (244)
- 第四节 集体劳动争议及其处理…………… (249)

## 第十二讲 劳动监督检查

- 第一节 劳动监督检查的意义与含义…………… (251)
- 第二节 劳动执法监督机构及其权利行使…… (254)
- 第三节 违法行为与行政处罚…………… (261)
- 第四节 社会监督与群众监督…………… (265)

## 第十三讲 法律责任

- 第一节 变更与解除劳动合同的责任…………… (273)
- 第二节 违法保密条款的责任…………… (275)
- 第三节 违反禁止性规范的责任…………… (276)
- 第四节 违反义务性规范的责任…………… (277)
- 第五节 责任形式…………… (277)

附:

《中华人民共和国劳动法》

# 第一讲 绪 论

## 第一节 我国劳动立法概况

### 一、新中国成立前的劳动立法

我党历来重视劳动立法工作。中国共产党成立后，就成立了中国劳动组合书记部，开展了劳动立法运动。1922年7、8月间拟定了《劳动法大纲》十九条，要求承认劳动者有集会结社权、同盟罢工权、缔结团体契约权、国际联合权；并要求规定每日工作时间不得超过八小时，不得雇佣16岁以下的男女工人；应该制定最低工资保障法；各种劳动者，一年劳动期间中应有一个月之有薪休假，半年中应有两星期之休假；应以法律保障劳动者享受补习教育之机会；应设立劳动检查局。

在土地革命时期，中央苏区于1931年制定了《中华苏维埃共和国劳动法》。主要规定有：1. 雇佣工人须经过劳动介绍所进行，禁止私人设立工作介绍所或雇佣代理处；2. 实行集体合同、劳动合同制度；3. 每日工作时间通常不得超过八小时，16岁至18岁之青工，每日不得超过六小时，14岁至16岁之童工，每日不得超过四小时；4. 在任何企业内工人工作到六个月以上者至少须有两星期的假期，工资照发；5. 工资不得少于劳动部规定的最低额，各种工业部门的最低工资

额，至少每三个月由劳动部审查一次；6.对女工、青工及童工给予特殊保护；7.社会保险对于一切雇佣劳动者，不论是在国家企业、合作社或私人企业，不论工作时间之久短，均得施行之；8.劳动纠纷由人民法院的劳动法庭判决，或由劳资双方代表组成的评判委员会及设在劳动部的仲裁委员会处理。

劳动法的实行，保护了劳动者的劳动权益，改善了工人的生活。但有些规定标准过高，与苏区的实际情况不相适应。1933年作了部分修改。此外，各根据地也制定过劳动法规，如江西省行委制定了《赤色工会组织法》，湖南工农兵政权公布了《暂行劳动法》等。

抗日战争时期，根据《陕甘宁边区施政纲领》中确定的劳动立法原则，1942年制定了《陕甘宁边区劳动保护条例（草案）》。主要规定有：1.工人每日实行八小时工作制，青年工人工作六小时；如确因工作过忙，雇主要求做额外工作时，必须先得工人之同意；2.孕妇哺乳妇，禁止做夜间工作；3.工人工资不得低于最低工资率，最低工资率以所在地之生活状况为标准；4.工人得自由组织工会；5.各企业有劳动人员五人以上者，得制定内部管理规则，向各劳动人员宣示后生效；6.发生劳动争议，各级政府得到当事人双方同意，得进行调解及仲裁，但发生重大争议时，得不经同意进行仲裁；企业设立劳资争议委员会，由管理部门和工会各派同等数目之代表组成。

解放战争时期，先是沿用了抗日战争时期的劳动法规，后来各地也相继发布过一些劳动法规。如1948年东北行会颁布了《东北公营企业战时暂行劳动保险条例》，1949年上海市



军管会公布了《关于私营企业劳资争议调处程序暂行办法》。

全国解放前夕，1948年8月在哈尔滨举行的第六次全国劳动大会通过了《关于中国职工运动当前任务的决议》，决议中提出了劳动立法的建议。主要有：1.工厂工人一般实行8~10小时工作制，除战争紧急需要外，每日连加班在内不超过12小时，加班连续不得超过4天，全月不得超过48小时；2.必须保障职工的最低生活水准，即职工最低工资连本人在内要够维持两个人的生活；3.男女青同工同酬；4.劳动须有契约并尽可能采用集体契约的形式；5.劳动争议处理程序为调解、仲裁和法院审理。这些建议不仅为各解放区调整劳动关系提供了指导，而且为新中国初期制定劳动政策和法规奠定了一定的条件。

## 二、建国以后至党的十一届三中全会以前的劳动立法

建国前夕制定的起临时宪法作用的《中国人民政治协商会议共同纲领》，对劳动关系的调整做了原则规定，包括劳动者的结社权、企业民主管理、工作时间、最低工资、劳动保险、工矿检查制度等方面。此后1954年宪法则更规范化地明确并保证公民所享有的劳动权、休息权、物质帮助权和受教育权等。《工会法》、《劳动保险条例》、《劳动争议解决程序的规定》等法律法规也相继颁布。此后劳动立法继续发展。在劳动安全与卫生方面，1956年同时发布了三大规程和一个决定（《工厂安全卫生规程》、《建筑安装工程安全技术规程》、《工人职员伤亡事故报告规程》和《关于防止厂矿企业中矽尘危害的决定》），并开始建立安全卫生监督制度。在劳动保险方面，1958年国务院发布了《关于工人、

职员退休处理暂行规定》等文件。在职业培训方面，初步规定了学徒培训制度和技工学校制度。1956年党的“八大”一次会议上，董必武同志曾强调要制定劳动法。1957年，劳动部邀请全国总工会及有关院校的同志组成了劳动法起草小组，开始准备《中华人民共和国劳动法（草案）》的起草工作。

但是随着极左错误思潮的干扰，劳动立法也受到严重影响。有的法规被错误地停止执行（如有关劳动争议处理的规定、有关计件工资和奖励制度的规定），有的立法工作刚开始就夭折（如《劳动法（草案）》、《女工保护条例》等）。在十年动乱期间，法律虚无主义盛行，社会主义民主和法制建设遭到践踏，劳动立法不但没有进展，许多行之有效的规定反而被废弃（如计件工资和奖励制度再度被否、停止执行企业职工劳动保险费用统筹制度）。同时，由于有关管理机构或组织停止活动（如工会组织），相应地有关法律法规实际上得不到执行。

粉碎“四人帮”以后，劳动立法开始逐步走上正轨。1978年宪法恢复了有关劳动权利的规定，有关劳动法规和规章得到恢复和改进。党的十一届三中全会以后，劳动立法得到党和国家的重视，逐步走向全面发展。

### 三、党的十一届三中全会以来的劳动立法

1982年宪法就劳动者享有的劳动权、休息权、获得物质帮助权、接受教育权等作了全面规定，有关劳动方面的条文有二十余条。据此，随着改革开放形势的发展，制定了大量劳动法规和规章。现将其主要内容简介如下。

1. 劳动就业。1981年中共中央、国务院颁发的《关于广

开就业门路，搞活经济，解决城镇就业问题的若干决定》，确定了“三结合”的就业方针。随后劳动部发布有关规章，初步建立了劳动服务公司管理制度和待业登记制度。1990年1月劳动部发布《职业介绍暂行规定》，规定在各地就业服务部门设置职业介绍所，进行职业介绍。此外，劳动人事部、公安部于1987年发布的《关于未取得居留证件的外国人和来中国留学的外国人在中国就业的若干规定》，初步规定了有关审批制度、就业许可证及其签发条件、聘雇合同等问题。

在招工制度方面，国务院或有关部门先后发布《国营企业招用工人暂行规定》、《关于招工考核择优录用的暂行规定》等文件，规定企业招用工人，贯彻先培训后就业的原则，面向社会、公开招收、全面考核、择优录用；企业不得以任何形式进行内部招工，废除退休工人“子女顶替”的办法；企业招用工人，凡适合妇女从事劳动的工作，应当招用女工；企业招用的工人应符合年满16周岁等基本条件；各用人单位向农村招收工人时，在同等条件下应当优先录用退伍义务兵。

2. 劳动合同。1986年7月国务院发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》是我国现行劳动合同制度方面的主要法规。其中规定，企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人，除国家另有特别规定者外，统一实行劳动合同制；企业招用一年以内的临时工、季节工，也应当签订劳动合同；签订劳动合同，应坚持平等自愿、协商一致的原则；劳动合同一经签订，就受到法律保护，双方必须严格执行。此外，在有关中外合资经营企业、私营企业方面的

法规中，也规定了劳动合同问题。

3. 职业培训。1982年宪法明确规定“国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练”。为此有关部门相继修改或制定了一些规章，如《技工学校工作条例》、《关于加强和改进学徒培训工作的意见》、《关于就业训练若干问题的暂行办法》等。与此同时，为了加强在职培训，发布了《关于加强职工教育工作的决定》、《关于举办职工中等专业学校的试行办法》。1990年7月经国务院批准，劳动部发布《工人考核条例》，规定实行工人考核制度，考核与使用相结合，并按照国家有关规定确定其工资待遇。还全面规定了考核种类、内容、方法、组织管理等问题。

4. 工作时间与休息时间。宪法明确规定“劳动者有休息的权利”，国家“规定职工的工作时间和休假制度”。但目前除在节假日、加班加点方面有规定外，尚无其他有关工时与休息休假的法律规定。

5. 工资。近些年来主要是围绕工资制度改革，国务院发布了《关于国营企业工资改革问题的通知》及试行办法，《关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》及改革方案等政策性规定。此外，有关法规还就奖金与津贴制度、工资基金管理、限制工资扣除等问题作了规定。

6. 劳动安全与卫生。1982年2月国务院颁发《锅炉压力容器安全监察暂行条例》、《矿山安全条例》和《矿山安全监察条例》，劳动安全监察工作得到很大加强，并逐步形成了国家监察、行业管理和群众监督相结合的体制。1984年7月国务院发出《关于加强防尘防毒工作的决定》，提出各地区、各部门基本建设项目和全厂性的技术改造，其尘毒治理

和安全设施必须与主体工程同时设计、审批，同时施工，同时验收、投产使用。1987年12月国务院发布《尘肺病防治条例》，规定“作业场所的粉尘浓度超过国家卫生标准，又未积极治理，严重影响职工安全健康时，职工有权拒绝操作”。同年11月有关部门发布规章，扩大了职业病范围，规定了职业病患者处理办法。此外，1989年3月国务院颁发的《特别重大事故调查程序暂行规定》，专门规定了对特别重大事故的调查办法。1992年颁布了《矿山安全法》，这是我国第一部专项劳动法律。

7.女职工劳动保护。1988年7月国务院发布的《女职工劳动保护规定》，为我国首次系统规定女职工劳动保护法律制度的专门法规。它就女职工的招收、禁忌从事的劳动、产假及其待遇、有关保护设施等问题，做了全面规定。

8.未成年工劳动保护。目前尚未制定专门法规，某些保护规定分散在有关法规中。如《尘肺病防治条例》第12条第3款规定：“不满18周岁的未成年人，禁止从事粉尘作业”。

9.企业职工奖惩。1982年4月国务院发布的《企业职工奖惩条例》为这方面的主要法规。它明确规定了企业职工奖惩应遵循的基本原则，以及奖惩种类、适用条件、申诉程序等问题。1986年7月国务院又发布了《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，作为前项法规的一种补充形式，凡是违反了劳动纪律或犯有某种严重错误，不够开除或除名条件，符合该规定所规定的适用条件即可予以辞退。

10.社会保险。现行主要法规为1978年5月经全国人大常委会原则批准，国务院于同年6月发布的《关于安置老弱

病残干部的暂行办法》、《关于工人退休、退职的暂行办法》。此外，1986年7月国务院发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、1993年又发布了《国有企业职工待业保险规定》，初步建立了劳动合同制工人的养老保险制度，以及国有企业职工待业保险制度。

11. 工会和企业民主管理。有关工会的法律规定主要为1950年制定的《工会法》。目前新的工会法正在制定过程中。1988年4月全国人民代表大会通过的《全民所有制工业企业法》规定：“企业工会代表和维护职工利益，依法自主地开展工作。企业工会组织职工参加民主管理和民主监督”，职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式”，并且还就职工代表大会所享有的五项职权作了具体规定。

12. 劳动争议处理。主要法规为1987年7月国务院发布的《国营企劳劳动争议处理暂行规定》，几经修改，于1993年颁布的《企业劳动争议处理条例》，系统规定了劳动争议处理的原则、机构和程序。该规定适用于企业行政与职工之间发生的因履行劳动合同发生的争议，以及因开除、除名、辞退违纪职工发生的争议。处理程序为调解、仲裁和法院审判。调解程序可由当事人自由选择决定；仲裁为起诉前的必经程序；法院审判为最终程序。

## 第二节 《劳动法》的立法过程

《劳动法》的起草经历了两个阶段。

1978年12月，邓小平同志在中央工作会议上关于《解放思想，实事求是，团结一致向前看》的讲话中指出，应尽快

制定“工厂法、人民公社法、森林法、草原法、环境保护法、劳动法、外国人投资法等等”。原国家劳动总局传达了党的十一届三中全会文件后，决定组织力量起草《劳动法》。1979年1月成立了起草小组，并邀请了全国总工会、农业部、北京大学、北京经济学院、中国政法大学、中国社会科学院法学所等单位的有关同志和专家学者参加讨论和起草工作。1979年7月，写出了《劳动法（草案）》初稿。至1983年3月，形成《劳动法（草案）》第17稿。1983年3月29日，国务院常委会讨论并原则通过。1983年7月，将修改后的第18稿作为《送审稿》提交全国人大常委会审议。1984年2月，根据全国人大常委会法制工作委员会有关领导同志的意见作了修改。由于种种原因，《劳动法（草案）》未能审议，起草工作中断。

但是，现实中的各种劳动关系亟待法律调整，改革的深化更增加了制定《劳动法》的迫切性。许多基层干部和职工群众经常以各种形式呼吁尽早颁布《劳动法》，全国人大和全国政协的代表也多次提出议案，希望《劳动法》尽快出台。

1989年2月，又重新开始起草工作，分别成立了劳动法研究小组和起草小组。1990年成立了以阮崇武同志为组长，由劳动部、国务院法制局、全国总工会、国家计委、国务院生产委、国家体改委、卫生部、人事部、机电部、能源部、农业部领导参加的《劳动法》起草领导小组和起草办公室，重新研究确定了《劳动法》起草的基本原则和主要内容。收集整理了近30万字的国内外资料。翻译出版了4本50多个国家的劳动法及单项劳动法律，并形成了新的《劳动法（草案）》。1989年12月先后召开了华北、东北、西北、华东四

个地区劳动行政部门、工会组织、企业行政代表和职工代表，及有关专家200多人参加的讨论会。在全国劳动系统征求了意见，在全国劳动厅局长会议和全国劳动政策法规处长会议上进行了讨论。1990年8月在北京、11月在成都、重庆、武汉又分别召开了有100多人参加的论证会，并两次组织有关专家进行了专门论证。同时，还向国务院各部、委、局、公司及社会团体、民主党派等150多个单位征求了意见。在起草领导小组和国务院法制局的具体指导下，反复修改8稿，形成了《劳动法》第27稿。1991年4月，经领导小组讨论通过，将《中华人民共和国劳动法（草案）》送审稿报送了国务院。

国务院法制局将送审稿发往各省市征求了意见。有关部门对全部意见进行了逐条整理。从各地返回的意见看，认为草案基本可行，希望尽快颁布是主导意见。针对一些需要再修改的问题，又在调查的基础上作了进一步修改。形成了提请国务院常务会议审议的《劳动法（草案）》。

1994年1月7日，国务院第14次常务会审议通过了《劳动法（草案）》，认为制定《劳动法》十分迫切和必要，条件已成熟，并提请全国人大常委会审议。全国人大常委会经过认真审议，于1994年7月5日通过了《中华人民共和国劳动法》，并决定于1995年1月1日起实施。

### 第三节 制定《劳动法》的必要性和基本原则

#### 一、制定《劳动法》的必要性



制定和尽快颁布《中华人民共和国劳动法》既是改革的迫切要求，也是我国法制建设的当务之急。

1. 从改革的实际需要看，《劳动法》是劳动制度改革，也是整个经济体制改革的法律保障。1979年以来我国劳动、工资、社会保险制度围绕转换企业经营机制增强企业活力进行改革，取得了明显的成绩。在劳动制度上，改革了国家统包统配的就业方式，实行了劳动合同制，引入了用人单位和劳动者双向选择的机制。在工资分配上，赋予了企业在国家宏观调控下的分配自主权。在社会保险制度上，推行了职工退休养老费用社会统筹和待业、工伤保险制度的改革。这些改革在宏观上表现为劳动工作由行政指令转变为遵循社会主义市场经济运行规律，运用法律手段来调整劳动关系。每项制度都需有明确的法律规范，以保障改革有序进行，确认改革的成果，减少社会矛盾和冲突。随着改革的深化进行，《劳动法》和有关的立法应及时出台，否则必然出现法律真空，导致社会关系的失调和社会秩序的紊乱。

2. 从我国法律体系的要求看，《劳动法》是健全社会主义法制的重要环节。《劳动法》是我国法律体系中一个重要的法律部门，是仅次于宪法的基本法律。劳动法所调整的社会关系非常普遍和十分重要，直接涉及到广大劳动者的切身利益，关系到经济发展和社会安定。没有基本法律，将直接影响到社会保险、工资、就业、培训和劳动保护等方面的单项法规的制定和实施，或者因缺乏具体的立法依据出不了台，或者出现重复立法、相互矛盾、各不配套的现象。既影响法制建设的完善，又导致对劳动关系的调整不力。近年来，侵犯劳动者合法权益的事件有增无减，劳动争议案件发生率居