



江西省法学教材系列

主编 万里鹏

劳动与社会保障法



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

C13070488

D922.501
18



江西省法学教材系列

劳动与社会保障法

主 编 万里鹏

副主编 杨德敏 章亮明

► 撰稿人（按撰稿章节顺序）：

杨德敏	钟 金	陆 明	陈永福
万里鹏	张雪强	吴金莲	章亮明
占年标	李君艳		



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位



北航

C1678920

D922.501
18

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法/万里鹏主编. —厦门:厦门大学出版社, 2013. 8

江西省法学教材系列

ISBN 978-7-5615-4589-8

I. ①劳… II. ①万… III. ①劳动法-中国-高等学校-教材②社会保障-行政法-中国-高等学校-教材 IV. ①D922.5②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 058513 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)

<http://www.xmupress.com>

xmup@xmupress.com

三明日报社印刷厂印刷

2013 年 8 月第 1 版 2013 年 8 月第 1 次印刷

开本:787×1092 1/16 印张:16.25 插页:2

字数:375 千字 印数:1~3 000 册

定价:26.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换



北航

C1678920

► 主编简介

万里鹏，1960年7月14日出生，法学硕士，江西科技师范大学法学院副院长，教授，硕士生导师，律师，江西省法学会理事，南昌市人大常委会立法咨询顾问，南昌市律师协会理事，南昌仲裁委员会仲裁员。先后担任过近百家公司企业法律顾问，被授予优秀仲裁员、优秀律师称号。发表论文二十余篇，其中论文《生态文明与地方立法的创新——以鄱阳湖生态经济区为例》获江西省立法研究会优秀论文优秀奖，论文《农民权利之根的法理分析——以德沃金的权利理论为立场》获中国法学会优秀论文二等奖，论文《律师刑事辩护的困惑》获南昌市社科成果二等奖，《加速律师人才培养的若干构想》获省律协优秀论文奖。出版专著一部，教材两部。

江西省法学教材系列编委会

主 任：魏小琴

常务副主任：刘德意

副主任：涂书田	叶 青	利子平	邓 辉
沈桥林	朱爱莹	邓国良	王世进
王新华	宋文艳		

执行总主编：涂书田

委 员：(按姓氏拼音排序)

曹贤信	邓国良	邓 辉	江 丽
康 诚	李朝生	利子平	刘德意
刘 俊	刘 俊	沈桥林	施高翔
舒小庆	宋文艳	涂书田	宛锦春
汪志刚	王世进	王新华	魏小琴
叶 青	朱爱莹	邹建辉	

总序

党的十八大以来,根据全面建成小康社会的新形势和新要求,作出了“全面推进依法治国”的重大决策和战略部署。习近平同志在中央政治局就全面推进依法治国进行集体学习时强调,要坚持依法治国、依法执政、依法行政共同推进,坚持法治国家、法治政府、法治社会一体建设。江西省第十三次党代会根据建设富裕和谐秀美江西的发展战略,提出了加快推进依法治省进程的明确要求。党中央、江西省委为新时期法学研究和法学教育事业的发展提出了新的要求并指明了方向。

法律的进步和法治的完善,是一项综合性、系统性的社会工程。全民法律意识、法律素质的提高,是实现全面推进依法治国战略关键的、决定性的因素。在推进法律进步和法治完善进程中,法学教育无疑处于基础的地位。江西省的法学教育自上世纪70年代末恢复开展以来,取得了长足的进步。时至今日,开设法学本科教育的大专院校就有二十余所,培养了大批的优秀法律专业人才。随着国家的发展、社会的进步和法治建设的深入推进,高等法学教育日益面临新的任务。这就需要全省高校各法学院(系)加强合作与交流,共同推进我省高等法学教育事业的发展,以适应全社会对法律专业人才的多样化需求。要搞好法学教育,自然离不开一套好的法学教材。为了适应新形势下我省高等法学教育和民主法治实践发展的需要,提升法学本科教学和研究水平,江西省法学会组织全省高校各法学院(系)联合编写了这套适应法学本科教育,具有江西特色,符合社会主义法治理念要求的法学系列教材。

本套教材以我省高校主要法学院(系)的师资力量为依托,由具有丰富教学经验和科研能力的资深教授领衔主编,约请全省二十余所高校法学专业骨干教师联袂参编,作者权威,阵容强大。在内容和体例上,教材特别强调以学生为本,从法学本科生的知识需要出发,既注重保留传统教材的精华,又力求有所突破和创新。首先,各册教材根据巩固基础、够用好学的要求,对相应领域的法律知识进行了高度整合,形成一个逻辑严密、便于理解掌握的知识体系,帮助学生打下扎实的法律专业基础。其次,突出理论与实践的结合,在各章之前增设了“引例”,通过案例激发学生的学习动力和兴趣,切入相关知识体系,从而进一步理解抽象的法律专业知识。同时,根据当前法科学生必须通过

司法考试方能取得司法从业资格的实际需要,注意了理论教育与职业教育之间的衔接,在各章之后增加了“司法考试真题链接”,帮助学生将理论知识与司法考试有机结合起来。在学术观点上,为了避免给学生学习上带来过多困惑,通篇采用了我国法学界公认的理论观点,对存有争议的部分不作深入探讨。

本套教材既是江西省各高校法学院(系)通力协作、共同努力的结果,集中体现了我省法学教学与科研的最新成果,凝聚了广大教师的心血和智慧,也是一套面向新时期、反映我省当今高等法学教育最新状况的法学教材。相信本套教材的出版,一定能够为新时期我省高等法学教育的繁荣发展发挥应有的作用。

本套教材的编写,由厦门大学出版社策划并提供大力支持,得到了中共江西省委政法委的指导。在此,谨致深切的谢意。由于水平和经验有限,错误和不当之处在所难免,敬请读者批评指正,以助日后不断修改完善。

江西省法学教材系列编委会

2013年3月



前言

本书的编写主要基于《劳动合同法》及《社会保险法》等法律法规相继实施后,实践中出现的许多问题,需要学生理解和掌握。结合多年的教学实践,我们构思了更强调实务性的教材体例,以求让学生对劳动法与社会保障法的理论和实践有一个系统的了解和掌握,并能解决实务中出现的问题。

《劳动合同法》及《社会保险法》的实施,是本书编写的基础。可以这样讲,自《劳动合同法》出台以后,劳动者和用人单位均对劳动关系的建立和履行产生了全新的认识,这种认识是深远的,它对我国劳动者权益的保护,以及对劳动法的相关立法理念和立法技巧均产生了重大影响。

根据几年的观察体验,用人单位、劳动者对《劳动合同法》及《社会保险法》的关注度可见一斑,用人单位自觉或积极主动地学习劳动法律法规,同样,劳动者询问热度不减。当然也有对法律条文进行实用性抉择,误解甚至完全背离立法者的立法本意或朝立法者不希望的方向发展。例如被许多善意人士所诟病的劳务派遣的滥用,使《劳动合同法》有及时修改的迫切性。

当然还有对某些劳动法规定的制度的轻视,反映的是我们长期以来对劳动者合法权益的藐视与不尊重,例如社会保险的缴纳常常不尽如人意的问題,《社会保险法》的出台为劳动者提供了法律保障和相应的操作规范,反映了立法者的重视和对劳动者权益的关切。《社会保险法》对各项社会保险作出了全面的制度安排和规范,将党中央建立健全社会保障体系的重大决策和战略部署转化为具有根本性、稳定性的国家法律制度,使我国社会保险制度发展全面进入法制化轨道,这对广大劳动者是一大利好。《社会保险法》的出台,与以前颁布实施的劳动法、公务员法、劳动合同法、就业促进法、劳动争议调解仲裁法一起,构成了我国人力资源社会保障法律体系完整的顶层架构。

我们曾多次受邀到用人单位进行劳动合同及社会保障方面的法律讲解,其中不乏著名的大公司企业;也无数次接受劳动者的咨询,包括一些深陷生活窘境的劳动者;还多次为受害方争得其本应享有的利益。这些经历使我们深深感到,对劳动者权益的保护,是构建和谐社会的重要基础,把它说成是彰显国家对人权的高度重视一点也不为过。我们接触到的许多典型案例,需要告知我们的学生,让他们学会如何去解决实际问题。

教学中常常发现学生对实务中的问题一筹莫展,不知如何运用所学知识分析、寻求解决方案,本书注意到这个问题并在对基础知识进行系统阐述的基础上,更突出实务操作,相信对学生有较大裨益。

参加本书编著的作者及分工如下:

杨德敏(江西财经大学法学院副教授)撰写第一章、第十章。

钟金(华东交通大学人文学院副教授)撰写第二章。

陆明(南昌大学法学院讲师)撰写第三章、第六章。

陈永福(江西科技师范大学法学院讲师)撰写第四章,第七章第一节、第二节。

万里鹏(江西科技师范大学法学院副院长、教授)撰写第五章,第七章第三节、第四节。

张雪强(江西科技师范大学法学院副教授)撰写第八章。

吴金莲(南昌大学科技学院讲师)撰写第九章。

章亮明(南昌大学法学院副教授)撰写第十一章、第十二章。

占年标(东华理工大学文法学院讲师)撰写第十三章、第十四章。

李君艳(南昌理工学院文法学院讲师)撰写第十五章。

本书的编写得到江西科技师范大学副校长朱爱莹教授的悉心指导和帮助,在此谨表衷心感谢!

万里鹏

2012年12月



目录

第一章 劳动法的基本原理/1

第一节 劳动法的概念及立法目的	1
第二节 劳动法的调整对象及适用范围	4
第三节 劳动法的基本原则	6
第四节 劳动法的体系及地位	13
第五节 劳动法的产生与发展及法律渊源	16

第二章 劳动法律关系/20

第一节 劳动法律关系的概念和特征	20
第二节 劳动法律关系的要素	22
第三节 劳动法律关系的运行	32

第三章 国家、用人单位和工会在劳动关系中的职责/39

第一节 国家在劳动关系中的职责	39
第二节 工会在劳动关系中的职责	43
第三节 用人单位在劳动关系中的责任和义务	46

第四章 劳动就业法/50

第一节 劳动就业概述	50
第二节 劳动就业的基本原则	53
第三节 特殊就业群体就业保障	56
第四节 新时期劳动就业的新思路	61

第五章 劳动合同法/66

第一节 劳动合同概述	66
第二节 劳动合同的订立、变更、终止和无效	69
第三节 劳动合同的内容、形式和期限	73

第四节 劳动合同的解除	79
第五节 集体合同制度	84

第六章 劳动条件法/89

第一节 工资立法	89
第二节 工作时间和休息休假立法	96
第三节 延长工作时间	102

第七章 劳动保护法/105

第一节 劳动保护概述	105
第二节 我国劳动保护的基本制度和主要内容	107
第三节 女职工的特殊保护	111
第四节 未成年工的特殊保护	116

第八章 劳动争议处置制度/120

第一节 劳动争议处置概述	120
第二节 劳动争议处置机构	123
第三节 劳动争议处置程序	126

第九章 劳动监察法/131

第一节 劳动监察概述	131
第二节 我国劳动监察法律制度	136

第十章 社会保障法基本原理/145

第一节 社会保障与社会保障法概述	147
第二节 社会保障法的调整对象和法律关系	151
第三节 社会保障法的功能和原则	153
第四节 社会保障法的立法模式和法律体系	157

第十一章 社会保险法概论/161

第一节 社会保险的定义和特征	161
第二节 社会保险法的概念和调整对象	164
第三节 社会保险法的立法宗旨和基本方针	165
第四节 社会保险法的基本原则、功能和意义	167
第五节 我国的社会保险项目和内容	171
第六节 我国现行社会保险法的制度价值	175

第十二章 社会保险法律制度/184

第一节 养老保险法律制度·····	184
第二节 失业保险法律制度·····	188
第三节 工伤保险法律制度·····	193
第四节 医疗保险法律制度·····	199
第五节 生育保险法律制度·····	203

第十三章 社会救济法/211

第一节 社会救济与社会救济法概述·····	212
第二节 我国社会救济法立法现状及发展趋势·····	216

第十四章 社会优抚法/220

第一节 社会优抚概述·····	220
第二节 现行的优抚法·····	224

第十五章 社会福利法/227

第一节 社会福利法律制度概述·····	227
第二节 社会公共福利法·····	231
第三节 职工福利法·····	236
第四节 特殊群体社会福利法·····	237
第五节 社区服务法律制度·····	245

第一章 劳动法的基本原理

【引例】

某市某区的一个街道办事处(居民委员会),为了解决部分无业人员的生活困难,以街道办事处下属一家企业的名义,到一家市属大企业处联系一批可以在家里完成的手工加工活计。街道再将这批活分给部分无业人员承揽支付报酬。

本案适用哪种法律关系?

劳动关系,是指劳动者在运用劳动能力,实现社会劳动过程中与用人单位之间产生的社会关系。其主体是确定的,即一方是用人单位,另一方必然是劳动者。劳务关系,是指两个或两个以上的平等主体之间因提供劳务而形成的一种经济关系。其主体是不确定的,可能是法人之间的关系,也可能是自然人之间的关系,还可能是法人与自然人之间的关系。劳动关系与劳务关系的区别主要有:(1)主体不同。劳动关系的一方是用人单位,即机关、企事业单位、社会团体或个体经济组织;另一方则是作为自然人的劳动者。劳务关系的双方可能都是个人,或者都是单位,也可能一方是单位,一方是个人。(2)用工双方的地位不同。劳动关系中的劳动者与用人单位不仅存在财产关系即经济关系,还有行政上的隶属关系,接受用人单位的管理,遵守用人单位的规章制度(如考勤、考核等)。而劳务关系的双方则是一种平等主体之间的关系,劳动者只是按约提供劳务,用工者也只是按约支付报酬,双方不存在隶属关系,没有管理与被管理、支配与被支配的权利和义务。这是劳动关系与劳务关系最基本、最明显的区别。(3)支付报酬的方式不同。劳动关系以工资的方式定期支付。劳务关系多为一次性的即时清结或按阶段按批次支付。(4)待遇不同。劳动关系中劳动者除获得工资报酬外,还有保险、福利待遇等;而劳务关系中的提供劳务方,一般只获得劳动报酬。(5)法律适用不同。劳动关系中产生的纠纷由劳动法和劳动合同法来调整。劳务关系中产生的纠纷则由民法和合同法来调整解决。

本案中,无业人员在家中完成手工加工活计,不受雇主方管理,报酬按批次支付,不属于劳动法上的劳动,没有形成劳动关系,属于劳务关系,由民法或合同法调整,属于民事法律关系范畴。

第一节 劳动法的概念及立法目的

一、劳动法中的“劳动”之含义

“劳动”的含义有广义和狭义之分,并非所有的劳动都由劳动法调整,如加工承揽关系、

咨询服务关系、仓储保管关系等,尽管与劳动有关,但由民法调整。劳动法调整的劳动关系通常是指一定范围内的“劳动”活动。并且,劳动法上的“劳动”是指劳动力的有偿使用,即指劳动力的所有者将其劳动力有偿地提供给他人使用的劳动。“劳动”具有以下内涵:

1. 从劳动主体角度来看,通常是以职工身份所从事的劳动,属于职业性劳动。雇主将劳动者纳入生产组织管理范畴,在一定程度上,雇主支配劳动者人身,劳动者服从雇主指挥和管理。

2. 劳动是谋生手段,以获取报酬为目的。劳动法上的劳动具有有偿性,要求从事劳动的人具备作为劳动者的法定条件,而且是由劳动者从事的,能够得到劳动报酬,从而用于满足自身及其家庭成员生活需求的劳动。

3. 性质上具有契约性。劳动法上的劳动区别于公职人员履行公职所付出的劳动,也区别于履行出版、加工、咨询、扶养等劳务行为,它是基于劳动关系的建立而产生的。

4. 形式上通常是由用人单位组织起来的。必须建立在劳动合同或者劳动关系基础上,是从属于一定的用人单位或者雇主的,从事劳动的人须服从用人单位或者雇主的管理。

总之,劳动法上的“劳动”是指具备一定要件的、一定范围内的劳动,而不是所有的劳动都受劳动法调整,如果具备劳动法上完备要件的“劳动”,也就可以等同于劳动法中的“就业”了。事实上,劳动法中的“劳动”确实与“就业”几乎完全等同。因为一个人有了职业和收入,也就有了作为劳动者实现劳动权的要义。只不过从另一个角度来说,作为劳动法另一重要概念的“就业”,是与“失业”相对而言的。

我国劳动和社会保障部对“就业”与“失业”的概念进行了重新界定,按照新的标准,“失业人员”指在法定劳动年龄内,有工作能力,无业且要求就业而未能就业的人员。虽然从事一定社会劳动,但劳动报酬低于当地城市居民最低生活保障标准的,视同失业。“就业人员”指男在16~60岁、女在16~55岁的法定劳动年龄内,从事一定的社会经济活动,并取得合法劳动报酬或经营收入的人员。其中劳动报酬达到或超过当地最低工资标准的,为充分就业;劳动时间少于法定工作时间,且劳动报酬低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准,本人愿意从事更多工作的,为不充分就业。由于这一新标准不仅要求“就业”必须劳动,而且对“劳动报酬”有了特定的要求,就使“劳动”与“就业”的区分更为明显,也更加具有实际意义。

二、劳动法的概念

劳动法,有的国家又称劳工法,其含义有三种:一是指法律体系中的劳动法律部门,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的总称;二是指一个国家的劳动法典;三是指劳动法学或劳动法课程。本章所使用的劳动法概念,仅限于第一种含义。

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关系的法律规范的总称。我国劳动法的内容主要包括:促进就业制度;劳动合同和集体合同制度;工作时间和休息休假制度;工资制度;劳动安全卫生制度;女职工和未成年工特殊保护制度;职业培训制度;社会保险和福利制度;劳动争议的处理制度以及对执行劳动法的监督检查制度等。

劳动法有狭义和广义之分。狭义的劳动法专指劳动法典,即1994年7月5日第八届

全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过,并自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》。广义的劳动法是我国法律体系中一个独立的法律部门,即上述所指的调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范的总称,包括《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等法律法规。

三、劳动法的立法目的

劳动法的立法目的主要体现在以下几个方面:

1. 保护劳动者的合法权益

保护劳动者的合法权益,是劳动法的基本目标,我国《劳动法》第1条规定:“为了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的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法。”其中,明确指出,“保护劳动者的合法权益”是《劳动法》的立法宗旨,这里“单保护”的表述并不意味着法律对另一方的利益不予保护,只是对某方当事人的利益更加保护,在保护的侧重点上更加强调劳动者利益。劳动者的合法权益,是指劳动者依据国家法律、法规的规定,在劳动方面享有的各种权利和利益。《劳动法》把保护劳动者合法权益作为首要目的,是由我国社会主义法律的本质决定的,有利于激发劳动者的创造性。

2. 确立、维护和发展和谐稳定的劳动关系

无论从劳动合同法产生、发展的历史考察,还是从现实和社会生产方面考察,只要有众多人在一起劳动,即进行社会劳动,就必然要求有一定的劳动规则,以实现正常的劳动秩序。正常的劳动秩序,只能建立在稳定和谐的劳动关系的基础之上。没有稳定和谐的劳动关系,就没有稳定和正常的生产秩序和社会秩序。尽管我国是以生产资料公有制为主体的社会主义国家,劳动者是生产资料的主人,并享有最广泛的民主管理权利,但是,人类现阶段正处于市场经济的历史阶段,决定了社会各群体之间仍然存在着各自的利益的差别,特别是用人单位和劳动者之间的利益差别。因利益关系决定的各种差别,无时无刻不在威胁着正常的劳动秩序。另外,我国经济体制改革的深化,促进了我国非公有制的多种经济形式迅速发展,如外国资本经济、私营经济等。在这类非公有制经济中,用工一方与劳动者之间的利益冲突更加明显而突出。因此,确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系,是我国《劳动法》的立法目的。

3. 促进经济发展和社会进步

保护劳动者的合法权益,也是实现稳定劳动关系、建立和谐劳动秩序、促进社会经济发展和进步的前提与保障。劳动是社会和经济发展的基础,而社会经济发展和进步又是人们进行生产劳动,不断满足自身物质文化生活需要的重要条件。劳动者的合法权益得不到有效的保护,和谐稳定的劳动关系,以及正常的劳动秩序便不可能存在。劳动者的合法权益长期不被重视且遭受侵害,必然影响社会经济的发展。而劳动者合法权益受到保护的程度,又是反映一个国家社会进步的重要标志。因此,我国《劳动法》将促进社会经济发展和进步作为其重要目标之一。

应当指出的是,《劳动法》三个方面的立法目的,是一个辩证的统一体,三项具体的立

法目的,构成了我国《劳动法》立法目的的科学体系。通过规范用人单位与劳动者的行为,进而维护劳动者的合法权益,最终实现构建和谐稳定的劳动关系的目的,这三个不同层次的目的共同构成了劳动法科学的立法目的。

第二节 劳动法的调整对象及适用范围

一、劳动法的调整对象

我国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。

(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。具体而言,是劳动者在劳动力使用过程中,与用人单位之间形成的一种社会关系。

2. 劳动关系的特征

(1) 劳动关系的主体是特定的。劳动关系的主体是劳动者和用人单位之间的关系,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。各国劳动者和用人单位的主体范围,由其国内法规定,受本国经济社会发展的影响,存在一定的差异性。

(2) 劳动关系具有人身和财产双重属性。劳动力与人身不可分离,劳动关系的履行过程,实际上是劳动者连续不断地出卖劳动力的过程,具有人身属性。劳动者通过出卖劳动力的使用权,获得报酬,在形式上属于商品买卖,具有财产属性。

(3) 劳动关系具有从属性和平等性。劳动关系的一方当事人从属于另一方当事人,劳动者要遵守用人单位的规章制度,遵守劳动纪律、服从管理,具有从属性。劳动者与用人单位之间劳动力商品的交换,是双方平等自愿所达成的协议,体现了双方的意思自治,具有平等性。

(4) 劳动关系是基于劳动力的有偿使用而产生的一种特定社会关系。劳动关系是基于附着在劳动者身上的劳动力的有偿使用过程中所产生的特定社会关系,更注重的是劳动力有偿使用的过程。

(二) 与劳动关系有密切联系的其他关系

与劳动关系有密切联系的社会关系虽然其本身并不是劳动关系,但它们有的是劳动关系产生的前提,有的是劳动关系的直接后果,有的是附随劳动关系而发生的关系。这些关系有:(1)劳动力管理关系,即劳动行政部门与用人单位以及职工之间由于招工、调配和培训劳动力而发生的关系;(2)劳动保险关系,即国家社会保险机构与用人单位以及职工之间因执行劳动保险而发生的关系;(3)组织工会和工会活动关系,即工会与职工、用人单位因组织工会,职工参加民主管理,维护职工合法权益而发生的关系;(4)劳动争议处理关系,即劳动争议仲裁机构或人民法院与用人单位及职工之间由于处理劳动争议而发生的关系;(5)劳动监察关系,即国家劳动监察机关和工会因监督检查劳动法规的执行而同用人单位发生的关系。

二、劳动法的适用范围

我国《劳动法》第2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。”2008年1月1日实施的《劳动合同法》第2条规定：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体与公务员和参照公务员法管理的工作人员以外的劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，依照本法执行。”劳动合同法是劳动法的重要组成部分，可见，劳动法的适用范围包括企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体等。

1. 企业。这里的企业是以该企业在我国境内为限的，与企业的出资人国别或者企业的所有制性质无关，包括：法人企业和非法人企业；国有企业和非国有企业；内资企业和涉外企业；本国企业和外国企业。

2. 个体经济组织。是指雇工在7人以下的个体工商户，一种为具有法人资格的私营企业，另一种为不具有法人资格但经工商登记注册的个体工商户。前一种个体经济组织已经涵盖在企业中，此处的个体经济组织是指后一种，指招雇工的个体工商户。

3. 民办非企业单位。根据《民办非企业单位登记管理暂行条例》第2条的规定，民办非企业单位是指企业、事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。

在1994年的《劳动法》中，并没有区分事业单位和民办非企业单位，统称为“事业组织”，在《劳动合同法》中则对此作出了区分，而且明确规定，民办非企业单位必须适用该法，不再是依照执行；对于事业单位则是依照执行。

4. 社会团体。社会团体是由若干成员为了共同目的而自愿组成，并按照其章程开展活动的非营利性的社会组织。包括：党派团体、人民群众团体（如工会、妇联、共青团等）、文艺体育工作团体（如足协、排协、文联等）、学术研究团体、社会经济团体、宗教团体、爱好者团体和其他社会团体等。

公务员劳动关系由国家公务员法和其他法律加以规范。比照实行公务员制度的工作人员也不由劳动法调整，当然也不适用劳动合同法的规定。国家机关、社会团体和事业单位只有在通过劳动合同或应实行劳动合同与其工作人员之间建立劳动关系时，才适用劳动合同法。

根据法律规定，某些劳动者不属于劳动法适用范围，主要有以下几类：

（1）公务员和比照实行公务员制度的事业单位和社会团体的工作人员。按照《中华人民共和国公务员法》第2条的规定：公务员是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。公务员必须符合三个条件：一是必须是依法履行公职，二是使用行政编制，三是由国家财政负担工资福利。凡是符合这三个条件的都是公务员，具体来说包括七类机关的工作人员，即共产党机关、人大机关、政府机关、政协机关、法院机关、检察院机关、各民主党派机关。

另外，《公务员法》第106条还规定：法律法规授权的具有公共事务管理职能的事业单