

# 中国劳动法 基本理论问题研究

李孝保 著

# LABOUR LAW



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

# 中国劳动法 基本理论问题研究

李孝保 著



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

## 图书在版编目(CIP)数据

中国劳动法基本理论问题研究 / 李孝保著. -- 北京:  
法律出版社, 2019  
ISBN 978 - 7 - 5197 - 3784 - 9

I. ①中... II. ①李... III. ①劳动法—法的理论—研  
究—中国 IV. ①D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 191338 号

中国劳动法基本理论问题研究  
ZHONGGUO LAODONGFA JIBEN LILUN WENTI YANJIU

李孝保 著

策划编辑 刘晓萌  
责任编辑 刘晓萌  
装帧设计 李 瞻

出版 法律出版社  
总发行 中国法律图书有限公司  
经销 新华书店  
印刷 北京虎彩文化传播有限公司  
责任校对 晁明慧  
责任印制 吕亚莉

编辑统筹 法治与经济出版分社  
开本 710 毫米×1000 毫米 1/16  
印张 20.25  
字数 329 千  
版本 2019 年 12 月第 1 版  
印次 2019 年 12 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

网址/www.lawpress.com.cn

投稿邮箱/info@lawpress.com.cn

举报维权邮箱/jbwq@lawpress.com.cn

销售热线/400-660-8393

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司销售电话:

统一销售客服/400-660-8393/6393

第一法律书店/010-83938432/8433

西安分公司/029-85330678

重庆分公司/023-67453036

上海分公司/021-62071639/1636

深圳分公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5197-3784-9

定价:96.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

## 序

中国劳动法的发展历史比较短,自1995年《劳动法》施行后,劳动法才逐渐受到社会的关注。劳动法的影响是渐进的,这从劳动争议案件数量的逐年增加中就可以看出一斑。1995年全国各级劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件仅有33,030起,2008年《劳动合同法》施行后劳动法问题受到社会普遍的关注,2008年当年的劳动争议几乎比2007年翻了一番,达到693,465件,之后仍是持续增加。2018年,全国各地劳动人事争议调解仲裁机构共处理争议182.6万件,涉及劳动者217.8万人,涉案金额402.6亿元,全年办结争议案件171.5万件。由此可以看出,我国《劳动法》和《劳动合同法》实施对劳动者权益的建确和维护所产生的巨大影响。然而,由于我国劳动法的发展历史较短,劳动法基本理论问题的研究滞后于实践需求,大量令人棘手的劳动争议案件常常提出富有挑战性的理论难题,并凸显出劳动立法和理论的不足。李孝保博士的这本《中国劳动法基本理论问题研究》是系统研究现行中国劳动法问题的专门著作,在读了其书稿后,我认为该书具有以下特点:

第一,是立足于实务问题所作的理论反思。孝保博士作为兼职律师,有着丰富的处理劳动争议案件的实务经验,也深刻了解劳动法司法实践中存在的理论问题。也许是源自实务的呼唤,孝保博士所研究的劳动法基础

理论问题是与目前的实务需求紧密相连的,可以说是现实劳动法实务问题的理论反思。书中对诸多实践中有争议的问题进行了理论分析和解读,相信读者可以从中获得处理实务疑难问题的有益启迪,引发实务工作者进行更深刻的理论思考。从劳动法理论产生和发展的规律来看,理论产生于实践的土壤,是对实践中的问题进行更加深刻和系统的理性解说。然而,仅仅有实践是不够的,没有理论的实践只是肤浅的经验,只有对实践问题不断进行理论反思,才能在更高层次上指导实践。在现阶段我国劳动法发展尚处于初级阶段的时候,则更是如此。

第二,本书参考借鉴了境外对劳动法基本理论问题的研究成果。在境外一些早已实现了工业化的发达国家或地区,劳动法的发展已经有 100 多年的历史,其劳动法基本理论的发展也已经相当成熟。孝保博士在分析劳动法基本理论问题时,参阅了大量境外著作和论文,资料非常丰富,因此,其对于理论问题的分析是建立在丰厚的现行劳动法专业理论成果基础上的。

第三,本书对于中国劳动法基本理论问题的分析和思考是立足于中国过去所进行的思考。由于孝保博士长期从事实务工作,故而能在对劳动法基本理论问题进行阐述时采取务实的态度,自觉地立足于中国的实践情况进行理论思考。例如,本书提出:社会保险体系中的养老保险和失业保险与劳动关系的建立和存续并无必然关系,应将工伤保险和医疗保险作为独立的劳动保险,置于劳动关系法领域或框架之下,以解决劳动关系存续期间劳动者风险分担问题,而工伤保险和含生育保险的医疗保险与劳动关系的建立和存续有直接的关联性,应分别纳入社会保障和就业服务范畴。关于劳动争议处理机制的构建,应尊重我国劳动立法、政策及司法的历史和特性,在现行劳动争议处理机制的基础上,进一步完善“裁审衔接”机制,而非采取如取消劳动仲裁、设立劳动法院等目前看来比较激进的改革措施。

此外,本书还具有一定的前瞻性。其前瞻性既体现对具体问题的分析之中,又体现在其设专章对劳动法的未来进行了思考。在劳动、劳动关系及劳动法基本原理一章中,孝保博士提出,应当有条件地将从事于农业生产的劳动者纳入劳动关系的保护范畴之中,我对此是深为认同的,其对劳动法未来的思考也是比较深刻的。

综上所述,本人认为,李孝保博士的这本著作,具有很好的理论深度,对于

解决目前实践中的理论问题有启发,有实践指导的意义,是一本研究中国劳动法基本理论的优秀著作,适合理论研究者阅读,也适合实务工作者阅读。希望劳动法的理论研究能不断推动实践的发展和立法的完善,期待劳动法的明天会更好。

李坤刚

2019年9月

---

第一章 劳动、劳动关系及劳动法基本原理 .....	1
第一节 劳动的概念及本质 .....	1
一、劳动的概念与特征 .....	1
二、劳动的分类——基于劳动分工的视角 .....	3
三、劳动、劳动关系和劳动法的关系 .....	4
第二节 劳动关系的概念、本质 .....	5
一、劳动关系的概念和特征 .....	5
二、劳动关系的界定标准——以“资本雇佣劳动”的本质论视角 .....	8
三、劳动关系的分类及其与相关法律关系的比较 .....	17
四、发展趋势——基于系统论视角 .....	22
第三节 劳动法基本理论 .....	26
一、劳动法的概念与品性 .....	26
二、劳动法理念、宗旨和原则 .....	30
三、劳动法的产生和发展——以劳动者权利保护为视角 .....	34
第二章 劳动合同基本理论 .....	38
第一节 劳动合同的概念、特征——与民事合同之比较 .....	38
一、我国立法及理论界对劳动合同的认识误区 .....	39
二、劳动合同的本质功能——与民事合同的同质性 .....	41

三、劳动合同的法律特征——与民事合同的异质性 .....	43
第二节 劳动合同的订立与事实劳动关系 .....	47
一、事实劳动关系的概念与类型 .....	47
二、事实劳动关系的立法规制现状及评析 .....	50
三、事实劳动关系的理论溯源——事实契约理论与事实劳动关系 .....	53
四、事实劳动关系立法及理论重构 .....	55
第三节 劳动合同的效力 .....	56
一、劳动合同效力的特性 .....	56
二、劳动合同的生效与未生效 .....	58
三、劳动合同的可撤销 .....	60
四、劳动合同的无效及其处理 .....	62
五、劳动合同与劳动规章的效力冲突及其解决 .....	70
六、小结：劳动合同效力之立法重构 .....	75
<b>第三章 劳动关系的运行与劳动合同的履行 .....</b>	<b>77</b>
第一节 劳动关系运行与劳动合同履行的概念界分 .....	77
一、劳动合同履行的立法、理论梳理 .....	77
二、劳动合同履行之制度架构 .....	79
第二节 劳动者的主要义务 .....	83
一、劳动义务的意涵及其范畴 .....	83
二、忠实义务的意涵与范畴 .....	84
三、附随义务 .....	86
第三节 用人单位的主要义务 .....	88
一、工资或劳动报酬给付义务 .....	88
二、保护义务 .....	92
三、附随义务 .....	93
<b>第四章 劳动关系的管理与劳动合同的变更 .....</b>	<b>96</b>
第一节 劳动合同变更之立法、理论现状及其法理塑造 .....	96
一、劳动合同变更之立法、理论梳理与评析 .....	96

二、劳动合同变更之法理塑造 .....	98
第二节 岗位调整之理论和实践 .....	103
一、岗位调整之意涵及范畴 .....	103
二、调岗之法理及其法律属性 .....	104
三、合理性调岗之评判与制约 .....	106
第三节 工作地点的调整与变更 .....	108
一、工作地点变动的界定及其类型 .....	108
二、工作地点合理变动之范畴及其评判标准 .....	109
三、工作地点变动的相关特殊问题 .....	110
第四节 工资调整理论 .....	111
一、工资调整的动因及情形 .....	111
二、工资调整的方式 .....	113
三、工资调整制约因素 .....	114
<b>第五章 工资、工时基本理论 .....</b>	<b>117</b>
第一节 工资的概念及其本质 .....	117
一、从“工资”到“薪酬”——基于历史发展的视角 .....	117
二、“工资”与“薪酬”——关于工资的学科界分 .....	118
三、“工资”和“劳动报酬”——工资的特征及本质 .....	122
第二节 工资的构成 .....	124
一、工资构成与工资结构的区分 .....	124
二、工资构成的具体分析 .....	125
第三节 工资的分类 .....	128
一、法定工资和约定工资 .....	128
二、固定工资和浮动工资 .....	130
三、应发工资、实发工资、缴费工资及应税工资的界分 .....	131
第四节 工资的劳动基准规制 .....	132
一、最低工资制度 .....	132
二、工资支付保障制度 .....	134
第五节 工时、休假制度的基本理论 .....	137

一、工时和休假的概念及其立法功能和价值·····	137
二、工时立法及相关理论问题·····	139
三、休假的种类及其理论要点·····	142
<b>第六章 劳动关系与相关法律关系之理论界分</b> ·····	<b>147</b>
<b>第一节 劳动法的体系划分及其相关概念的厘清</b> ·····	<b>147</b>
一、劳动关系的类型化和层次化·····	148
二、劳动法的体系化·····	149
<b>第二节 劳动市场法——以就业服务和社会保障为重点</b> ·····	<b>150</b>
一、劳动市场法的理念、功能及特征·····	151
二、就业服务法·····	152
三、失业保险法·····	155
四、劳动市场法、劳动关系法及社会保障法之关系重构·····	158
<b>第三节 劳动行政法律关系——以劳动监察与社保行政为重点</b> ·····	<b>161</b>
一、劳动行政及劳动行政法·····	161
二、劳动监察的运行机制及其与相关制度的比较·····	163
三、社保行政与相关制度之间的关系界定·····	170
<b>第四节 劳动争议处理机制——以“裁审衔接”为重点</b> ·····	<b>179</b>
一、关于裁审关系的理论观点及其评述·····	179
二、裁审衔接机制的现状、问题及成因·····	182
三、裁审衔接机制完善路径·····	185
<b>第七章 劳动关系管理和运行中的特殊协议</b> ·····	<b>190</b>
<b>第一节 劳动关系运行中的特殊协议相关理论界定</b> ·····	<b>191</b>
一、特殊协议的概念和特点·····	191
二、特殊协议的类型化研究·····	192
<b>第二节 服务期基本理论</b> ·····	<b>194</b>
一、服务期的意涵、本质及其功能、价值·····	194
二、我国服务期协议的理论和实践发展中的常见问题·····	196
三、服务期协议立法完善建议·····	198

第三节 竞业限制基本理论问题 .....	201
一、竞业限制相关基础理论 .....	201
二、关于竞业限制协议的效力问题 .....	206
三、关于竞业限制协议的履行问题 .....	208
四、竞业限制协议的解除及违约责任的承担 .....	213
<b>第八章 劳动关系的结束与劳动合同的解除、终止 .....</b>	<b>216</b>
第一节 劳动关系结束的一般理论 .....	216
一、劳动关系结束的相关概念厘清——基于不同的学科视角 .....	216
二、劳动关系结束的相关基础理论——理念和模式之比较考察 .....	222
三、我国解雇保护制度存在的问题 .....	227
第二节 劳动合同的解除 .....	229
一、劳动者单方解除劳动合同 .....	230
二、用人单位单方解除劳动合同 .....	234
三、协商解除劳动合同 .....	243
第三节 劳动合同的终止 .....	246
一、劳动合同终止的概念及其类型化 .....	246
二、劳动合同到期终止的相关理论问题与思考 .....	247
三、劳动合同法定终止相关理论 .....	249
第四节 与劳动合同解除和终止相关的理论问题 .....	251
一、劳动合同“三金”制度的问题与应对 .....	251
二、劳动合同解除和终止后的附随义务 .....	254
<b>第九章 非典型用工相关理论与实践 .....</b>	<b>256</b>
第一节 传统意义上典型用工方式的特性及其评判标准 .....	257
一、传统意义上典型用工方式之典型特征 .....	257
二、传统意义上典型用工方式的评判标准 .....	258
第二节 非典型用工方式的界定 .....	260
一、非典型用工方式的概念厘定 .....	260
二、非典型用工方式的评判标准 .....	262

第三节 非典型用工的成因及问题呈现 .....	266
一、非典型用工的成因 .....	266
二、非典型用工存在的相关问题 .....	268
第四节 非典型用工的类型化研究 .....	270
一、非典型用工类型梳理的不同视角 .....	270
二、非典型用工的具体样态 .....	273
第五节 非典型用工的立法完善——以劳务派遣和非全日制 用工为例 .....	279
一、劳务派遣用工的立法完善路径 .....	279
二、非全日制用工的立法重构 .....	282
<b>第十章 中国劳动法的发展趋势 .....</b>	<b>288</b>
第一节 信息化社会的概念和特征 .....	288
一、信息化社会相关概念之界分 .....	288
二、信息化社会的特征 .....	290
第二节 信息化社会劳动关系的发展变革及其面临的问题 .....	292
一、信息化社会资本和劳动格局的逆向运行 .....	293
二、信息化社会劳动关系运行的“两极化”并存 .....	294
三、信息化社会劳动关系发展过程中的主要问题 .....	296
第三节 信息化社会中国劳动关系及劳动法的展望 .....	300
一、劳动力市场“稳定性”和“灵活性”关系的重新审视和处理 .....	300
二、社会化用工模式下,劳动者的分层保护及劳动法的分类适用 .....	302
三、社会化用工条件下,劳动关系调整模式与争议处理机制的 改革和创新 .....	304
<b>后 记 .....</b>	<b>308</b>

# 第一章 劳动、劳动关系及劳动法 基本原理

作为现代人,不难理解“劳动创造了人并推动了人类社会的发展”“劳动关系是人类社会最基本的社会关系之一”等论断。对劳动、劳动关系及劳动法等相关概念体系及基本原理的深入探讨,是劳动法及相关学科理论研究和实务工作的前提和基础。本章拟从历史发展和比较法的视角,结合我国特殊的政治、经济体制环境及劳动立法和政策背景,阐述三者的关系及其基本原理。本章所论述的问题是本书所涉论题的研究基点和逻辑起点。

## 第一节 劳动的概念及本质

讨论劳动关系,必须先弄清楚何为劳动的问题。什么是劳动?这一问题貌似简单实则极为复杂,从劳动价值论是马克思主义经典理论之基础地位便可见一斑。不过,本书主要研究劳动法的基本理论问题,对劳动问题的探讨也限于从劳动、劳动关系及劳动法三者之间的关系展开。

### 一、劳动的概念与特征

在社会生活中,我们每个具有劳动能力的人都在或

可以从事不同种类、不同形式的劳动,劳动离我们如此之近,对劳动的理解又如此简单,以至于我们时常认为无须对劳动做理论化的表达和界定。但任何学科的研究都离不开对其基本概念和范畴的界定,探讨劳动法基本理论问题,当然离不开对劳动概念的具体界定。关于劳动的概念,学界基于不同的学科研究视角自有不同的界定,比如,“劳动是人们以自主或受雇的方式,改造自然界并创造物质财富的直接的物质资料生产,是人与自然界直接进行物质、能量、信息交换和变换的活动过程”。<sup>①</sup>再如,“广义的劳动,谓人间之有意识的,且有一定目的之肉体的或精神的操作”。<sup>②</sup>但马克思主义关于“劳动是人利用工具改造自然的过程”的理论界定是最具基础性、普遍性和指导性的界定。

马克思主义对劳动概念的经典表述,实际上标识了劳动具有以下特征:

第一,劳动具有两面性。劳动既体现了人和自然的关系,即劳动的物质性,又体现了人和人或人与社会的关系,即劳动的社会性。劳动的物质性是人们改造自然的过程,即人与自然或人与物的关系,无论是农业劳动还是工业劳动,劳动力与生产资料相结合才能推动社会生产的发展。无论人类文明发展到何种程度,人类的生存都必须依赖并改造自然。同时,劳动过程中的人与自然的关系又体现为人与人的社会关系,劳动力与生产资料背后都体现了相应的主体意志,两者的结合自然体现为人与人的关系,本质上是一种社会存在。在劳动的两面性中,物质性是第一性的,是基础;社会性是第二性的,是本质。事实上,劳动的两面性并无先后之分或主从之别,任何学科关于劳动的表述和界定,都离不开劳动的“两面性”,但不同的学科会有不同的侧重点,如自然科学、经济学会侧重对劳动物质性的关注,而社会学、管理学、法学则侧重对劳动社会性的关注。

第二,劳动是体现主体意志的实践性活动。马克思主义哲学的一个基本命题就是,实践是主客观、主客体相统一的过程。劳动是直接的物质资料的生产,是人类一切实践活动的基础和逻辑起点。故劳动一定是一种实践性活动,且是一种人运用体力和智力改变劳动对象的过程,从而区别于无意识的活动,也区别于主观的思维或意识活动。同时,劳动一定是受主体意志的支配,或者说劳

<sup>①</sup> 王江松:《劳动哲学》,人民出版社2012年版,第252页。

<sup>②</sup> 史尚宽:《劳动法原论》,台北,正大印书馆1978年版,第2页。

动一定具有目的性。无论是自给劳动还是为他人劳动,无论是体力劳动还是脑力劳动,都必须体现一定的意志性或目的性。

第三,劳动具有分化性和发展性。自人类社会产生以来,劳动就处于不断的分化或分工过程中,劳动的分工推动社会的分工和发展。劳动的分工和发展体现了人力的逐步解放和人的自由发展的过程,人类从原始社会简单的群体劳动,到奴隶社会的奴役劳动,再到封建社会的自我劳动及工业社会的雇佣劳动的过程,其实就是劳动力不断获得解放和人逐步获得自由,进而推动社会不断发展的过程,本质上是一种生产力和生产关系的互动。

## 二、劳动的分类——基于劳动分工的视角

在劳动关系和劳动法的语境下研究劳动的概念和劳动的过程,不得不提及劳动的分类。据上所述,劳动的分工和发展总体上体现了由简单到复杂,由不自由到自由的劳动力不断解放和劳动者逐步自由的过程。故我们可以从不同的角度将劳动进行如下分类:

第一,从劳动分工的发展过程来看,劳动分为简单劳动和复杂劳动。简单劳动是指传统农业社会和工业社会早期,人们从事的农业、手工业劳动,一般属于重复性的、体力的和自给自足的劳动;而复杂劳动则是在简单劳动的基础上形成的具有技术含量并具有一定创造性的劳动,一般体现为脑力劳动或精神劳动、知识劳动。不过,值得一提的是,简单劳动与体力劳动,复杂劳动与脑力劳动,并非完全的对应关系,简单劳动并不排斥脑力劳动,同样复杂劳动也并不排斥体力劳动。笔者在此将学界关于体力劳动和脑力劳动这一传统的划分,整合进简单劳动和复杂劳动的分类,以求分类更加标准和规范。

第二,从劳动的形式及其组织形态来看,劳动分为个体劳动与集体劳动。个体劳动是传统的农业及手工业劳动,个体劳动具有简单性、自给自足性、封闭性及原生态性;集体劳动则是社会经济发展之商品经济或市场经济条件下,有组织性的规模化劳动,批量化、机械化、流水化的劳动形式。集体劳动并非简单劳动的集中或集合,而是一种劳动的社会化、组织化和规模化形式。

第三,从劳动力和生产资料的统一和分离的历史角度来看,劳动分为自雇劳动与他雇劳动。资本主义工业革命之前,人类社会处于农耕文明时期,农业劳动和手工业劳动主要是自雇型劳动,具有天然的自主性、封闭性和自给自足

性,这是由当时社会经济条件决定的。在自雇劳动条件下,生产资料与劳动力所有者和使用者没有分离,无法体现劳动结构的两造关系。自雇劳动代表或体现的是传统性、封闭性、简单性、非市场化等特征。资本主义生产方式确立后,开始出现规模化的雇佣劳动,这是由资产阶级自由主义思想的形成,资产阶级政治体制的确立以及资本主义工业革命等多种因素综合所致。劳动从自雇劳动到他雇劳动,真正体现了人与人之间的社会关系,尤其是资本主义社会雇佣劳动形态的形成和发展,使得关于劳动的本质属性及社会性的研究更具有理论和现实意义。他雇劳动代表或体现的是现代性、社会性、开放性、复杂性、组织性、市场化等特征。

### 三、劳动、劳动关系和劳动法的关系

由上述劳动的概念、特征及分类分析可知,劳动的概念范畴大致可以分为广义上的劳动和狭义上的劳动。广义上的劳动泛指具有劳动能力的人有意识地从事的一切体力或脑力活动。当然,广义上的劳动本身还可以进一步分为不同的层次,如职业劳动和非职业劳动就属于不同的层次。狭义上的劳动则是指具有特定条件和意涵的劳动,不同的研究论题可能会有不同的关于狭义劳动的界定。本书所指的狭义劳动是指劳动关系和劳动法意义上的劳动,具有一定的时代背景和界定标准,在没有特别指明具体语境下劳动的含义时,本书所指的劳动均是指此处的狭义劳动。具体而言,有以下四个判定要素:第一,劳动产生的时代背景是资本主义工业革命和资本主义生产方式的确立;第二,属于资本雇佣劳动,体现劳动关系或劳资关系,具有从属性;第三,基于契约关系,并体现出劳动的平等性和自由性;第四,属于职业化劳动,是劳动者谋生的手段。史尚宽先生在其《劳动法原论》(1934年初版)一书中就将劳动法意义上的劳动界定为:“为基于契约上义务,在从属的关系中所为之职业上且有偿的劳动。”<sup>①</sup>此概念堪称经典,至今仍不过时。

事实上,本书所指的劳动、劳动关系及劳动法具有共同的时代背景并具有特定的逻辑关联性。共同的时代背景是近代以来,以市场经济和民主法治为基石的资本主义生产方式。特定的逻辑关联性则体现为两方面:第一,劳动和劳

---

<sup>①</sup> 史尚宽:《劳动法原论》,台北,正大印书馆1978年重印版,第2页。

动关系既具有统一性或同质性又体现为现象和本质的关系。在劳动法和劳动关系领域或语境下,探讨劳动其实主要就是探讨劳动关系,否则,研究劳动问题便失去了意义。但劳动关系作为普遍的社会关系和社会现象,其本质就体现为劳动或劳动的过程。故劳动和劳动关系又属于一种现象和本质的关系,劳动是劳动关系内生性或原发性力量。第二,劳动关系与劳动法体现为一种调整与被调整的关系。劳动关系的本质是资本雇佣劳动,是一种普遍的市场主体和市场行为,必须接受相应的规则指引;否则,资本雇佣劳动的从属性和不对等性必然导致资本的无限贪婪和劳动者的无限悲惨,最终引发社会的无序和混乱。故劳动法对劳动关系是一种外生力量的调整和规范。

## 第二节 劳动关系的概念、本质

劳动关系的概念体系及其本质的探讨,无疑是研究劳动法相关理论和实务问题的前提和基础。本节在探讨劳动关系概念及其界定标准的基础上,重点关注劳动关系的类型化探讨以及劳动关系与非劳动关系的界分。

### 一、劳动关系的概念和特征

关于劳动关系的概念,学界基于不同学科领域有多种称谓和界定,如雇佣关系、劳雇关系、员工关系、劳资关系、产业关系等。鉴于我国社会对劳动关系概念的普遍认知,笔者在此无意探讨劳动关系的具体称谓及其界定。当然,不同称谓和不同的概念界定必有其特定的学科背景和意涵,甚至还有意识形态的考量。囿于论题的范围,本书只探讨在劳动法领域中,学界对劳动关系概念的相关界定。劳动法学界对劳动关系的称谓和界定并没有原则性的分歧,史尚宽先生认为:“劳动关系谓以劳动给付为目的之受雇人与雇用人间之关系。”<sup>①</sup>此概念至今仍是主流观点。不过,探讨劳动关系的概念必须考虑其概念内涵的精准和外延的周密,既能体现劳动关系的时代背景或社会条件,又能体现劳动关系的本质属性。本书将劳动关系界定为:“在社会化生产方式和市场经济条件

<sup>①</sup> 史尚宽:《劳动法原论》,台北,正大印书馆1978年重印版,第2页。