

新编

成人高等法学系列教材

劳动法 学

王昌硕 主编

13

中国政法大学出版社

新编成人高等法学系列教材

劳 动 法 学

主 编 王昌硕

中国政法大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学/王昌硕主编. - 北京:中国政法大学出版社,
1999.4

ISBN 7-5620-1844-8

I. 劳… II. 王… III. 劳动法 - 法的理论 - 中国 IV.
D92 2.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 12075 号

责任编辑 张 越

出版发行 中国政法大学出版社

经 销 全国各地新华书店

承 印 河北省〇五印刷厂

开本 850×1168 1/32 11.375 印张 277 千字

1999 年 4 月第 1 版 1999 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 7-5620-1844-8/D·1804

印数: 0,001-6000 册 定价: 15.40 元

社址:北京市海淀区西土城路 25 号

邮编:100088 **电话:**62229803 或 62228801

中国政法大学成人教育学院

教材编审委员会

顾问	赵相林				
编委会主任	郑 秦				
编委会副主任	任中杰	李树忠	高浣月		
编委会委员	王昌硕	牛 伟	任中杰	刘亚平	
	李 国	李树忠	陈 珍	陈煜兰	
	张晓琴	郑 秦	欧阳峰	高伟佳	
	高浣月				
编委会办公室	牛 伟	陈亚莉	高伟佳	(主任)	

出版说明

为适应成人高等法学教育发展的需要，我们从1994年底开始组织校内专家、学者及优秀的中青年教师编写了一套成人高等法学系列教材，共30余种。历经几年，该套教材无论从内容含量、撰写水平，还是从实用性上都受到了广大教师和学生的好评，其中若干种教材连连加印。

随着社会的进步，国家的法制建设不断发展，一些法律、法规相继颁布或有重大修改，法学各领域的研究不断深入，法学教育的经验不断积累，因而，我们的教材在内容上和结构上也应作适当调整与之相适应，因此，我们决定新编成人高等法学系列教材。

我校举办成人高等法学教育已有15年历史。成人高等教育有其自身的特点：学生来源广泛，年龄跨度较大，知识功底不同，阅历深浅不一，等等，使教学难度相对较大，因而对教材的选择尤其重要。编写一套质量上乘且适合成人教育特点的教材，则是减轻教学难度，提高教学质量的关键。

教材既是教师授课时的纲领，又是学生学习的提要，应当观点正确，内容简捷，概念准确，逻辑性强，分析透彻，结论清晰。可以相信，有我们对成人高等教育内在规律的准确把握，有我们前次编写教材的宝贵经验，有我校众多专家、学者的鼎力支持，此次新编的成人高等法学系列教材，将既符合教学要求，又

体现成教特点，并且将根据近两年所颁布法律和学科建设的发展，融进新的研究成果。

本系列教材以教育部 1998 年颁布的《成人高等法学教育教学基本要求》为指导，以司法部颁布的教学计划为大纲，根据成人高教学制的特点和学科设置的情况，力求使每一位学生能够准确掌握本学科的基本知识、基本观点、基本技能；同时考虑到培养应用型高级法律人才的需要，适当增加生动的案例，以便更好地指导司法实践。

本系列教材内容适中，立足本校，面向社会，本、专科兼用，即无论是本科阶段、还是专科阶段均可使用。考虑到成人教育的多种形式，本系列教材可以适用于函授、面授辅导、全日制脱产等不同的学习形式。

本系列教材包括国家规定的成人高等法学教育的各门专业基础课与专业主干课，也包括相关的法学选修课及政治理论课和文化技能课。

本系列教材在编写过程中，得到了司法部教育司、我校领导及出版社的关心与支持，在此一并表示感谢。

《劳动法学》一书是本系列教材的一种。由王昌硕主编、统稿。撰稿人（以编写章节顺序为序）：

金英杰：第一、二、四、六、七、八、十五章。

孙强：第三、五、九、十、十二、十三、十六章。

王昌硕：第十一、十四章。

中国政法大学成人教育学院

教材编审委员会

1999 年 3 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 劳动法的地位和作用	(10)
第三节 我国劳动法的基本原则	(18)
第四节 我国劳动法的体系	(27)
第二章 劳动法历史	(31)
第一节 劳动法的产生和发展	(31)
第二节 中国劳动法历史	(38)
第三节 国际劳工法	(60)
第三章 劳动法律关系	(67)
第一节 劳动法律关系概述	(67)
第二节 劳动法律关系要素	(70)
第三节 劳动法律事实	(76)
第四章 促进就业与劳动就业	(80)
第一节 促进就业概述	(80)
第二节 劳动就业	(83)
第三节 就业服务体系	(95)
第五章 劳动合同	(104)
第一节 劳动合同概述	(104)
第二节 劳动合同的订立	(110)
第三节 劳动合同的履行	(120)

第四节	劳动合同的变更	(122)
第五节	劳动合同的解除	(125)
第六节	劳动合同的终止	(135)
第六章	集体协商与集体合同	(140)
第一节	集体协商	(140)
第二节	集体合同	(146)
第七章	工作时间和休息时间	(160)
第一节	工作时间概述	(160)
第二节	工作时间的种类	(165)
第三节	限制加班加点制度	(169)
第四节	休息时间	(172)
第八章	工资	(176)
第一节	工资概述	(176)
第二节	工资制度	(184)
第三节	最低工资保障制度	(194)
第九章	劳动安全卫生	(203)
第一节	劳动安全卫生概述	(203)
第二节	劳动安全	(205)
第三节	劳动卫生	(210)
第四节	劳动安全卫生管理制度	(213)
第十章	女职工和未成年工特殊保护	(224)
第一节	女职工特殊保护	(224)
第二节	未成年工特殊保护	(229)
第十一章	职业培训	(233)
第一节	职业培训概述	(233)
第二节	职业培训实体与职业培训形式	(238)
第三节	职业技能鉴定与职业资格证书制度	(246)

第十二章 劳动纪律	(252)
第一节 劳动纪律概述	(252)
第二节 用人单位内部劳动规则	(255)
第三节 加强劳动纪律的方针和奖惩制度	(259)
第十三章 社会保险	(268)
第一节 社会保险概述	(268)
第二节 养老保险	(278)
第三节 工伤保险	(282)
第四节 医疗、生育、失业保险	(287)
第十四章 工会和职工民主管理	(292)
第一节 工会的性质和地位	(292)
第二节 工会的权利和义务	(299)
第三节 职工民主管理	(303)
第十五章 劳动争议处理	(309)
第一节 劳动争议处理概述	(309)
第二节 劳动争议处理机构	(318)
第三节 劳动争议处理程序	(323)
第四节 集体合同争议处理	(333)
第十六章 劳动监督与法律责任	(337)
第一节 劳动监督概述	(337)
第二节 劳动监督机构及其职责	(339)
第三节 违反劳动法的法律责任	(343)

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

劳动法是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的总和。

法是调整社会关系的，由于调整的社会关系不同，也就产生不同的部门法。劳动法是与民法、经济法、行政法等相并列的部门法，在我国法律体系中处于独立地位。劳动法调整的社会关系是特定的，即劳动法调整两类社会关系：劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系，其中劳动关系是其主要调整对象。

(一) 劳动法的主要调整对象是劳动关系

1. 劳动关系的概念。劳动关系是劳动者和用人单位在劳动过程中发生的社会关系。它是劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程中与劳动力使用者发生的社会关系。

劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。劳动创造了人类，劳动是人类生存和发展的基础和条件。劳动具有双重属性，即自然属性和社会属性。一方面人在劳动时，人要与自然界发生关系，要利用自然资源，利用生产资料，有其自然属性；另一方面劳动又有社会属性，即人与人之间要以一定

的方式结合起来共同劳动，尤其在社会化大生产条件下，个人不可能脱离社会组织进行劳动，即使在个体生产的条件下，人与人之间也会发生广泛的联系。人们在社会劳动中所形成的人与人之间的关系我们称之为社会劳动关系。社会劳动关系是一种很复杂的关系，种类也很多，如劳动者与劳动者之间的劳动组织、管理关系，互相协作关系，劳动报酬关系，劳动中的物质关系、技术关系以及技术成果转让、商标权许可使用和转让关系等都与劳动有关，但是这些关系并非全部由劳动法来调整，劳动法调整的社会劳动关系是狭义的、具体的，即调整劳动者和用人单位在劳动过程中发生的社会关系。它是劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程中与劳动力使用者发生的社会关系。

2. 劳动关系的特征。劳动法调整的劳动关系具有如下特征：

1) 劳动关系的当事人一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动关系的双方当事人身份是特定的，一方是劳动者，他是劳动力的所有者，可以释放蕴涵在其身体内的脑力和体力的劳动能力。劳动者只能是自然人，是劳动力的提供者。

劳动关系的另一方是用人单位，它是生产资料的所有者、经营者、管理者，可以支配和使用它所掌握的那部分生产资料；用人单位也是劳动力资源的需求者、使用者，为劳动者提供劳动条件，有偿使用劳动者。

确定劳动关系的双方当事人是我们确认这一关系是否属于劳动关系的出发点。从劳动力方面看，劳动力属于劳动者个人所有；从生产资料看，生产资料属于劳动力使用者所有、支配或管理、使用，劳动力的所有权和使用权存在分离。由于生产资料的多种所有制并存，国有企业也有分离的形式。这种分离是劳动关系的特征之一。根据这一特征，我们可以把一些与劳动关系无关的社会关系划分出去。例如：个体劳动者以自己的劳动从事生产、修理，农村以家庭为单位的联产承包，由于劳动力和生产资

料在一个经济组织内直接统一，不存在分离，也就不纳入劳动法的调整范围。而当个体户聘请帮工、学徒时，由于存在劳动力、生产资料分属于不同的所有者，这种关系就由劳动法调整。

2) 劳动关系是在实现劳动过程中发生的社会关系，劳动是这种关系的内容和实质。劳动关系的全部内容都与劳动有关，劳动是这种关系的实质和内容。劳动关系是在实现劳动过程中发生的，如果劳动者和用人单位都保留在静态上，劳动关系只能是一种可能存在的关系，要使劳动力和生产资料相结合进行生产，就要求强调劳动过程，强调劳动过程也就是强调人和物，强调劳动力和生产资料相结合的生产过程，从而就与物物交换的实现过程相区别。一般来说，物物交换，属于民法的范畴，例如：买卖商品的关系、借贷关系等，这些关系与劳动过程没有直接联系，不是在实现劳动过程中发生的，因而不受劳动法调整。

3) 劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性。劳动关系就其本意来说是一种人身关系，劳动如果撇开它的具体形式，无非是人体的一种生理机能，是“人的脑、神经、肌肉、感官”等等的耗费，劳动力的消耗过程就是劳动者的生命实现过程。劳动能力存在于劳动者的肌体内不能须臾分离，因而劳动者必须亲自履行劳动义务，不能由他人代替，劳动者向用人单位提供劳动力，实际上就是将其人身在一定限度内交给用人单位支配，因而劳动关系具有人身属性。这一属性也决定了用人单位对劳动力的使用、管理，直接关系到劳动者的人身，关系到其健康和生命，因而劳动力使用者应负责提供劳动安全卫生条件；这种人身属性也决定了劳动者应遵守用人单位的内部劳动规则，按照劳动力使用者的要求进行劳动。

劳动关系具有财产关系的属性，是指劳动者有偿提供劳动力，用人单位向劳动者支付劳动报酬，由此缔结的社会关系是一种财产关系。但这种财产关系与民法所调整的财产关系有区别，

民法所调整的是主体之间因交换物化了的劳动（劳动成果）而发生的关系，是一种物物交换的财产关系，而劳动法调整的是活劳动和物化劳动相交换的关系。

4) 劳动关系兼有平等关系和隶属关系的属性。在市场经济条件下，劳动关系是通过双向选择确立的，双方当事人确立、变更或终止劳动关系时，是依照平等、自愿、协商原则进行的，因而劳动关系具有平等关系的属性；但劳动关系一经确立，劳动者一方就从属于用人单位一方，成为用人单位的职工，须听从用人单位一方的指挥和调度，双方形成管理与被管理、支配与被支配的关系，因而具有隶属关系的性质。

（二）劳动法还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动关系是劳动法的主要调整对象，但劳动法还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。由于劳动关系的发生、变更、消灭与有些社会关系联系密切，而这些关系又往往影响到劳动关系本身，因而与劳动关系密切联系的其他社会关系也成为劳动法的调整对象。

这些关系有的是为实现劳动关系而产生的社会关系，有的是发展劳动关系的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是伴随劳动关系而产生的社会关系。包括：

1. 管理劳动力方面的关系。劳动行政部门（原劳动部改为劳动和社会保障部，地方劳动行政部门改为劳动保障行政部门，下同，不再更改）与用人单位和职工之间因招收、流动、职业教育和培训等问题而发生的社会关系。这是劳动行政部门因行使劳动行政管理职能而与用人单位和劳动者发生的关系。

2. 社会保险方面的关系。即参加社会保险的单位和劳动者与社会保险机构之间发生的关系。主要是指职工及其直系亲属在特定的情况下，在享受社会保险待遇的过程中，与用人单位、社会保险机构发生的关系。

3. 工会组织与用人单位之间发生的关系。即工会履行职责, 为保护劳动者合法权益而与用人单位或劳动者发生的关系。

4. 处理劳动争议方面的关系。即处理劳动争议的调解机构、仲裁机构和司法机构与劳动争议当事人之间在处理劳动争议过程中发生的关系。这是伴随劳动关系而发生的社会关系。

5. 监督劳动法执行方面的关系。即国家有关机关因监督劳动法的执行而与用人单位之间发生的社会关系, 如劳动行政部门、卫生部门、企事业单位的上级主管部门和其他具有劳动监察职权的机关, 与各用人单位之间在监督、检查劳动法执行情况中发生的关系。

(三) 劳动法是劳动法律规范的总和

劳动法是劳动法律规范的总和。劳动法分为广义的和狭义的劳动法。

1. 狭义的劳动法。即 1994 年 7 月 5 日第八届全国人大常委会第八次会议通过, 于 1995 年 1 月 1 日起正式生效的《中华人民共和国劳动法》。这部劳动法共十三章, 107 条。第一章, 总则; 第二章, 促进就业; 第三章, 劳动合同和集体合同; 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; 第九章, 社会保险和福利; 第十章, 劳动争议; 第十一章, 监督检查; 第十二章, 法律责任; 第十三章, 附则。

这部劳动法是中华人民共和国建国以来第一部完备的劳动法律, 在中华人民共和国境内有普遍的法律效力。它适应我国市场经济发展的需要, 以保护劳动者的合法权益为其立法宗旨, 以劳动合同作为劳动关系确立的普遍法律形式, 全面规范了劳动关系。对推动我国劳动力市场的建立、健全和维护和谐稳定的劳动关系、促进社会主义市场经济的发展都有重要作用。

2. 广义的劳动法。广义的劳动法即指由国家权力机关颁布

的关于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的总和。它包括：

1) 劳动法律。是由国家最高权力机关即全国人民代表大会及其常务委员会通过并颁布的法律，在全国有普遍适用的效力。如：《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国矿山安全法》、《中华人民共和国职业教育法》等。

2) 劳动行政法规。国务院根据宪法和法律制定和发布的行政法规。劳动行政法规在全国有普遍适用的效力。如：国务院颁布的《关于职工工作时间的规定》。

3) 劳动规章。国务院所属各部委根据法律和法规在本部门的权限范围内制定的规范性文件。如：劳动部颁布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》。

4) 地方性劳动法规和劳动规章。省、自治区、直辖市等地方政府、地方劳动行政部门有权在不同法律、法规相抵触的前提下制定在本行政区域内有效的规范性文件。如：《北京市最低工资规定》。

5) 其他规范性文件。是指除劳动法律规范之外的准规范性文件，它虽不是由有权机关制定的，但也是在调整劳动关系时必须遵守的。如：中华全国总工会制定的《工会参与劳动争议处理试行办法》。

6) 其他法律中有关劳动法的规定。如《中华人民共和国刑法》第244条规定：用人单位违反劳动管理法规，以限制人身自由方法强迫职工劳动，情节严重的，对直接责任人员，处3年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金。

7) 我国批准的国际劳工公约。国际劳工公约是国际劳工大会通过的法律性文件，它对批准履行的成员国有效。我国已批准加入20个国际劳工公约。凡经我国政府批准加入的国际劳工公约，除其中我国声明保留的条款外，我国应保证实施，也属我国

广义的劳动法范畴。

二、我国劳动法的适用范围

我国劳动法的适用范围亦是我国劳动法的效力范围，即我国劳动法在空间上的适用范围、对人的适用范围和在什么时间内发生法律效力。

（一）我国劳动法的空间适用范围

我国劳动法的空间适用范围，即我国劳动法在什么地域范围内有效。由于我国劳动法的立法层次不同，因而其适用的地域范围也不同。凡由全国人民代表大会及其常务委员会通过的劳动法律和由国务院发布的劳动行政条例、规定、决定，除法律、法规有特别规定的外，在中华人民共和国境内发生法律效力，统一适用于我国的全部领域；凡属地方性的劳动法规，只适用于当地人民政府行政管辖区域范围之内；民族自治地方的人民代表大会制定的劳动自治条例和单行条例，只适用于该民族自治地方。

在劳动法的空间适用范围上，较之其他部门法，我国劳动法具有较强的地域性特点。

（二）我国劳动法对人的适用范围

我国劳动法对人的适用范围即我国劳动法对哪些人发生法律效力。法律关系中的人包括自然人、法人及其他组织。

《中华人民共和国劳动法》第2条明确规定：“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。”根据这一规定及有关劳动行政法规和劳动规章的规定，我国劳动法对人的适用范围如下：

1. 在中国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者。在中国境内的企业和与之形成劳动关系的劳动者统一适用我国劳动法。这里的“企业”不分所有制形式及经济形态，

也不分组织形式，包括国有企业、集体所有制企业、私营企业、外商投资企业、港澳台企业、混合型企业、股份制企业、联营企业、乡镇企业等。个体经济组织是指一般雇工在7人以下的个体工商户。个体经济组织在其经营活动中请帮手、带学徒或者雇工经营，都会与劳动者之间形成劳动关系。在中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，不论他们之间是否订立劳动合同都可适用我国劳动法。

2. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用我国劳动法。“工勤人员”即是我国传统人事体制中“工人”编制的人员。实行劳动合同制度的以及按规定应当实行劳动合同制度的国家机关、事业组织、社会团体与其工勤人员之间，无论是否存在劳动合同关系均可适用我国劳动法。建立劳动合同关系的非工勤人员与国家机关、事业组织、社会团体，也可适用我国劳动法。未建立劳动合同关系的非工勤人员与国家机关、事业组织、社会团体，不得适用我国劳动法。

实行公务员制度的国家机关以及比照实行公务员制度的事业组织和社会团体与其工作人员，不适用我国劳动法。公务员是指依法行使国家行政权力、执行国家公务的人员，包括中央和地方国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员。实行公务员制度的国家机关以及比照实行公务员制度的事业组织、社会团体与其工作人员之间的关系有其特殊性，与工业劳动关系有很大区别，国家专门立法对此类关系进行特别调整。1993年8月国务院发布了《国家公务员暂行条例》，规定了国家公务员的义务和权利、职位、录用、考核、奖惩、纪律、职务的升降和任免、培训、交流、工资保险福利、辞职辞退和退休等内容。国家机关、事业组