# 劳动合同范本 :集体合同(第一部分)

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-08-12

*日立公司（下称公司）承认日立公司工会（下称工会）为公司的工会组织。公司与工会尊重各自的基本权利与义务，缔结如下协议并真诚地予以遵守。第一章总则第一条职工除下述各款的人员均为工会会员：１．课长以上以及担任相当课长以上职务的人员。...*

日立公司（下称公司）承认日立公司工会（下称工会）为公司的工会组织。公司与工会尊重各自的基本权利与义务，缔结如下协议并真诚地予以遵守。

第一章总则

第一条职工除下述各款的人员均为工会会员：

１．课长以上以及担任相当课长以上职务的人员。

２．从事劳动、人事、培训以及福利工作部门的主任和负责计划的人员。

３．从事经营信息管理调查工作部门的主任及负责计划的人员。

４．从事订货记帐及营业调查工作部门的主任及担任相同职务的人员。

５．从事会计、秘书、总务及股票工作部门的主任。

６．公司领导及各工厂厂长的秘书和司机各一人。

７．负责警卫部门的主任及组长。

８．公司与工会支部协商指定的人员。

第二条被工会开除的人员公司原则上给予解雇。但解雇将对公司企业带来不便时公司将与工会协商。

第三条公司制定就业规则及其他有关职工劳动条件的各项规则时，听取工会或工会支部的意见，不制定与本协议相抵触的条款。

第四条公司与工会或工会支部为和平地解决一切争议，应按第九章及第十章规定的程序，迅速地解决公司与工会、工会支部或工会会员之间出现的不满或纠纷。

第二章工会活动

第五条工会、工会支部及会员的工会活动由本章规定。公司不以工会会员参加正当的工会活动为由给予不同待遇。

工会、工会支部及会员在工作时间内进行工会活动时，应充分考虑公司的意见，尽量不给公司业务带来障碍。

第六条工会、工会支部或会员必须在工作时间内举行工会活动时，除下列各款外，应事先递交书面报告，以得到公司谅解：

１．工厂工会委员和工厂申诉受理委员在处理及其调查本协议规定的申诉时，一周为８小时以内。

２．谈判委员及专门谈判委员出席委员会及专门委员会。

３．中央经营审议会委员及其专门委员以及工厂经营审议会及其专门委员出席审议会及专门委员会。

４．执行委员出席执行委员会。

５．评议员出席评议员会。

６．工厂委员会及其专门委员出席工厂委员会及其专门委员会。

７．其他工会支部应参加的相当于上述各款的劳动团体的会议。

第七条工会会员因工会活动离开公司工作时，应事先按规定的报告书通过所属上级向公司申报。

第八条公司允许工会有工会支部从会员中选任专门从事工会工作的脱产干部和书记。

公司对专职从事工会工作者除按第十八条细则外，按下列条款对待：

１．不支付工资。

２．不支付交通津贴。

３．可与其他工会会员同样利用工厂卫生福利设施。

４．公司不负担各种社会保险及养老年金基金中雇主应负担的保险费，但如有申请，公司可为其代办交纳保险费手续。

５．在适用有关就业规则方面，除因不从事公司业务而部分不能适用外，其余与会员相同。

６．在专职从事工会工作期间，不享受年休假待遇。

７．专职从事工会工作期间的基本工资的变动与会员相同。

８．专职从事工会工作期间计算连续工龄。

９．专职从事工会工作结束后恢复原来工作。

第九条工会及其支部应通告工会干部的名单，所属部课名、就任离任的日期及其书记的名单、录用退职的日期。

第十条工会及其支部为进行工会活动，使用工会事务所及公司的设施、物品、场所时应事先征得公司的认可。

使用公司的设施等时不能用于工会业务以外的宣传、广告以及政治目的。工会及其支部需要宣传、报道、通知等可使用规定的布告栏。

第三章人事

第十一条公司按本章规定的基准对工会会员进行公正的人事管理。

第十二条公司需要录用职工时，从１５岁以上的志愿者中经过权衡决定录用者。

第十三条新录用者经过３个月的试用期，以正式职工身份签订劳动合同。

试用期间公司可取消录用。试用期满１４天后取消录用时，应提前３０天通知本人或支付３０天的平均工资。

第十四条公司由于业务上的原因，认为有必要时，可以调动会员或改变会员担任的工作。公司决定后应迅速与工会支部联系。

公司在决定调动时应充分考虑会员本人的情况。

第十五条公司因业务上的原因认为有必要时，可派遣会员去公务部门、公共团体及其他公司工作。公司决定后应迅速与工会支部联系。

第十六条公司录用大量员工时，应事先与工会、工会支部联系，听取意见。

第十七条公司当会员大量调动、派遣、转任时，应就有关基本事项与工会、工会支部协商。

第十八条工会会员有下列情况时，给予不同期限的休职：

１．因疾博伤病（不包括工伤）长期缺勤者的休职（见下页表）。

２．因事故缺勤已达１个月继续缺勤时给予２个月休职。

３．派遣在外时为整个派遣期间。

４．就任国会议员、都道府县知事、市町村长等公职给予必要的休职期限。

５．就任上款以外的公职，且公司认为必要时给予必要的休职期限。

属第１款、第２款的休职，当公司确认其休职原因消失时，可提前让其复职或根据情况予以延长。

属第３款、第５款的休职期限后给予复职。

──────┬─────────┬───────────────────

││休职期限

缺勤开始时 │├───┬─────────┬─────

的连续工龄 │ 休职开始日期 │结核性│高血压、癌、神经系│

│││统疾病及跌打损伤疾│其他疾病

││ 疾病 │博│

──────┼─────────┼───┼─────────┼─────

1年以内 │缺勤已达4个月 │17个月│14个月│12个月

──────┼─────────┼───┼─────────┼─────

1年至3年│缺勤已达4个月 │20个月│14个月│12个月

──────┼─────────┼───┼─────────┼─────

3年至5年│缺勤已达6个月 │21个月│14个月│12个月

──────┼─────────┼───┼─────────┼─────

5年至10年 │缺勤已达6个月 │23个月│16个月│14个月

──────┼─────────┼───┼─────────┼─────

10年至20年│缺勤已达6个月 │29个月│24个月│18个月

──────┼─────────┼───┼─────────┼─────

20年以上│缺勤已达6个月 │33个月│30个月│24个月

──────┴─────────┴───┴─────────┴─────

第十九条会员符合下列各款时，经审查后给予褒奖：

１．工作诚恳为人表率。

２．工作效率显著出类拔萃

３．提出有益于业务或发现业务上问题的重大报告。

４．事业上有发明创造及刻苦钻研。

５．防止了灾害事故的发生或在紧急情况下建立功勋。

６．当他人遇难时积极抢救。

７．参加与业务有关的进修、教育、比赛活动，成绩优异。

８．为国家、社会作出功绩，成为公司职工的荣誉。

９．其他被公认为有必要给予褒奖的事迹。

第二十条会员工龄满１５年、满２５年以及满３５年时给予褒奖。

第二十一条褒奖按下列方式授予：

１．奖状；

２．奖品；

３．奖金；

４．奖励休假。

褒奖将在公司内张榜公布。

第二十二条对有特殊功绩的人给予特别奖励。

第二十三条会员犯有第二十五条之事由，被认定程度轻微或有情可原或有明显悔改表现时，免于惩戒处分，予以警告。

第二十四条会员犯有第二十五条、第二十六条的事由，可给予惩戒。

惩戒分为谴责、扣罚工资、停止工作及惩戒解雇四种。

１．谴责时交付处分说明书以戒将来。

２．扣罚工资时交付处分说明书，每次扣罚金额为一天平均工资的５０％，一个月的总额为月工资总额的１０％以内，以戒将来。

３．停止工作时交付处分说明书，停止其３０天以内的工作时间，不支付工资。

４．惩戒解雇不需事先预告，随时解雇。惩戒处分在公司内张榜公布，公司事先通知工会支部。

公司事先通知工会支部有关解雇和停工处分的决定。

第二十五条会员犯有下列各款事由，根据情节给予停止工作、扣罚工资或谴责处分：

１．无正当理由，随意旷工。

２．无正当理由，经常迟到、早退或缺勤。

３．在厂内修理、制作私人物品或委托他人在厂内修理制作个人东西。

４．工作时间未经许可离开岗位或有消极怠工行为。

５．无正当理由，妨碍生产。

６．伪造欺骗有关工休、外出的手续、报告。

７．因喧哗、酗酒、风纪不整等不良行为扰乱工作场所的秩序。

８．对公司和公司内人员进行中伤诽谤、败坏他人信誉等不当行为。

９．不认真管理火源或未经许可私自点火。

１０．违反有关预防灾害及保健卫生的规则或指示。

１１．因消极怠工、管理不周或工作不认真造成破坏性灾害、重大业务事故或影响了公司的信誉。

１２．在公司的设施内（除公司宿舍或公司住宅）未经许可张贴传单或广告等。

１３．在业务上欺骗公司给公司造成损失。

１４．严重损害公司职工的名誉。

１５．类似上述委不得体的行为。

职工对上述行为给予帮助、共谋、教唆或煽动者，与上述处分相同。

第二十六条会员属下列各款时给予惩戒解雇处分，但可酌情给予停工或扣罚工资的处分：

１．无正当理由，无故连续７天以上旷工。

２．对公司的人员施行暴力威胁或绑架关押他人。

３．未经许可拿走或企图拿走公司物品。

４．未经许可携带对公司秩序、安全卫生有害的物品。

５．因故意或重大过失破坏、丢失、滥用、藏匿公司的设备、动力、资材、机械、工具、产品、文件或宣传物等。

６．因故意或重大过失，做了自己权限以外的行为或无故不遵守上级指示。

７．在工作中，接收不正当的礼品或诈取钱物，以谋私利。

８．依据刑法被判为有罪。

９．泄露或企图泄露公司的重大秘密。

１０．伪造经历、采用欺骗手段进行公司。

１１．未经公司同意，受雇他人。

１２．经常受到惩戒处分、警告，但无悔改之意。

１３．属前条各款，情节严重。

１４．类似上述很不得体的行为。

会员除上述第８款和第１２款外，对其他各款的行为提供帮助、进行共谋、教唆或煽动的，与上述处分相同。

会员作出上述行为，公司认为其出勤将给工场秩序带来很坏影响时，在作出惩戒或处分决定前，令其休职。

第二十七条会员属下列各款的可给予退职：

１．因本人原因申请退职。

２．到达退休年龄。

３．调任所属公司。

第二十八条会员属下列各款的给予解雇：

１．根据第二十六条给予惩戒解雇处分的。

２．神经和身体残疾或因老弱疾病等原因不能胜任工作的。

３．业务能力或业务成绩明显低下的。

４．第十八和第１款、第２款的休职期满后的。

５．就任第十八条第４款公职，没有办理休职或休职期满后没有复职的。

公司在根据本条第３款作出解雇决定前，为激发其工作能力，应先考虑调换其工作岗位。

第二十九条公司在不得已情况下解雇会员时与工会或工会支部协商。

第三十条属第二十八条第２款和第４款的解雇，应提前３０天预告或支付３０天的平均工资。如支付工资可相应缩短预先的日期，按第二十八条第２款和第３款，公司向本人预告解雇时，如本人提出申请，可按所剩预告天数支付平均工资后随即解雇。

第三十一条属第五十四条第４款公伤休假期间及第五十四条第９款生育休假期满后３０天内不可解雇。

公伤休假者治疗３年尚未痊愈，须取得公伤保险年金待遇后给予解雇。

第三十二条退休年龄为６０岁。

第四章勤务

第一节勤务

第三十三条会员每天就业时间为８小时４５分。分为实际工作时间８小时和休息时间４５分，每天工作起始和终了时间的分配与工会支部协商。

公司因电力、煤气等不可抗拒的原因，可以在平均一周的实际工作时间不超过４０小时的范围内调整每天的工作时间。

就调整工作时间的上下班时间分配与工会支部协商。

总部和分店的就业时间另与工会协商确定。

第三十四条由于业务上不得已的原因，公司可与工会协商延长第三十三条规定的实际工作时间（提早上班、加班、临时召回上班），延长实际工作时间一天不超过４小时，一周不超过１２小时。但是，确有紧急业务情况时，届时与工会支部协商确定延长实际工作时间。从事有害业务延长实际工作时间一天不超过２小时，一周不超过６小时。

第三十五条１８岁以上的女子超时劳动及深夜劳动事项按劳动基准法及有关法令执行。从事第三十八条交接班工作不受上述规定限制，工作至下午１０时３０分。

第三十六条公司不让未满１８岁的会员超时劳动或深夜（下午１０时至上午５时）劳动。

从事第三十八条交接班工作不受上述规定限制，可让１６岁以上男子深夜工作。

第三十七条因灾害等不可避免的事故及紧急情况下，可不受前３条和第五十二条第１款规定的制约，在必要的限度内延长实际工作时间或在休假日工作。

延长实际工作时间与工会支部商定。

第三十八条公司因业务上的需要可让会员交替上班。

交替上班的就业时间及交接方法与工会支部商定。

第三十九条因业务的需要，在不得已的情况下，可不按常规的工作时间上下班，而采取特殊的时间上下班。

上述特殊工作时间制与工会支部商定。

第四十条警卫人员、汽车驾驶员、宿舍管理员等属劳动基准法第四十条、第四十一条第３款规定的人员，不适用本章的工作时间和休息时间之规定。上述工作者的实际工作时间和休息时间及休假日与工会支部商定。

第四十一条因业务上的关系，需要每周工作６天的工作，原则上每周工作６天。

上述每周需工作６天的工作与工会支部商定。

第四十二条公司因业务需要，可安排会员出差。出差期间作为工作时间，但如有上级的指示，可不受上述的限制。

出差旅费另与工会商定。

第四十三条公司因业务需要，可派遣会员外出工作（依据劳动者派遣法的派遣）。

第四十四条因业务需要，可安排会员值班，有关值班规定与工会支部商定。

第四十五条对给未满１岁的婴儿哺乳的女子如有申请，可去哺乳场所一天两次，每次有３０分钟的哺乳时间。

第四十六条会员出勤、下班、因公外出必须办理规定的手续。

迟到、早退或工作时间需办私事外出时，应得到公司认可。

第四十七条会员缺勤时应通知规定的手续得到公司认可。

因私伤病达７天时，应递交医师诊断书，这时应由公司指定的医师出具证明。

因伤病以外的原因缺勤时应说明具体的理由。

第四十八条会员因下述事由不得已迟到、早退时，不按迟到、早退处理：

１．行使选举权等其他公民权。

２．因工负伤，治疗疾博

３．执行公务。

４．天灾事故。

５．交通中止等其他事故。

６．为预防传染病而切断交通或公司认为有必要停工的情况。

第四十九条会员属下列各款时，不允许进入工场或退出工场：

１．被认为风纪不整或有碍于卫生。

２．携带不属业务用的火器、凶器及其他危险品。

３．其他类似第２款的事例。

第五十条会员出入工场时除经过规定手续、得到许可外，不得将日用品以外的物品带入或带出工畅

第二节休假日、年休假日和工休

第五十一条会员的休假日为下列各款：

１．星期日。

２．星期六。

３．年末年始（１２月３１日至１月３日）。

４．国民节日。

５．７月１６日（公司创立纪念日）。

６．劳动节。

７．本条第１款与本条第４款的国定节日重叠时为星期一。

８．５月４日。

因业务关系不能休息时，根据与工会支部的协定给予倒休。

第五十二条因业务工作需要，根据与工会的协定可让会员在上条休假日里劳动。但不安排未满１８岁的会员在上条第１款的休假日里劳动。

１８岁以上女子的假日工作依据劳动基准法及有关法令办理。

会员在休假日劳动后，应在２周内给予相应天数倒休。

第五十三条根据第三十四条和第三十七条的规定，常规工作时间结束后至第２天工作时间开始止连续工作８小时以上，第２天为休息日。

第五十四条会员能够申请下列的休假，但是，会员应在当天工作开始前申请预定休假的天数：

１．年休假

连续工龄１年内每年１０天

连续工龄１年以上２年以内每年１２天

连续工龄２年以上３年以内每年１３天

连续工龄３年以上４年以内每年１３天

连续工龄４年以上５年以内每年１４天

连续工龄５年以上６年以内每年１５天

连续工龄６年以上７年以内每年１５天

连续工龄７年以上８年以内每年１６天

连续工龄８年以上９年以内每年１７天

连续工龄９年以上１０年以内每年１８天

连续工龄１０年以上每年２０天

休假年度为３月２１日至第二年３月２０日，年末如有余数则转入第二年，但仅限于第二年，不能再续转。

如会员申请休假时间有碍于业务正常进行，则更改其休假时间。

２．庆丧休假

（１）婚姻（包括结婚日）５天

（２）妻子生育２天

（３）丧假

①父母、配偶、子女死亡７天

②祖父母、兄弟姐妹死亡５天

③配偶父母死亡３天

３．调动休假

因工作调动，公司认为有必要搬家时给予下列时间，但不包括旅行所需的天数：

──────┬─────────┬─────────┬─────────

│单身赴任│携家属赴任│家属阻挠

──────┼─────────┼─────────┼─────────

外地│3天 │6天 │4天

──────┼─────────┼─────────┼─────────

附近地│2天 │4天 │3天

──────┼─────────┼─────────┼─────────

市内│1天 │2天 │2天

──────┴─────────┴─────────┴─────────

４．工作休假

因工负伤或患病为医师的诊断书所提出的时间，这时应由公司指定的医师出具诊断书。

５．公务休假

（１）就任都道府县市区町村会议员的会员出席议会或执行其他业务的时间。

（２）根据劳动工会法、劳动基准法、职业稳定法执行公职以及根据公安委员、教育委员、农业委员、民生委员等法令执行公共性职务的会员执行公务所需要的时间。

（３）作为证人、鉴定人、旁证人出席法院或相应的机构活动时所必需的时间，但与私人有关的出庭不予公假。

（１）（２）（３）款规定的休假如不妨碍公务，公司可依其申请更改其休假期。

６．遭灾休假

遭受天灾（火灾、地震、风灾、水灾等）给予公司认为必需的时间，与会员分居的受到会员抚养的家属也参照上述规定办理。

７．交通中断休假

因天灾或其他事故交通中断不能出勤时给予必需的时间。

８．防病休假

同居住者或居住地附近发生传染病患者时，为预防传染病，禁止通知或公司认为必要的歇工时间。

９．生育休假

预产期８周（多胎为１０周）以内以及产后８周为产妇休假时间。但产后６周，本人申请复工，且医师认可时，公司可准许复工。

１０．其他休假

经期劳动有显著困难的女子如提出休假每月可给予２天。但是如有必要休假２天以上，可以给予延长。

第五十五条因天灾、电力限制、机械故障或公司方面的原因，给予必需的工休。

第三节连续工龄

第五十六条连续工龄以月为单位计算（未满月舍去）。从会员录用之月算起，至解雇或退职之月止。经过试用期后正式录用者连续工龄从试用之月起计算。

第五十七条因合并等原因，公司接收其他公司的人员将原公司的工龄与本公司工龄合并计算为连续工龄。

培训生、技校生及临时职工被录用为正式职工后，计算其正式职工前的工龄。

第五十八条第十八条规定的休职期间按下列方式计算连续工龄：

１．第１款（长期病假）的休职期间计算连续工龄。

２．第２款（事故缺勤）的休职期间计算连续工龄。

３．第３款（派遣者）的休职期间计算连续工龄。

４．第４款及第５款（就任公职者）的休职期间计算连续工龄。

第五章报酬

第一节总则

第五十九条会员的报酬均由本章规定。但与公司本部和分公司所规定的实际工作时间与就业天数不同时，另与工会商定。公司不对非工会会员给予不同的有差别的待遇。如工会有意见，将听取之。

第六十条公司不以女子为由给予女子比男子差的报酬。

第六十一条报酬分为工资、退职金、年金、休业津贴及其他报酬。

第六十二条有关退职金与年金另与工会商定。

第六十三条工资分基本工资、附加工资、职务工资（除计划职员）、抚养和地区津贴及其他津贴。

第六十四条标准内工资水平另与工会商定。

伴随标准内工资水平的变化，必要时可修改本章有关工资的规定。

第六十五条公司根据成绩原则上每年支付两次奖金。

第二节基本工资

第六十六条基本工资作为月工资每年增薪一年。

第六十七条中学、高中、工业中专、大学毕业后直接进入公司初次基本工资与工会商定。

除上述以外的人员的初次基本工资可个别决定，但其最低额度另与工会商定。

第三节附加工资

第六十八条附加工资按职务种类、职务等级及特种职务确定。计划职务的附加工资分为定额部分和考核部分。定额部分根据出勤天数支付，考核部分经考核后支付。

特种职务、监督指导职务、主要职务以及间接或直接技能职务的附加工资经考核后支付。

工师、主事的考核率等同。

第六十九条附加工资按下列公式分别计算：

１．定额部分

定额

－－－－－－×出勤天数（以规定工作日为准）

２０．５８

休假日、节日等参照第七十七条及第七十九条。

２．考核部分

基本工资×考核率

第七十条上条的定额及考核率的平均数和最低数与工会另行商定。

出勤天数为工场平均出勤率以上时，考核率不低于最低数。

计划职务的考核项目为职务、技能、勤懒；特种职务、监督指导职务、主管职务及技能职务的考核项目为技能、勤懒。

第四节职务工资

第七十一条职务工资支付给监督指导职务、主管职务及技能职务的人员。

职务工资率根据对职务的评价后制定的职务等级确定。

第七十二条职务工资按下列公式分别计算：

１．监督指导职务主管职务

职务工资率

－－－－－－×实际工作时间

１６４．６６

２．技能职务

非承包者

职务工资率

－－－－－－×实际工作时间

１６４．６６

间接承包者

评定基准（一）人员

职务工资率×１．０６

－－－－－－－－－－×实际工作时间

１６４．６６

评定基准（二）人员

职务工资率×１．０６

－－－－－－－－－－×实际工作时间×有关工场工作效率数

１６４．６６

直接承包者

职务工资率×１．１２

－－－－－－－－－－×实际工作时间×效率数

１６４．６６

效率的计算方式等承包制的实施细则与工会支部商定。

[来源：http://www.htfbw.com/hetong/laodong/202303/5483.html ]

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn