

組合の教育、福利厚生事項、その他組合および組合で必要と認められた事項、報告事項については質をなし、意見を述べること

第二十二條 経営協議会ではこの協約に定められた事項を變更するような協議はできない。

第二十三條 経営協議会に附屬した事項は、すべて中心職を以てこれを協議協議し、協約に導くように努力し、かくしてなほ協議協議のない場合でなければ協議交渉の方法に訴えない。

第二十四條 経営協議会が協議決定した事項中、重要なものは文化し、この協約と同一の効力をもち、これを協議決定事項と協約とを關係する。

第二十五條 経営協議会の構成・運営等の細目については組合と組合が協議して定める。

第二十六條 経営協議会の下に運営協議会をおき、また必要に應じ夫々の専門委員会をおくことができる。経営協議会に附屬すべき事項の一部を、運営協議会に委任することができる。

第四章 労働条件に関する事項

第二十七條 会社は労働者の他の労働条件を社会的水準に保ち、且つ社員としての品位と生活を保持できるように保障し、常にこれが向上に努力する義務を負ふ。

右の保障義務は、会社の存続に重大な障害となるときは、本協約前文の精神に照つて解除せられる。但し本協約に会社・組合協議することを要する。

第二十八條 一日の労働時間は原則として七時間十分とする。但し業務上の都合により、一週間の労働時間を十三時間として、一日の労働時間を變更することがある。

第二十九條 十八歳以上の男子に對して業務上必要と認められる場合は、十八歳以上の男子に對して業務上必要と認められる場合は、一日八時間を限度とする。

前項の定めによることができなない場合は、延長分の労働時間は十七時間を限度とする。

第三十條 十八歳以上の女子に對しては、一日二時間、一週間に對して八時間、一年に對して二五〇時間を限度として、第二十八條の労働時間を延長することができる。

前項の定めにかかわらず、附屬業務の十八歳以上の女子に對しては、一日三時間五十分、一週間に對して十七時間、一年に對しては七二二時間を限度とする。

第三十一條 十八歳未満の者に對しては、第二十八條の労働時間を延長することはできない。但し業務上必要と認められる場合は、一週間の労働時間が四十三時間を超えない限り、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内で超過するときは、他の日の労働時間を十時間まで延長することができる。

第三十二條 災害その他避けることのできない事由によつて臨時の必要がある場合は、第二十八條乃至前條の定めにかかわらず、行政官廳の許可を受け、その必要の限度において労働時間を延長することができる。但し本協約の目的を達成し得ない場合は、前項の許可を受け、または罰出をしたときは、その旨を組合に通知する。

第三十三條 女子および十八歳未満の男子に對しては、午後十時から午前五時までの間に就業させることはできない。

第三十四條 前項の定めは、前條の定めによつて労働時間を延長する場合、または交替勤務に従事する十八歳以上の男子、および附屬業務に従事する十八歳以上の女子に對しては適用しない。

第三十五條 労働時間が六時間を超える場合は、少なくとも四十五分、八時間を超える場合は、少なくとも一時間の休憩時間を、労働時間の途中に與えなければならない。

前項の休憩時間は一せいに與える。但し行政官廳の許可を受けた場合はこの限りではない。

前項の定めは東京支社、各州支社および附屬業務に従事する者に對しては適用しない。

第一項の休憩時間は、協議に支障のない限り自由に適用できる。

(日直および前直) 第三十六條 本協約の労働時間および休憩の定めにかかわらず十八歳以上の男子に對しては就業時間と連日直または日直をさせることができる。但し前直または日直の時間、十七時間を限度とする。日直をさせた場合は、本人の請求により向う一カ月の期間中に代休を與える。但し会社は業務の都合により、その日を變更することができる。

第三十七條 本協約の労働時間および休憩の定めにかかわらず、附屬業務の十八歳以上の女子に對しては日直または日直が断続的な勤務として行政官廳の許可を受けた場合は、就業時間と連日直または日直を命ずることができる。

日直または前直の時間は十七時間を超えることはできない。

第三十八條 前二項によつて日直をさせた場合は、向う一カ月の期間中に代休を與えなければならない。但し会社は業務の都合により、その日を變更することができる。

第三十九條 会社所定の休日左の通り定める。

- 一、週休日 (日曜日)
- 二、特別休日 (日曜日)
- 三、年末年始 (十二月三十一日より翌年一月三十一日まで)
- 四、天皇誕生日 (四月二十九日)
- 五、メーデー (五月一日)
- 六、文化の日 (十一月三日)

前項の外一年に八日の特別休日を設け、その日を各事業場において業務の都合その他の事情を考慮して各事業場の組合支部と協議の上で定める。

電休その他不可抗力の場合、または業務上必要と認めるときは、第一項の休日を變更することができる。但し業務上の必要により休日を變更するときは、各事業場と組合支部の協議を要する。

第一項および第二項の休日、その他国家的行事等のための當然の休業、または作業上止むを得ない休業の日に、臨時の休日の設定はできる限り避ける。

(休日の就業) 第三十八條 十八歳以上の男子に對し業務上必要と認められる場合は、休日に就業させることができる。

休日に所定就業時間勤務した者に對しては、本人の請求により向う一カ月の期間中に代休を與える。但し会社は業務の都合により、その日を變更することができる。

十八歳以上の男子に對しては本人の請求があつた場合は、一カ月の期間中の休日、休前および休日と併せて、少なくとも二日を下ることのできない。

第三十九條 女子および十八歳未満の男子に對し業務上必要と認められる場合は、第三十七條第一項第二号および同條第二項の特別休日に就業させることができる。

特別休日に所定就業時間勤務した者に對しては、本人の請求により向う一カ月の期間中に代休を與える。但し会社は業務の都合により、その日を變更することができる。

女子および十八歳未満の男子に對しては、二週間のうち二日を下ることのできない。

(適用の除外) 第四十條 監督若しくは管理の地位にある者、機密の事務を取扱う者、および監視または断続的労働に従事する者として行政官廳の許可を受けた者に對しては、本協約の労働時間・休憩および休日に関する定めを適用しない。但し女子および十八歳未満の男子に對しては、行政官廳の許可を受けた場合においても、社員就業規則所定の就業時間を超えて拘束するときは三時間を限度とし、休日の就業については第三十九條の定めによる。

勤続期間	八歳以上一八歳以上八歳未満の場合	一八歳以上八歳未満の場合
一年未満	六日	四日
一年以上三年未満	八日	五日
三年以上五年未満	十日	八日
五年以上十年未満	十五日	八日
十年以上	二十日	十日

第四十一條 毎年九月一日より翌年八月三十一日までの期間に、前年九月一日より本年八月三十一日までの本人の全労働日の五割以上勤務した者に對して、左の通り労働休暇を與える。但し九月一日より翌年二月末日までに入社した者が、本人の全労働日の八割以上勤務した場合は、三月一日より八月三十一日までの期間に三日の労働休暇を與える。

前項の労働休暇は毎年八月三十一日現在において算出する。

労働期間中に昭和二十年九月二十日以前の勤続年数も加算する。

業務上支障がある場合は、本人の請求した財源在職の日を變更することができる。

第四十二條 次の場合には本人の請求により特別休暇を請求する。

- 一、父母・配偶者ならびに子の喪に服するときは 五日間
- 二、祖父・祖母および兄弟姉妹の喪に服するときは 二日間
- 三、配偶者若しくは父母および兄弟姉妹の喪に服するときは 一日間
- 四、本人が結婚するとき 五日間
- 五、妻が出産するとき 一日間
- 六、水災その他の非常災害の災厄に遭つたとき 会社が承認した日数

前項第一号乃至第五号の場合においては、所定の日数に往復のための所要日数を加算することができる。

一、職務を命ぜられたとき	新任任地において合計五日間
二、二十日以上出張して歸つたとき	その翌日。但し二十日を超過するときは十五日毎に一日を増す
三、職責の遂行に從事したとき	その翌日（夜勤が翌日業務に及んだときは當日業務に及んだとき）
四、傳染病の予防のため官公署の設置により出張したとき	その期間中
五、業務上の負傷または疾病のため出勤がでなかつたとき	会社で認められた期間
六、本人・配偶者・養子・養女・養孫・養親・養祖父母・養兄弟姉妹・養子孫の出産するときは、その他これに類するときは	住居所定日数を含む必要日数
七、そのほか公認する会社が承認した日数	承認した日数

(産前産後) 第四十四條 会社は産前産後期間以内に出産する産婦の女子が休業を請求した場合、その者を就業させない。

がある。 会社は産前産後中の女子が請求した場合、他の職員に業務を轉換させる。

(生理休暇) 第四十五條 女子が生理休暇を請求したときは、一月につき二日間の有給休暇を興える。

(保育時間) 第四十六條 生徒満一年に達しない児童を育てる女子は、所定休前時間の外に一日二回各々三十分その児童を育てるための時間を請求することができる。

(公民権の行使) 第四十七條 組合員が公民権を行使する場合の取扱いは、所定として次の基準による。但し特別な場合はその都度会社・組合協議の上決定する。

(給與の種類) 第四十八條 給與は左の通りとする。 一、基本給 二、手当 三、出張手当 四、家族手当 五、臨時手当 六、その他の手当 七、臨時の給與 八、その他の給與

(給與の支給) 第四十九條 給與は前月十六日より当月十五日までの分を当月二十四日または二十五日に支拂う。但し當日休日の場合はその前日に支拂う。

第五十條 給與は通貨で直接組合員にその全額を支拂う。但し次の場合は給與の一部を控除することができる。 一、法令の定めがある場合。 二、本人の依頼による生命保険料。

三、共済會費。 四、会社の徴収する寄附會・社宅關係の料金および寄附會在住者の食費。 五、会社の徴収する各種關係の諸代金・換費費およびその他の代金。 六、会社に返済する借金で本人から依頼のあつた場合。 七、その他組合と協定したもの。

第五十一條 次の場合で権利者の請求があつたときは七日以内に給與を支拂い、組合員の権利に属する金品を返還する。 一、本人が死亡したとき。 二、解雇または退職の場合。 三、解雇または退職の場合に於て支拂期の前であつても、既往の労働に對する給與を支拂う。

第五十二條 次の場合請求により支拂期の前であつても、既往の労働に對する給與を支拂う。 一、本人またはその家族の出産・結婚・負傷・疾病・退職等のため臨時の費用を要するとき。 二、天災その他の災厄に遭い費用を要するとき。 三、新たに世帯を持ちその他これに類する事項につき必要な費用に充てるとき。 四、一週以上にわたり離職するとき。 五、その他労働基準法で定める非常の場合の費用に充てるとき。 六、その他特に必要のあつたとき。

(退職手当) 第五十三條 退職手当については別に定める。 第五十四條 次の場合は旅費の支給(解雇の場合における旅費の支給) 解雇の場合の交通費・食料および宿泊料の實費を支給する。但し第一号乃至第三号の場合は解雇の日から十四日以内に歸郷する者に限る。

一、滿十八才に満たない男子または女子が解雇され歸郷するとき。但しその責任が本人にあつて会社がその事由につき行政官廳の認定を受けたときはこの限りでない。 二、業務上の負傷または疾病によつて解雇され歸郷するとき。 三、業務上の負傷または疾病が治癒して労働基準法第七十七條に該當する者が解雇され歸郷するとき。 四、健康保險法の規定により扶助を停止され歸郷するとき。

本人が解雇するとき附添入を必要とする場合は、これに要する費用は会社で負担する。 第四節 福利厚生 (福利) 第五十五條 会社は福利厚生施設の整備新設に努力するとともに、従業員が公平にその利益を享受できるように努めなければならない。

(施設の改善) 第五十六條 福利厚生施設を改善する場合、組合の意見を聴かなければならない。

(事業の復舊および事業の調査資料の提出) 第五十七條 組合員の福利厚生に必要な事業の運営は、会社と組合が協議して行い、その中で適當なものは組合に管理を委託する。 第五十八條 安全および衛生。 第五十九條 会社は組合員の安全および保健衛生については最善をつくさなければならない。

(療養補償) 第六十條 会社は前條の定めによつて療養のため休業した期間の休業補償として、すくなくとも平均賃金の百分の六十を補償する。 (障害補償) 第六十一條 組合員が業務上負傷または疾病にかかり、なおかつたとき身体に障害が存する場合は、その障害の程度に應じて、平均賃金に労働基準法第一に定める日数を乗じて得た金額を、障害補償として支給する。

(遺族補償) 第六十二條 組合員が業務上死亡した場合は、遺族に對してまたは組合員の死亡當時その収入によつて生計を維持した者に對して、平均賃金の千百分を遺族補償として支給する。 (葬祭料) 第六十三條 組合員が業務上死亡した場合は葬儀を行う者に對して、平均賃金の六十日分を葬祭料として支給する。 (打切補償) 第六十四條 第五十九條の定めによつて療養を受けまたはその療養の補償を受ける者が、療養開始後三年を經過しても負傷または疾病がなおらない場合、平均賃金の千二百日分を打切補償として支給し、その後一切の補償をしないことがある。

(休業補償および障害補償の例外) 第六十五條 組合員が業務上負傷または疾病にかかり、なおかつたとき身体に障害が存する場合は、その障害の程度に應じて、平均賃金に労働基準法第一に定める日数を乗じて得た金額を、障害補償として支給する。

第六十六條 組合員が業務上死亡した場合は、遺族に對してまたは組合員の死亡當時その収入によつて生計を維持した者に對して、平均賃金の千百分を遺族補償として支給する。

END

第六十五條 重大な過失によつて業務上負傷した者は、其の療養費及びその療養費の補償を受ける権利を有する。第六十六條の休業補償または第六十七條の療養費補償を行わないことができる。

第六十六條 第六十一條の療養費補償または第六十二條の休業補償は、支拂能力のあることを證明し且つこれを受ける者の同意を得て、その補償に等しい平均賃金に労働基準法第二に定める日数を乗じて得た金額を、六年にわたり毎年支給することがある。

第六十七條 第五十九條乃至第六十條の場合において、補償を受けるべき者が同一の事由によつて労働者災害補償法その他の法令によつて補償を受けるときは、その給付相當額については補償をしない。

第六十八條 業務外の負傷であつても、その業務に關係がある場合は、その原因の如何によりその者の療養費については労働者災害補償法を適用する。

第六十九條 會社は會社に功績があつた組合員を表彰する。

第七十條 組合員の懲戒は、減給・業務休職・解雇・出退禁止および懲戒解雇の五種とし、懲戒により二種以上を併科することができる。減給は一回の額が平均賃金の一分の半額を超え、懲戒休職期間の延長はこれによつて制限された業務休職日数を、労働基準法第三十九條に定められた休職日数以下にすることはない。

第七十一條 組合員が反則・越權その他重大な過失により會社に損害を與へたときは賠償をせよとすることができる。

第七十二條 會社は組合員の組合活動の自由を認め、従つて組合員が正當な組合活動をしたために、不利益を蒙ることはない。但し、法令または本協約に反する組合活動は、これを正當なものとは認めない。

第七十三條 組合活動は、就業時間中に行ふ。組合員の組合活動は左の場合に限り、就業時間中に行ふことを認める。但し第一號および第三號の場合には、公休として取扱いが給與は一切支給しない。一、組合規約に定められた中央大會・中央委員會・中央執行委員會・中央専門部打合せ會・支部執行委員會。二、経営協議會・運営協議會。第二十六條の専門委員會、または団体交渉に豫め定められた者が出席する場合。三、その他重要な組合活動であつて、且つ作業に重大な支障を來さないもので所屬事業場長の承認を得た場合。前項の場合に組合員が出席するときは、その都度事前に所屬事業場長に届出でその了解を得る。第七十四條 會社は組合と協議の上適當と認める限度において、會社の資料・什器またはその他の諸施設の利用につき便宜を與ふる。

第七十五條 會社および組合が行う報道および告知は、すべて信實の原則に従つてなされなければならない。第七十六條 會社は從業員中組合業務専従者として十名（内男七名以内）の職階においてこれを認め、組合に費めその氏名を所屬事業場長に通告し、その同意を得なければならない。組合業務専従者が組合の役員および書記の改選變更により組合業務専従者でなくなつた場合は、その者の従前の地位・職階および本人の希望を考慮し、能力に關し、本人の不利益にならないよう職階調整を行う。第七十七條 組合員が組合に關連ある外部組合關係役員に専従者として就任する場合には、豫め會社の同意を必要とする。但しこれにより重大な支障のない限り會社は承諾を與ふる。第七十八條 前二條の就任期間中は（組合）休職とし給與は一切支給しない。第七十九條 社員就業規則は、組合業務専従者の性質上適用の不適當なものを除き、すべて適用されるものとする。第八十條 組合業務専従者が組合の業務または組合に關連ある外部の業務を執らないで、私利私欲のため引續き左の期間を超過したときは、または自己の都合で引續き一年間を超過したときは、退職するものとする。一、勤続五年未満の者が一年三月

二、勤続五年以上の者が二年
三、勤続七年以上の者が三年
四、勤続十年以上の者が五年
（會社側の調査資料の提出）
第八十一條 組合が給與その他の労働條件および生活・健康の調査について資料を必要とする場合には、所屬事業場長に申出する。
第六章 平和條項
（紛争の自主的解決）
第八十二條 會社と組合または組合員との間に紛争が生じたときは、または起るおそれのあるときは、速かに經營協議會に提出し自主的解決を講ずるものとする。
（あつた場合は調停の依頼）
第八十三條 前條により解決しないときは、當事者の双方または一方より労働委員會にあつた場合は調停を依頼する。
（争議行為の制限）
第八十四條 あつた場合は調停が調わなかつた場合またはあつた後若しくは調停の申請が労働委員會に受理されてから三十日を経過しても、なおあつた場合は、争議行為の制限がなされない限り、會社も組合も夫々作業所閉鎖・同盟罷業その他一切の争議行為を行わない。
（争議行為の報告）
第八十五條 會社または組合が争議行為を行つたときは、すくなくとも争議行為開始の二十四時間前までに相手方に到達するよう文書を以て報告する。
（争議中の會社役員）
第八十六條 組合は争議中であつても、保安・安全衛生・病院・電氣および從業員の日常生活維持に必要な組合員を、會社の指揮に入らしめ且つその業務遂行を妨害しない。
（組合に貸與した施設の使用）
第八十七條 會社は争議中であつても、組合に貸與した組合事務所および同事務所の設備・什器等を組合が使用する自由を犯さない。會社は別に定めるところにより、組合に争議中組合大會を開催し得る場所を貸與する。

第七章 有効期間
（有効期間）
第八十八條 この協約は昭和二十四年十二月一日から一か年有効とする。右有効期間満了の四十日前までに當事者のいずれからも改訂の意思表示のない限り、本協約は更に一か年を限り無効とする。前二項の期間中でも双方の同意によりその必要を認めたとときは本協約を改訂することができる。
昭和二十四年十一月廿九日
富士フイルム株式會社
取締役社長 天石 不
富士フイルム労働組合
中央執行委員長 中野 三三

昭和二十四年十一月二十九日締結した労働協約の附帯協約ならびに解釋運営に関する覚書

富士野原フィルム株式会社と富士フィルム労働組合は昭和二十四年十一月二十九日締結した労働協約の附帯協約ならびに解釋運営に関する覚書を次のように協定する。

第一章 総則

- 一、第五條第二号の職託員は、左の各号の一に該当するものをあてる。
 - 一、停年を過ぎた者。
 - 二、特定の業務を完成するため勤務する者。
 - 三、職務の期間を定め使用される者。
 - 四、當社に専属しないで他の業務を兼ねる者。
 - 五、勤務状態が一般社員と異なつてゐるため、一般社員の職務規律または給与規定を適用し難い者。
- 二、第五條第三号の「四月以内の期間を定めて使用される者」とは、入社後二月の試用期間および更に引續き二月の試用期間を設ける場合、その前後四月の試用期間中に在る者を指す。
- 三、第六條関係
組合が除名した組合員を直ちに解雇することが業務上甚だしく不都合と認められたときは、會社は組合と協議してその者の解雇を一定期間延期することができる。

第二章 人 事

- 一、第十四條第一號において、二週間以後の日を指定して退職の申出がなされたときは、その日が到来したときに退職するものとする。
 - 二、第十八條により組合の意見を聞く場合に、必ず職務部長から中央執行委員長に文書で申出する。會社は文書で承認または手交と同時に、文書中に示された解雇決定者及び名を記載することはない。
- ### 第三章 經營協議會
- 一、第二十一條でいう職務制の制定・改定とは、職務上の命令系列の段階を増減することまたはその名稱を変更することを意味する。
 - 二、例えは現在の部長・課長の上に部長をつくるとか、或いは部長の名稱を主任に変更するやうな場合を指す。

第四章 労働條件に関する事項

- 一、職員は原則として労働協約の規定なる履行に對してのみ支給されるものとする。
職員は企業の本質に對して原則として組合員の労働の質と量とに對して支給されるものとする。
- 二、第二十九條により就業時間を延長する場合、または第三十五條により就業時間と連続して日直または宿直をさせる場合においても、過算して就業時間は休職時間を含めて三十五時間を超えないものとする。
- 三、第三十條第二項により就業時間を延長して一日三時間五十分勤務せしめた場合には、四時間分の残業手當をつける。
- 四、第四十一條に定める勤務休暇に對しては、労働基準法の時効の規定を準用する。但し第一項但し書により與えられる三日の勤務休暇は、八月三十一日以後の繰越しを認めない。
- 五、第四十四條により休業した場合は缺勤として取扱ふ。
- 六、第五十五條の福利厚生施設は従業員が公平にその利益を受けることができるように會社は努めなければならぬといふことは、すべて施設を平等に設けることとを意味しない。各事業場の異なる條件によつて施設に差が生ずるのが當然であるが、なるべくその差をなくするやうに努めるといふ意味である。

第五章 組合活動

- 一、第七十三條関係
組合の福利厚生事業に関する活動は、第七十三條第二項各号の組合活動とは區別し、兼め事業部長の業務を得て就業時間中に行うことができる。
福利厚生事業に関する活動のため、組合員を外出させる場合は事業部長の承認の範囲、および手続きは左の基準による。
 - 一、運動競技會入選手を参加させるのは、原則として全關東府縣等相當範囲にわたる運動會およびその種別とし、一年を通じて各部四日以内とする。
 - 二、組合は一年、六ヵ月または三月毎の運動會參加費定日費表を作成提出して兼め事業部長の承認を得、なお参加前に期日、人名等を事業部長に申出でその承認を得るものとする。
 - 三、前二号以外に原則として認めない。但し映画會、演劇會等に技術士・電気関係従業員を、組合の依頼により會社より派遣することがある。
- 二、第七十三條第二項第一号および第三号の場合の職員は、時間計算により所定就業時間中業務に服しなかつた時間一時間につき、基本給・臨時手當

補助手當・出勤手當二十六日分・特殊手當・出勤手當・自動車補助手當二十六日分・医師特別診療手當の合計額の一八〇分の一を差引く。
三、第七十三條第二項第一号の中央専門部打合せの出席者は各専門部長とする。
各専門部打合せは原則として足利または小田原で行ふものとする。

- 二、第七十四條により會社が組合に使用させまたは供與するものの代金・會社が組合のためになした物品の製作・修理等の費用は、別紙による外時價または原價計算によりその都度適宜に定めて組合より支払いを受ける。
- 三、組合事務所と組合に厚生施設として管理を委託した所とは嚴に區別し、如何なるときと雖も厚生施設を、會社の承認を得た場合の外、委託された目的以外に使用することはできない。
- 四、組合業務専従者（組合役員以外の者を含む）の取扱いは、第七十六條乃至第八十條に定めるものの外左記による。
 - 一、勤続年数の計算においては休職期間を過算する。
 - 二、左記のものは第七十八條にいう給與には含まず一般従業員と同様に支給する。
 - 1 退職手當
 - 2 結婚祝および結婚資金
 - 3 出張料
 - 4 車 料
 - 5 酒 料
 - 三、基本給の昇給・附等の昇進。
専従期間中は停止し、復職または退職のときに社員中の同様の能力・經歷を有する者を參考にして適宜決定する。
 - 四、業務休暇。
 - 1 専従者になつたときにおいて有する業務休暇は、繰越しを認める。
 - 2 専従者をやめ職場に復職した場合に第四十條を適用し、勤続年数に對して業務休暇を與える。
 - 五、第七十九條において社員就業規則（準則）中組合業務専従者に適用不適宜なものとは次の條項をいふ。
 - 第三條・第十七條・第二十一條乃至第四十五條・第四十七條・第四十八條・第五十條・第五十三條乃至第六十二條。
 - 六、社會保險。
健康保險・厚生年金保險・失業保險の被保險者たる資格は、休職期間中もそのまま継続するものとし、所定の被保險料（事業主負担分および本人負担分の合計）を組合より會社に支拂ふ。
 - 七、組合は保險料算定の基礎額を會社に通報する。
 - 七、福利施設の利用。
社宅・アパート・クラブ・寄宿會・附屬病院・食堂・配給所・農園その他の福利厚生施設（物資の配給・あつぱりを含む）の利用、慰安會費の支給等については一般従業員と同様とする。
 - 八、生命保險。
団体生命保險への加入および生命保險料の補助は一般従業員と同様とする。
 - 五、會社・組合および従業員（組合員を含む）は、就業時間中または會社構内および附屬施設内（寄宿會附屬病院等を含む）において、政治活動は行われない。
 - 六、前項の政治活動とは次にかける活動をいふ。
 - 一、特定の政党その他の政治的団体を支持しまたは反対し、或いはその主義主張の宣傳をすること。
 - 二、特定の政党その他の政治的団体の綱領・政策方針その他の主義主張を支持しまたはこれに反對する意圖の下に、不特定または多數人に對して演説したり、ビラ・パンフレット・ポスター等を不特定または多數人に配付したり、不特定または多數人の目にふれる場所に掲示したりすること。
 - 三、特定の政党のために金員・物資を募集すること。
 - 四、特定の政党その他の政治的団体の構成員となるやうに、またはならないやうにすすめること。
 - 五、政界その他の政治的団体の結成をはかること。
 - 六、公職の選挙における特定の候補者を支持し、またはこれに反対すること。

- 一、特定の候補者に投票させるためまたは投票を妨害するため、ビラ・ポスター等を配布または掲示したり演説したりすること。
- 二、特定の党内を支持しまたはこれに反対すること。
- 三、特定の党内を支持しまたはこれに反対すること。
- 四、特定の党内を支持しまたはこれに反対すること。
- 五、特定の党内を支持しまたはこれに反対すること。
- 六、特定の党内を支持しまたはこれに反対すること。

- 一、第八十四條によりあつぱり若しくは調停の申請が労働委員会に受理されたから三十日を経過しても、なをあつぱり若しくは調停の提示がない場合には、申請を行うことができるが、その場合においてもあつぱり若しくは調停を打ち切らない。
- 二、第八十五條の報告は、合社に對する場合は社長

第六章 平和條項

- 一、第八十四條によりあつぱり若しくは調停の申請が労働委員会に受理されたから三十日を経過しても、なをあつぱり若しくは調停の提示がない場合には、申請を行うことができるが、その場合においてもあつぱり若しくは調停を打ち切らない。
- 二、第八十五條の報告は、合社に對する場合は社長

事務員補佐または事務員に、組合に属する場合は中央執行委員長・副中央執行委員長または事務員に對して行ふ。

三、第八十六條関係

一、學識中における各事業場の必要人員は左の通りとする。但し組合役員は除外する。

事業場	部(課)	人員	備考
本社關係	附屬病院	全員	
足利工場	保安係	全員	
	電氣係	常時定員の1/3	電氣ボイラーを含む
	空調係	常時男三名	
小田原工場	保安係	全員	
	電氣係	常時男一名	
今川工場	保安係	全員	
東京支社	保安係	全員	

二、組合大會を開催すべき場所として、學識の場合に組合に貸與する施設は左の通りとする。

事業場名	貸與施設	備考
足利工場	第一食堂	
小田原・今川工場	食堂	
川上工場	文化室	

前項により組合に貸與する場所は、既に學識中の事業場の施設に限るものとす。

この場所の使用は原則として午前八時より午後四時までの間とし、時間を延長する場合は會社の承認を要する。

この場所は會識だけ使用し、組合員以外は入場できない。但しあつ職員・副委員長または組合が加入している上級関係の役員はこの限りではない。

前二項の協定に反した事實があつた場合には、その事實を會社が知つた時以後、組合はその學識期間中この場所を使用する利益を失ふ。

四、團體交渉に關する事項

會社および組合は次に定めるところにより、労働協約の締結改訂その他の事項に關し、團體交渉を行ふ。

一、會社および組合は誠意をもつて平和的に秩序正しく交渉を行い、なるべく速かに円満妥協に導くように努める。

二、團體交渉を行う場合には左の手續および方式による。

1 交渉事項は交渉申入れられた日より、相手方に

文書を以て事前に通告する。

2 團體交渉の日時は、豫め會社・組合協議の上で定める。但し止むを得ない事情のない限り、双方または一方より申出のあつた日から、一週間以内に交渉が開始できるようにする。

3 團體交渉の場所は原則として足利工場會識室とする。但し如何なる場合でも、會社の會識室以外の場所を使用しない。

4 團體交渉に當る双方の交渉委員は、會社・組合とも夫々十名以内とする。

5 會社側の交渉委員は役員および従業員中より選出し、組合側の交渉委員は従業員たる組合員中より選出される。但しこの中には社長および中央執行委員長を含むものとする。

6 交渉委員名簿は、すくなくとも交渉の三日前までに交換するものとする。

7 團體交渉に當る者は、選出せられた本人に限る。議事進行の手續きは、豫め會社・組合協議の上で定める。

8 交渉委員・豫め定められた双方三名以内の書記および双方の合意により入場を許可された者以外に交渉場に入らない。

9 交渉委員以外の者は、双方の合意により許可されたときの外發言できない。

三、交渉妥結したときは妥結した事項を成文化し、双方の交渉委員または各々の代表者がこれに署名する義務を負ふものとし、署名した場合は本協約と同一の効力があるものとする。

前項の定めにより双方の署名を受けた妥結事項の内容が、本協約の定めと異なる場合はその部分については本協約が改訂されたものとみなす。

昭和二十四年 月 日

富士實業フィルム株式会社
取締役社長 長谷川 喜平
富士フィルム労働組合
中央執行委員長 中川 三三

別紙

労働協約第七十四條により會社は組合に次の通り貸與する。

品目	數量	賃料	備考
組合事務所	坪當り	月五円	
電話	一コにつき	月三円	
電機	一コにつき	月二円	
電話	一カ月	百円	
會識室・食堂等	使用場所	二時間以内のとき	一圓
		二時間以上のとき	二圓
		二時間以上のとき	二圓
		三時間以上のとき	三圓

使用場所
三〇坪以上

二時間以内のとき 一圓
二時間以上のとき 二圓
三時間以上のとき 三圓

組合費徴収費 毎月底收額の二〇〇〇分の一