

· 当代劳动科学丛书 ·

世界劳动立法

任扶善 著

中国劳动出版社

动科学理论界老、中、青理论工作者相结合的产物。中国劳动出版社对这套丛书的出版给予了宝贵的支持，付出了辛勤的劳动。我们借此机会向他们，以及向一切关心和支持本丛书的朋友们致以诚挚的感谢。

《当代劳动科学丛书》编委会

一九九一年一月

前 言

《当代劳动科学丛书》是首都劳动科学理论界经过几年的酝酿准备，推出的国内第一套大型劳动科学丛书。

劳动是人类最基本的实践活动，是推动人类历史前进的原动力。从劳动中诞生的人类，从未停止过对劳动本身的探讨和思索。浩瀚的史料表明，人类在远古时代对劳动的认识就已经达到了相当的高度。但是，相对独立的劳动科学和比较完整的劳动科学体系的形成，却是产业革命以来，特别是本世纪以来的事情。产业革命的兴起，使人类的劳动无论在范围上还是内容上都有了空前的扩展。现代科学技术的进步，又促使人们对劳动的研究不断深入。传统的自然科学和社会科学急剧重组分化，各门新兴学科对劳动领域的研究都取得了令人瞩目的成果，逐步形成了不同的劳动分支学科。例如，从经济科学中衍生分化出来的劳动经济学，从管理科学中衍生分化出来的劳动管理学，从社会学中衍生分化出来的劳动社会学，从社会保障科学中衍生分化出来的劳动保障（保险）学，从法学中衍生分化出来的劳动法学，从生理科学中衍生分化出来的劳动生理学，从心理科学中衍生分化出来的劳动心理学等等，共同组成了一个劳动学科群。

劳动学科群出现的直接原因是现代科学的各个基础学科对劳动的研究不断的专门化。但是，如果我们作更深一步背景分析，就可以看到，这种劳动研究的专门化，是社会进步和科学发展的必然趋势。人类社会的进步，要求不断地把人和人自身的活动推到最重要的位置上，而科学的发展更促进了这种倾向。从社会科学方面看，其研究的核心经历了从理念到理性，又转向超理性，最后转向人本身的过程。人的活动逐步被摆到了社会科学研究的

首要地位。劳动作为人的活动的主要部分，首当其冲地成为多学科研究的共同目标。从自然科学方面看，20世纪以来自然科学知识的爆炸态势受到遏止，前锋受阻的现代自然科学不得不横向转移，向其他领域，特别是社会科学领域渗透，形成一系列新的交叉学科，这对于综合性很强的劳动学科起了极大的推动作用，从各个不同的侧面把对劳动的研究推向深层。

劳动的各个分支学科在分路突进的同时，又相互交织、相互渗透，表现出强烈的整体性。这是因为，人的劳动活动本身是一个不可分割的统一体，从不同层次和不同角度对劳动的分解研究，客观上存在着内在的联系。今天，在一支支相近或者相关劳动学科强化自身整体意识和相互联系的过程中，已经形成了一个有着多层次、全方位系统结构和功能组织的新的科学体系——劳动科学体系。

近几十年来，特别是我国经济体制改革以来，劳动科学基础理论和各个劳动分支学科在我国也获得了长足的发展。现在，全国已经有了几十个劳动科学研究机构，几十所高等院校设立了与劳动科学有关的近百个专业，数十家以劳动科学和劳动工作为内容的专业报刊杂志活跃在全国各地。一支多层次、多学科的劳动科学研究队伍也已经建立起来，大批新的研究成果不断涌现。《当代劳动科学丛书》就是在这样的背景下产生的。

《当代劳动科学丛书》从劳动科学体系学科建设的角度出发，力图全面反映我国劳动科学的发展面貌，特别是以推出一批基础性学科著作的方式，来加强我国劳动科学体系的基础建设，同时努力配合改革开放的新形势，推动劳动科学理论的普及，推广劳动科学研究的积极成果，并介绍国际上劳动科学研究的最新发展。

参与本丛书首批书目撰稿的，有我国劳动科学研究领域年逾古稀的老一辈专家，有作为我国劳动理论园地中流砥柱的知名学者，一批中、青年劳动理论工作者也参加本丛书的编写或组织工作，为本丛书的诞生做了巨大努力。可以说，这套丛书是首都劳

目 录

绪 论.....	1
第一节 劳动立法的含义.....	1
第二节 劳动立法的对象.....	3
第三节 劳动立法的内容.....	6
第四节 劳动立法的形式.....	7
第五节 劳动立法的地位.....	9
第六节 劳动立法的作用.....	11
第七节 劳动立法的类型.....	13
第八节 研究世界劳动立法的目的和方法.....	14
第一章 劳动立法的起源.....	17
第一节 原始社会劳动关系的调整.....	17
第二节 奴隶社会劳动关系的调整.....	19
第三节 封建社会劳动关系的调整.....	22
第四节 资本主义萌芽时期的“劳工法规”.....	24
第五节 19世纪初期的“工厂立法”.....	27
第二章 自由资本主义时期的劳动立法.....	33
第一节 自由资本主义的基本特征.....	33
第二节 工厂立法的发展.....	35
第三节 工会立法的演变.....	41
第四节 劳动争议立法的出现.....	43
第五节 社会保险立法的开端.....	45
第六节 对自由资本主义时期劳动立法的评述.....	47
第三章 垄断资本主义时期的劳动立法.....	51
第一节 垄断资本主义的基本特征.....	51

第二节	工厂立法的新发展	56
第三节	社会保险立法的普及	64
第四节	劳资关系立法的分化	71
第五节	对垄断资本主义时期劳动立法的评述	75
第四章	国家垄断资本主义时期的劳动立法	80
第一节	国家垄断资本主义的基本特征	80
第二节	英国、美国、法国的劳动立法	85
第三节	联邦德国、意大利、日本的劳动立法	94
第四节	其他资本主义国家的劳动立法	98
第五节	对国家垄断资本主义时期劳动立法的评述	102
第五章	苏联的劳动立法	110
第一节	社会主义劳动立法的产生	110
第二节	苏联劳动立法的发展	114
第三节	苏联劳动立法的基本内容	130
第四节	对苏联劳动立法的评述	136
第六章	东欧各国的劳动立法	140
第一节	东欧各国劳动立法的发展	140
第二节	东欧各国劳动立法的内容	145
第三节	对东欧各国劳动立法的评述	157
第七章	亚洲和拉丁美洲社会主义国家的劳动立法	159
第一节	亚洲各国的劳动立法	159
第二节	古巴共和国的劳动立法	173
第三节	对亚洲和拉丁美洲社会主义国家劳动立法的评述	180
第八章	发展中国家的劳动立法	183
第一节	发展中国家劳动立法概况	183
第二节	印度的劳动立法	186
第三节	阿尔及利亚的劳动立法	197
第四节	巴西的劳动立法	203

绪 论

本书是介绍和评述世界上各种类型劳动立法的历史和现状的，并不探讨劳动立法的理论问题。但是，为了便于读者理解本书的内容，在叙述劳动立法的实践以前，有必要对劳动立法的一些基本概念简要地加以说明。

第一节 劳动立法的含义

为了说明劳动立法的含义，先要弄清楚什么是立法和劳动立法与劳动法的关系。

一、立法的两种含义

立法（英文：Legislation；俄文：Законодательство）一词，在法学上有两种含义：一是法律的制定，二是法律的内容。

法律的制定是指国家机关按照一定的法律程序制定（包括修改或废止）各种法规（法律、法令、条例、决定等）的活动过程。制定法律的机关主要是国家的最高权力机关或立法机关，但是国家行政机关和地方权力机关，依照宪法的规定，也可以在其职权范围内分别制定行政法规和地方法规。制定法律的程序一般要经过四个步骤，即：（1）法律草案的提出；（2）法律草案的讨论；（3）通过；（4）公布。

制定法律是国家的一项基本权力和职能，实现这种权力和职能的活动过程，一般就叫立法。

立法的另一种含义是指国家现行法律规范的总称。主要是指国家法律的规范，但也包括行政法规和地方法规的规范。这些规

范的总称也叫做立法。立法的这一含义和广义的法律（英文：Law；俄文：Право）基本相同，是指法律本身的实质内容，而不是制定法律的活动过程。

立法的两种含义，既有区别又有联系。制定法律的目的就是要规定具有强制力的法律规范，而法律规范又必须通过一定的法定程序才能生效。因此，在法学著作中，立法这个词的使用并不是十分严格的，有时是指前一种含义，有时是指后一种含义，这要根据具体的场合加以确定。

劳动立法（英文：Labour Legislation；俄文：Законодательство о Труде）这个词，顾名思义，是关于劳动的立法。但劳动有广狭不同的多种含义。最广义的劳动是泛指人类一切有目的的活动；比较狭义的劳动是指创造某种使用价值（生产物品或提供劳务）的活动。这两种含义的劳动属于经济学的范畴，劳动立法涉及的是更为狭义的劳动，即只限于人们从事某种职业并取得一定报酬的劳动。那些与职业无关或没有报酬的劳动，如家务劳动、公益劳动等都不属于劳动立法的范围。更严格地讲，劳动立法只涉及在一定的劳动关系中所进行的劳动，那些不与他人发生劳动关系独自进行的劳动，如个体经营、自由职业等，一般也不属于劳动立法的范围之内。

劳动立法和一般立法一样，也具有两种含义：一是劳动法规的制定过程，二是劳动法规的实质内容。

二、劳动立法与劳动法的关系

劳动立法和劳动法既有联系，又有区别。

劳动法（英文：Labour Law；俄文：Трудовое Право）也有广狭两种含义：广义的劳动法是泛指调整劳动关系的法律规范的总称；狭义的劳动法是专指综合性的基本劳动法规。广义的劳动法和上述第二种含义的劳动立法基本上是一致的，因而彼此是可以通用的。但劳动法并不包括劳动立法的第一种含义，它不含有劳动法规制定过程的意思。因此，在遇到劳动立法这个名词时，要根据具体场合确定它的含义。例如，当我们看到“劳动政

策与劳动立法”，或者“我国的劳动立法还不完备”时，这里的劳动立法是指劳动法律规范的总称，与劳动法的含义相同。而当我们看到“劳动行政与劳动立法”，或者“我国的劳动立法进展缓慢”时，这里的劳动立法就是指劳动法规的制定过程，与劳动法的含义就不同了。

在本书里，劳动立法的两种含义兼用：在讲述世界劳动立法的历史时，通常是讲各种劳动法规的制定过程；而在介绍世界劳动立法的现状时，则主要讲各种劳动法规的具体内容。当然，这种区分也不是严格的。在讲各种劳动法规的制定过程时，也要简要地说明这些法规的主要内容；在讲各种劳动法规的具体内容时，也不能不顺便提到这些法规的制定过程。

第二节 劳动立法的对象

在上节中已经说明劳动立法是关于劳动的立法，并且对劳动一词的含义作了限定，但是还没有具体阐明劳动立法所调整的具体对象是什么。现在按照劳动立法的第二种含义，分析一下劳动立法的调整对象。

关于这个问题，中外劳动法学界的意见基本上是一致的。大家都认为劳动立法（即广义的劳动法）的调整对象是劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他关系。下面分别对这两种关系作些解释。

一、劳动关系

人们在生产劳动过程中要发生两种不同的关系：一种是人和自然界（劳动对象和劳动资料）之间的关系，另一种是人与人之间的关系。前一种关系是物质技术方面的关系，显然不是劳动立法调整的对象。后一种关系是社会经济方面的关系，属于劳动立法的范围，但是劳动立法所调整的只是这种关系的一部分，而不是全部。因为，在生产劳动过程中人与人之间的关系包括两个部分：一部分是劳动者与劳动者之间的分工协作关系；另一部分是

劳动者与劳动使用者^①之间的从属关系。劳动立法所调整的不是前一种关系，而是后一种关系。这种关系在法学上就叫做劳动关系。因此，劳动关系的定义，一般地说，可以表述为：由于实现劳动过程而在劳动者与劳动使用者之间发生的关系。

在这个定义里，首先确定了劳动关系发生的原因是实现劳动过程，就是劳动者直接参加某种生产物品或提供服务的过程。确定了这一点，就可以把那些虽然和劳动有联系但与劳动过程无关的社会关系划分出去。因为社会上与劳动有联系的关系多种多样。例如，农民在市场上出售自己的劳动产品，作家把自己的劳动成果交给出版社，工人把自己的部分工资存入银行等等。所有这些行为所发生的关系，归根到底都和劳动有联系，但是这些关系都不能说是劳动关系。因为，发生这些关系的原因都和实现劳动过程没有直接关系。

其次，这个定义还确定了劳动关系的双方当事人是劳动者和劳动使用者。所谓劳动使用者，就是指使用他人劳动的单位或个人。确定这一点，就可把那些虽然是在劳动过程中发生的、但不是劳动者和劳动使用者之间发生的关系划分出去。因为在劳动过程中，除了个体劳动的情况以外，总要有许多劳动者参加劳动。他们之间的分工协作关系，如前所述，并不是劳动关系。

以上这个定义是泛指各种劳动关系而言，但是在不同社会制度下，由于生产资料所有制的形式不同，劳动关系的性质也各不相同。资本主义社会的劳动关系，是在生产资料私有制的基础上产生的劳资关系，或雇佣关系。这种关系的当事人，一方是雇佣者（或称雇主），是占有生产资料的资本家或其代理人；另一方是受雇者（或称雇员），是出卖劳动力的劳动者。他们双方之间是剥削与被剥削的阶级对立关系。

在社会主义制度下，劳动关系主要是在生产资料公有制的基

① 这个概念是从日本劳动法中引用的，大致相当于西方国家通常所说的“雇主”，但“雇主”不适用于社会主义的劳动关系，因此，采用“劳动使用者”来概括各种社会制度劳动关系的一方当事人。

础上产生的，这种关系的当事人，一方是劳动者（工人、职员或合作社员），另一方是用人单位（企业、事业、机关、团体）或其管理人。他们双方之间，不存在剥削的个人和集体的关系。

当然，在一种社会制度下，往往同时存在着不同的生产资料所有制，因而会出现不同性质的劳动关系。但是其中必有一种所有制形式和劳动关系处于主体地位，代表着这种社会制度的本质属性。

二、与劳动关系密切联系的其他关系^①

劳动关系是构成劳动立法调整对象的最主要、最基本的一种关系，但并不是唯一的。除此以外，还有几种关系，就其本身来说并不是劳动关系，可是它们和劳动关系有着密切的联系，其中有的是发生劳动关系的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是随着劳动关系附带发生的。

这些关系和劳动关系的区别主要在于这些关系的当事人和劳动关系的当事人不完全相同，其中一方是劳动关系当事人，而另一方则是国家机关或工会组织。就是说，这些关系的当事人必须有一方不是劳动关系的当事人，这样才和劳动关系有所区别；同时，这些关系的当事人又必须有一方是劳动关系的当事人，这样才和劳动关系有着密切的联系。

与劳动关系密切联系的其他关系，由于社会制度和国家情况不同而有差别。一般说来，包括：（1）国家主管部门由于管理就业和培训工作而与用人单位或职工之间发生的关系；（2）社会保险机构由于处理各种保险问题而与用人单位或职工之间发生的关系；（3）国家主管部门由于解决劳动争议而与用人单位或职工之间发生的关系；（4）国家主管部门和工会组织由于监督劳动立法执行情况而与用人单位之间发生的关系；（5）工会组织由于参与企业管理和签订集体合同而与用人单位之间发生的关系。

根据以上分析，劳动立法的调整对象应该是：（1）劳动关系，

① 国外有些学者把这种关系称为“附属于劳动关系的各种关系”。

即劳动者与劳动使用者之间的关系；（2）与劳动关系密切联系的其他关系，包括国家主管部门和工会组织与劳动关系当事人之间的关系。

第三节 劳动立法的内容

劳动立法的内容，决定于它所调整的劳动关系和其他几种关系的内容。由于这些关系在不同的社会制度下和在不同的国家内各不相同，因而各个国家劳动立法的内容也有很大的差别。不过总的说来，劳动立法的基本内容大体上有以下几个方面：

1. 劳动就业。主要包括促进公民就业的各项措施，招收、调动、培训劳动力的办法，对失业（或待业）人员的职业介绍和职业指导等项规定。

2. 劳动合同。主要包括劳动关系产生、变更和终止的法律形式，双方当事人的权利与义务，录用职工的程序、调动工作的条件、辞退职工的理由等项规定。

3. 工作时间和休息时间。主要包括标准工作日和工作周的长度，实行缩短的或延长的工作时间的情况，对加班加点的限制，休息时间、法定节日和年休假等项规定。

4. 劳动报酬。主要包括最低工资的标准与规定程序，工资等级的确定，工资支付形式，奖励工资和各种津贴制度，在特殊情况下的工资支付办法等项规定。

5. 劳动安全与卫生。主要包括各种安全技术和劳动卫生规程，劳动保护用品的发放标准，安全生产管理制度，劳动保护监察机构和人员，伤亡事故报告和处理等项规定。

6. 女职工和未成年工的特殊保护。主要包括对女职工和未成年工从事有害健康工作和夜工的禁止或限制，对女职工孕期、产期、哺乳期的保护，童工的禁止，对未成年工就业年龄和工作时间的限制等项规定。

7. 劳动纪律。主要包括内部劳动规则的制订和内容，对违反

劳动纪律的惩处办法，对损坏机器设备和原料产品的物质责任等项规定。

8. 职业培训。主要包括学徒制度、职业技术学校制度，在职工培训的形式与制度等项规定。

9. 社会保障。主要包括社会保险的项目和待遇，保险金的来源，保险事务的管理，社会福利和救济措施等项规定。

10. 工会组织。主要包括工会的性质、地位、权利和职责，职工参加企业管理的形式等项规定。

11. 集体合同。主要包括集体合同的签订程序，集体合同的内容与执行办法，对集体合同的监督检查等项规定。

12. 劳动争议的处理。主要包括劳动争议事项的范围，劳动争议的处理程序，劳动争议处理机构的组织和职权等项规定。

13. 对执行劳动立法的监督。主要包括国家劳动行政机关和工会组织在监督劳动立法方面的职权范围，违反劳动立法应负的各种责任等项规定。

以上各方面的法律规定，构成劳动立法的完整体系。但在各国劳动立法实践中，并不是完全包括上述所有内容。许多国家的劳动立法很不完整，即使工业发达国家，有的在某些方面几乎还没有正式法律规定。

第四节 劳动立法的形式

劳动立法的内容是通过各种形式的劳动法规表现出来的。劳动法规的形式在不同社会制度下和不同国家内也是各有不同的。其中比较主要的有以下几种形式。

1. 宪法。宪法是国家的根本法，它调整着国家的根本制度、国家生活的基本原则，以及公民的基本权利和义务等重大事项。它本身不是劳动法规，但是宪法中所包括的有关劳动的规定既是劳动立法的基本原则，也是劳动立法的重要内容。这些规定涉及到劳动立法的各个方面。在社会主义国家的宪法中都有明确的规

定，在少数资本主义国家的宪法中也有类似的规定。

2. 法律。法律是由最高国家权力机关制定的法规。一般地说，其效力仅低于宪法，其他一切行政法规和地方法规都不得与法律相抵触。各国的劳动立法主要是采用法律这种形式来实现的。但有关劳动的法律根据其内容来分，有综合性的和单行性的两种。综合性法律包括劳动立法的全部或大部分内容，名称多叫“劳动法”(或“劳工法”或“劳动基准法”)。苏联、东欧各国都叫“劳动法典”；在西方发达国家中法国也有“劳动法典”，不过是由许多现行劳动法规合并而成的，并不是重新编纂的。单行性法律只包括劳动立法的某一个或几个有关的内容，名称一般根据内容来定。如“工厂法”、“矿山法”、“工会法”、“社会保险法”、“职业培训法”等等。单行性法律是各国普遍采用的劳动立法形式。即使已有综合性法律的国家，也要制定一些单行性法律来补充综合性法律的不足或使其更加具体化。

3. 行政法规。行政法规是国家行政机关为执行宪法和法律而颁布的法规。这种法规也是劳动立法的重要形式之一。许多国家采取这种形式来执行法律或补充法律。行政法规的名称多种多样，有条例、规定、决定、命令等。除最高行政机关以外，各主管部门在本部门权限内也可以发布具有规范性的文件，如指示、办法、通知等。关于劳动方面的行政法规各国普遍采用，只要与宪法和法律的规定不相抵触，也具有普遍的约束力。

4. 地方法规。地方法规是地方权力机关和行政机关依照法定职权制定和发布的法规，名称有决议、规定、命令等。这种法规在本地区范围内也具有法律效力。地方法规在劳动立法中也具有相当重要的地位。

5. 国际公约。国际公约是由国际组织统一制定的或由几个国家协议制定的法律文件。国际公约或协议经会员国或有关国家批准或签署后也具有法律约束力。在劳动方面的国际法律文件，主要是国际劳工组织制定的国际劳工公约，这种公约对劳动立法各方面的内容分别规定了国际标准。此外，联合国通过的某些公

约和宣言中也有涉及到劳动问题的条款；欧洲共同体等国家集团也有包括劳动问题在内的协议，有些国家之间还就社会保障、外籍工人等问题签订了双边或多边的协议。这些都属于劳动立法的一种特殊形式。

此外，在资本主义国家还存在着几种劳动立法的补充形式。一种是法院的判例，在英、美等国，法院判例具有重要地位。法院对于某一劳动案件的判决和裁定，可以成为本法院和下级法院以后审理同类案件的法律依据。社会主义国家不把法院判例作为劳动立法的一种形式，而是作为适用法律所产生的法律文件，只有参考价值，没有法律效力。另一种是集体合同。资本主义国家，特别是英、美等国，还把由工会和雇主之间经过谈判达成的集体合同视为劳动立法的一种补充形式。它们把许多应由法律调整的事项留给集体合同具体规定。凡经过法定程序签订的集体合同也具有法律效力。社会主义国家也有集体合同，但并不作为劳动立法的一种形式，只是实施和补充劳动立法的一种辅助文件。

在实行联邦制的国家，劳动立法还分联邦立法和邦或州立法之分。例如，美国的劳动立法，多数是由各州分别制定的，只有涉及到州际之间的问题才制定联邦法律。苏联原来的劳动立法也分全联盟的和各加盟共和国的，但是两者的内容基本上是一致的，加盟共和国的法律是根据联盟的法律结合本共和国的具体情况制定的。这美国的立法制度是不一样的。其他联邦制国家在立法权的划分上也各有自己的特点。

第五节 劳动立法的地位

劳动立法的地位是指劳动立法在整个立法体系中所处的地位以及劳动立法与其他立法的关系。

一、劳动立法在立法体系中的地位

在整个立法体系中，包括着调整不同社会关系的各种立法。在各个国家和各个时期，立法的部门不尽相同。但是在现代大多

数国家里，几乎都包括宪法、行政法、刑法、民法、经济法、劳动法、婚姻法、刑事诉讼法、民事诉讼法等几个主要的法律部门。劳动法在整个法律体系中是一个独立的法律部门，也就是说劳动立法在整个立法体系中具有独立的地位。因为劳动立法所调整的社会关系是一种特定的社会关系，即劳动关系及与劳动关系密切联系的其他关系。它在整个社会关系中是一个相对独立和完整的部分。这种社会关系发生的原因（人们参加劳动过程）和涉及的方面（劳动者、劳动使用者以及工会和有关主管机关）都有与其他社会关系不同的特点。同时，在劳动立法内部，各种内容密切联系，构成一个有机的整体，与其他立法有着明显的界限。

正因为如此，当今世界各国，无论资本主义国家还是社会主义国家，都把劳动立法作为立法体系中的一个独立的部分。在资本主义国家，劳动立法曾经作为民事立法和社会立法的组成部分，但在19世纪末，劳动立法就从民事立法和社会立法中独立出来。在苏联和其他社会主义国家，革命政权建立不久，即开始制定劳动法典，劳动立法就成为社会主义立法体系中的一个独立部门。即使尚未制定综合性劳动法规的国家也都颁布了大量的单行性劳动法规，也已构成了一个独立的劳动立法部门。

二、劳动立法与其他立法的关系

劳动立法与其他立法之间不是毫无关系的，特别是与宪法、行政立法、民事立法和经济立法的联系更为密切。宪法是国家的根本法，它所包括的公民的基本权利与义务，有许多成为劳动立法的基本原则；行政立法中有关国家工作人员任免升迁和薪给福利等规定与劳动立法中有关职工的规定有许多共同之处；民事立法中关于劳务、委托和承揽等关系的规定，与劳动立法中关于劳动关系的规定也有一些近似之处；经济立法中关于企业与职工关系的规定，与劳动立法也有一定的交叉关系。

但是，劳动立法与这些立法的联系，并不影响劳动立法在立法体系中的独立地位。因为无论从调整的对象还是从调整的内容看，劳动立法同这几种立法都是很不相同的。宪法属于国家法，