



〒530-0043 大阪市北区天満1丁目6番8号 六甲天満ビル801
管理職ユニオン・関西 TEL(06)6881-0781 FAX(06)6881-0782



夏の味覚を皆さんで 味わいましょう



猛暑が続いています。
農作物も影響を受けています。気温上昇をはじめ、環境変化は
大量生産・大量消費のもうけ主義の結果です。
ごぶさたの組合員の方も顔を出してみてもいいですか？
新しい組合員も増えています。

親睦と相互の応援、団結力を強めるために夏の味覚を味わいながら
語り合ひましょう。
ぜひ参加ください。

日時 8月23日(土)14時 組合事務所にて
会費 1,000円

★ 飲み物、食べ物は、組合である程度、ご用意
致します。

(果物、水ようかん、そうめん等予定)

★ 追加で食べ物を差し入れてくれる方は

会費 500円です。



解決報告 (株)こども未来アカデミーとの団体交渉を通じて、 有給休暇未払い問題が解決しました。



組合員 T・I

私はこのたび、こども未来アカデミーという教育関連の職場で発生していた労働問題について、管理職ユニオン・関西を通じて団体交渉を行い、無事に解決することができました。

問題の中心は、退職にあたっての有給休暇取得を申し出たにもかかわらず、取得を認められず有給分の給与が支払われなかったことです。

その背景には、労働条件の一方的な変更や、パワーハラスメントの放置といった、働く人の尊厳を損なうような職場の体質もありました。

当初、私一人ではどうにもできず、声を上げることすらためらっていました。ですが、ネットで管理職ユニオン・関西の存在を知り、思い切って相談の連絡をしたのが始まりでした。

実際に相談に伺うと、ユニオンの方々は想像以上に親身になって話を聞いてくださり、私の気持ちにも寄り添ってくれました。ただ単に制度や法令を教えるだけではなく、私の状況を丁寧にヒアリングしたうえで、「一緒に解決していこう」という姿勢をはっきり示してくださったのです。

その後、ユニオンとして会社に団体交渉を申し入れていただき、交渉の場でも、私の主張を労働者としての正当な権利として堂々と代弁してもらいました。

会社側ははじめこそ態度を濁していましたが、抗議行動をしたことによって明らかに対応が変わり、最終的には未払いであった有給分を「ほぼ満額」支払うという形で解決が成立しました。

この経験を通じて実感したのは、「声を上げること」「団結すること」が、どれだけ大きな力を持つかということです。もし、あのとき一人で悩み続けていたら、今も泣き寝入りしていたと思います。

管理職ユニオン・関西の皆さんには、言葉にできないほど感謝しています。

単なる労働相談ではなく、「一緒にたたかってくれる仲間がいる」というのは、これほどまでに心強いものかと、何度も励まされました。

今、職場でおかしいと感じることがあっても、誰にも言えずに我慢している方も多いのではないでしょうか。私自身がそうだったように、まずは一歩、誰かに話してみることからすべてが始まるのだと思います。

そして、ユニオンにはその声を受け止め、支えてくれる土台があります。どうか、同じような悩みを抱えている方がいたら、遠慮なく管理職ユニオン・関西に相談してみてください。声を上げた先には、ちゃんと道があります。

最後に、今回の団体交渉に関わってくくださったユニオンの皆さん、支えてくれた仲間たちに心からの感謝を申し上げます。本当にありがとうございました。

【追加記載】

Iさんが電話相談の後、事務所に訪ねて来られたのが3月29日の土曜日でした。ベレー帽をかぶった39才のパート労働者でした。親の介護のため午後2時から7時、週4～5日で、送迎の運転手で子供が乗務していると時給が1100円、事務所での作業時は最低賃金ということでした。勤務はシフト設定で、突然、勤務中止の連絡が入ることもあり出勤予定が大幅に減った月もあったとのこと。代表に「勤務日数が減るのは困る」と訴えても改善されないし、いじめ・いやがらせのパワハラもあったと。

3月2日にパワハラもあり翌日3日に社内メールで退職の意向を伝え、その際10日間の有給休暇の取得分の支払いを要求した。LINEによるやり取りをしたが、どうにもならないので相談電話をしてきたのです。

退職日を有給休暇消化後の3月14日にした内容証明郵便での提出をアドバイスしました。それでも、会社の代表の態度は変わらなかったのもので事務所に訪ねてきたのです。

団体交渉を5月2日におこないましたが、代表は欠席で社員が2名で来ただけでした。組合から要求を伝え、会社社員が代表に伝えるとし交渉は終わりました。5月12日に書面回答がきました。短時間労働なので有給休暇は5日間、その3分の2＝2万円、ここから謝礼金で支給した1万円を引き、1万円を支払うという回答でした。

対応策を相談し、5月22日に社前行動、社長宅周辺にビラのポスティングを決め、ハンドマイク・のぼり旗をもって実行しました。

この行動後、再度の団交申入れを27日におこなったところ、翌日28日に会社から委任されたという弁護士からの連絡が入り、何度かのやり取りと再度の抗議行動通告で煮詰まり、要求を上回る解決金を確保し調印書を交わしました。

(執行委員長 仲村実)

(株)エルハウジングの不当配転問題 ー 大阪府労働委員会へあっせん申請する！

退職勧奨を断ったら、親の介護もしないといけないのに通勤時間が倍になる営業所に異動辞令がでる。7月10日に団体交渉を行ったが異動辞令の撤回要求に対し、会社は「撤回しない」「処分を検討する」との回答で対決となる。組合として「処分が出れば抗議行動と裁判を行う」と宣言した。

その後会社処分せず、組合から大阪府労働委員会での「あっせん」を提案すると、会社側も了解した。以下、7月19日申請の「あっせん申請書」を掲載します。

あっせん申請書

1 使用者

会社所在地 〒615-0073 京都市右京区山ノ内荒木町7番地58
会社名 株式会社 エルハウジング 電話 075-882-5900
FAX 075-881-9111

代表者 代表取締役 堀越 大輔
設立年月日 1989年(平成元年)10月

事業の種類 戸建分譲事業・総合不動産流通事業・賃貸管理事業

従業員数 113名

関連事業場名及び所在地

東大阪営業所 電話 06-4308-5733 (代)

〒577-0803 大阪府東大阪市下小阪2丁目14-16 天正八戸の里ビル302

京都南営業所 電話 0774-79-0707 (代)

〒611-0042 宇治市小倉町老ノ木43-1 老ノ木第一ビル3階

2 組合 (略)

3 主張不一致点の要点

組合の主張

使用者の主張

1、「労働条件通知書兼雇用契約書」で就業場所が東大阪営業所である。	1、転勤、異動は、どこでもできる。
2、N組合員に何の事前相談もなかった。	2、必要ない。
3、異動辞令前に退職強要（金額提示も含む）があった。	3、退職勧奨をしたが、撤回した。
4、親の介護の必要性から介護休暇・残業制限申請をしており、会社として承認している。	4、承認はしている。
5、介護中の労働者に対する配慮がない。	5、配慮はしている。
6、現在、通勤が片道1時間程度であり、京都南営業所への通勤時間は倍程かかる。	6、片道通勤2時間以内は、一般的である。
7、異動辞令は不法・不当なので撤回を要求する。	7、異動辞令は撤回しない。異動辞令拒否に対する処分は検討する。

4 交渉概要

(1) 団交要求年月日 2025年6月24日

(2) 団体交渉日 2025年7月10日

(3) 団体交渉回数 1回

(4) 争議行為及びその内容 なし

5 交渉経過

(1) 組合加入までの経過

① N氏は、2025年2月1日、労働条件通知書兼雇用契約書を交わし採用される。主な記載内容は、期間の定めなし、正社員、就業場所：東大阪営業所、従事する業務の内容：法人営業及びこれに付随する一切の業務。

② 同年4月25日、本社に呼び出しを受け亀岡伸行総務部上席部長（東大阪営業所所長も同席）から「正社員に採用しない」と言われ、退職勧奨を受けたが、N氏は拒否。

③ 同年5月2日、亀岡伸行総務部上席部長から再度退職勧奨を受け「3ヶ月の支払い」を示されたが、N氏は拒否。

④ 同年5月26日、佐々木専務取締役から「正社員にする」と言われたが、京都南営業所への異動を言われる。N氏は、親の介護で異動不可と伝える。



- ⑤ 同年6月20日、7月1日付けで京都南営業所への異動辞令がでる。
 - ⑥ 同年6月24日、組合に相談し直ちに加入し、団体交渉の申入れを行う。
- (2) 団体交渉での主張
- ⑦ 2025年7月10日、団体交渉。
会社側出席者は、いつわ法律事務所の宮川孝広弁護士、井上直樹弁護士、佐々木博樹専務取締役、亀岡伸行総務部上席部長、サガノ社会保険労務士法人眞田一朋社会保険労務士。組合は、仲村執行委員長、K執行委員、当該のN組合員。
会社側、組合の主張は、「3 主張不一致点の要点」の通りです。
組合は、会社のN組合員に対する「異動辞令」は不法・不当であると主張。そして、異動辞令の撤回を検討するよう要求したが、佐々木専務取締役は異動辞令の撤回はしないと答える。しかし、異動辞令拒否であれば処分等について検討するとのことでした。
組合は、不法・不当である京都南営業所への異動辞令は無効であり、N組合員は東大阪営業所に出勤し業務を行うと指示すると伝える。

(3) 団交後の経過

- ⑧ 2025年7月17日、会社総務部からのサイボウズ（社内メッセージ）で「……。7月5日以降も執務場所ではなく、どこかでタイムカードを打刻されているようですが、会社としてはこのような状態での出勤は認められません。つきましては、速やかに京都南営業所へご出勤いただいた上で、タイムカードの打刻を行っていただきますようお願いいたします。」と、N組合員に送信してくる。
- ⑨ 同日20時前、組合として会社に対し「申入書」を送信。その内容は、解決方法として「大阪府労働委員会にあっせん申請をし、そこでの判断を仰ぐという提案をします。」とした。
- ⑩ 同年同月23日、会社から「貴労働組合からのご提案に関する回答について」の書面で、組合提案を了解する内容が届く。

6 申請理由

組合としては団体交渉の場で、会社が異動命令拒否でN組合員の処分をすれば、抗議行動と裁判で闘うことは宣言している。しかし現在、会社側も処分をしていないことから、あっせん提案をしたところ会社が受け入れたので申請することとした。

7 労働協約の関係条項 関係条項の有無 無

8 別紙添付資料

- ① 労働条件通知書兼雇用契約書（2025年2月1日）
- ② 異動辞令（令和7年6月20日）
- ③ 労働組合加入通知書、団体交渉申入書（2025年6月24日）
- ④ サイボウズによるN組合員への通知（2025年7月17日）
- ⑤ 組合からの申入書（2025年7月17日）
- ⑥ 組合提案に関する会社回答について（2025年7月23日）



◆学習会報告

定年60才再雇用にともなう「不利益変更」& 「雇い止め」「同一労働同一賃金」について考える

講師 大山弘通弁護士

7月18日（金）18時30分から大山弁護士を講師に学習会を行いました。9名の参加でしたが、関心のあるテーマでした。以下、当日の大山弁護士の資料から抜粋し、紹介します。



第1 定年と再雇用の関係

1 定年制について

(1) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（「高年法」）の定め（定年を定める場合の年齢）第八条事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当

該定年は、六十歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。→ 定年の年齢は60歳以上

(2) 定年制が認められる根拠

- ・一般的な日本の長期雇用慣行に合致
- ・労働者にとっても、雇用が保障される利点がある。
→判例でも不合理な制度でないから認められると判断されている。

(3) 60歳未満の定年制を定めた場合

高年法8条の定めは強行法規なので無効 → 定年の定めはなくなる。

2 65歳までの雇用確保措置義務について

(1) 高年法の定め

(高年齢者雇用確保措置)

第9条定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

(2) 雇用確保措置の義務をする理由

年金の支給開始年齢の引上げに伴い無年金・無収入となる高年齢者の発生を防止し、高年齢者の雇用の安定を図るために希望者全員の雇用を義務づける措

置高年法 9 条 1 項が定める方法は 3 つ

- ① 定年年齢の引き上げ
- ② 継続雇用制度（希望者は全員対象、選別はできない）→大多数「再雇用制度」
- ③ 定年の定め廃止

(4) 継続雇用拒否の場面

ア 再雇用しない使用者の意図とは？

- ・解雇より再雇用拒否の方がやりやすいか？
- ・少なくとも解雇しにくいことはないか？
- ・解雇事由の積み上げ戦術がありうるか？

イ 対抗方法は

- ・一応は継続して雇用されてきたことの考慮の必要性を主張する。
←定年までは解雇事由がなかった。
- ・60歳に到達した以上は、65歳までの雇用が法の趣旨に合致する。
- ・解雇事由又は退職事由を考慮するとしても、直前の事由に限られるべき。

ウ 解雇事由ありとした裁判例（略）



第2 再雇用後の問題

1 再雇用後に雇止めされたら

(1) 労働契約法の定め

(有期労働契約の更新等)

第19条有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められること。

(2) 労契法 19条 2号の判断方法

→65歳までの雇用継続の合理的期待がありうる。

→なぜなら、継続雇用制度とは、65歳までは原則として契約が更新されるものであるから。

雇止めされにくいと主張しうる。

裁判例でも多くが合理的期待を肯定している。



※「パート有期法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の適用について」、「パート有期法の解釈」については、次号に掲載します。

参加報告

第16回労働者・労働組合と大阪労働者弁護士合同交流会

7月26日(土)、エル大阪にて「第16回労働者・労働組合と大阪労働者弁護士合同交流会」が開催され、管理職ユニオン関西からKさん、Yさん、Hさん、山中が出席しました。

当日の主なプログラムは下記になります。

- ① 団員弁護士が会社員時代を振り返る
 亀石倫子弁護士、岡本英樹弁護士より
- ② 模擬事例に基づく大相談会①
- ③ 自由に大相談会②
- ④ 大阪労働者弁護団の新規加入団員紹介、活動報告、
 書籍『活用しよう労働委員会』の紹介



①の団員弁護士の方々の振り返りでは、弁護士になるまでの会社員時代のご様子について、司会者からのインタビュー形式で講演いただきました。

お二方とも会社員時代には多くの苦労があり、亀石弁護士は会社内での労働環境における疑問点や改善を求めるときは、労働組合に相談すればよかったなど、当時を思い返してお話いただきました。岡本弁護士は、会社員時代にあったパワーハラスメントや別の会社での不当な扱いに対して労働審判を起こしたなど、お二方とも非常に興味深いお話を聞くことができました。

最後に述べられていたことは、やはりお二方とも、周りの方々の協力無しではここまでたどりつけなかったとおっしゃられていました。

②では、労働組合員3～4名と弁護士2名に振り分けられた班で集まり、労働者弁護団の方が作成された模擬事例に基づき、「労働組合でできること」、「弁護士でできること」をもとに、意見を出し合いました。

模擬事例はパワーハラスメントに関わる案件で、その後の現場復帰、配置転換の問題など、難しい事例でした。過去の事例を参考に、労働組合、弁護士双方できることを出し合い、その後班ごとに発表を行いました。皆様それぞれの意見があり、個人的に発想できないこともありましたので、刺激もあり非常にいい勉強になりました。

③では、自由に大相談会となっており、各組合員が現在抱えている問題を発表して、それに対して解決方法などの意見を出し合いました。私の班では、セクハラ問題をお聞かせいただき、現在も解決に至っていない報告がされました。弁護士から次の手立てを教えてください、活発な意見交換がありました。

最後に大阪労働者弁護団の活動報告があり、その中で三輪弁護士、久堀弁護士、岡本弁護士3名が執筆した書籍の紹介もありました。労働委員会を活用するための書籍で、非常に分かりやすく記載されているようですので、是非皆様もお手に取って読んでいただけたらと思います。

<書籍名:新版 活用しよう労働委員会 ～理論と実践 Q&A～>

今回の合同交流会の内容はこれまでと違い、ガラッと変えられ、若手の弁護士団員が発案して考えられた会となっていました。模擬事例をもとにお互いの意見を述べあう事で非常にいい勉強になり、また他の組合で起こっている問題も知る事ができ、いい機会をいただく事でできました。今後も開催される予定ですので、管理職ユニオン関西の組合員の方も是非ご参加いただけたらと思います。

(副委員長 山中健太郎)

帰ってきた Mr.K なんでもエッセイ 第9回

「株式と不動産と、どっちが儲かるんや？」などと議論したのはバブルの時代の流行ではなかったでしょうか。1987年当時株式市場だけでなく不動産市場も活気を呈していました。ニューヨークのロックフェラーセンタービルを日本の資本が買ったことが話題になりました。

私も営業に回っていた地域の不動産屋さんに「株式は儲かりますよ」と勧めたところ、「いや、えーよ、不動産の方が儲かるさかいに」と返事が返ってきました。

ここで株式か不動産か、どちらが儲かるかという話をするにしても、確認しておかなければならないことがあります。株式を売買して儲ける投資家と、投資家の注文を取り次いで手数料を稼ぐ証券マン。同時に不動産賃貸業で家賃収入を得る大家さんと、物件を仲介して手数料を稼ぐ宅建主任者がいるということ。

株式、不動産どちらも大きく儲かるのは投資家と大家さん。取次の業界にいるけれども会社勤めのサラリーマンということなのです。

「金持ち父さん貧乏父さん」の著者であるロバート・キヨサキが著書の中で書いているように、給料をもらうことと、インカムゲインやキャピタルゲインを得ることは違います。ロバートが指摘するように、経済的自由を得るためには資産を買わなければなりません。株式と不動産は資産としての質が違います。

両方を手に入れることで資産価値のボラティリティ（変動性）を低く抑えることができます。そのことを私が認識できたのはバブル崩壊からずっと後のこと。

ずいぶん回り道をしましたが、反省はしても後悔はありません。



参議院選挙を終えて

参政党への批判、いや罵詈雑言？

最近腹が出てきた組合員



7月20日、6年任期の参議院選挙が行われ、与党(自民党、公明党)議員総数の過半数割れとなりました。これで衆参両院での与党の過半数割れになり、国会での様々な政府案の通過に大きな影響が出てくる、というより困難な状況になることがほぼ決まったようなものです。

自民党内では石破首相への退陣を迫る一方、リベラル派の野党議員がその動きを牽制し、同調した市民によって「石破、辞めるな」デモが行われる等、不思議な現象も起きています。

確かに、今回の自民党敗退の原因は裏金や統一教会との関係のある与党の問題議員に対する批判が大きな要因になったことは疑いようもなく、そんな不逞な議員らが首相に「責任をとれ」とかいうのは虫が良すぎるでしょう。

それから、石破首相は最近(今世紀になってから?)の総理大臣の中では、内容はともかく、日本語が通じ、それなりに真摯に答弁しているなどは思う人も結構いたのではと感じます。

さて、今回の選挙で大幅に議席数を増やしたのが参政党ですが、何故この党に多くの有権者が投票したのか私の頭ではよく分からないのです。

彼らの憲法草案について、人権部分がごっそり抜け落ちている等の問題もあるようですが、そのこと以前にスローガンとして、「日本人ファースト」という意味が理解できません。

この場合の日本人とは誰、どんな人を指しているのか。‘日本国’と表示されたパスポートを持った人(日本国籍)が日本人なのか？

その場合、日本に国籍を変更した(所謂、帰化)のであれば、当然日本人になるし、他国にルーツを持ち、生まれ育ちが日本国内で、納税を日本でしていても、国籍が日本でない人は‘日本人’には含まれないのか？

例えば、国籍は日本でも米国育ちのテニスプレーヤーの大坂ナオミは日本人になるのか？

野球のWBC日本代表に選ばれ、生まれ、育ち、国籍も米国(多分)のヌートバーは日本人に含まれないのか？

王貞治は？ 八村塁はどうなの？

また、日本国籍を有していても自身は日本人ではないと思っている人もいるかもしれない。そんな人はどうなの？

人であれば、その Identity は人により様々。

オタクらに〇〇人がファースト、セカンド、サードなどと決められたくないんじゃ、ポケッ！

というのが私の意見です。

また、党員のジャンボタニシ農法、幹部の「メロンパン食べ亡くなる人を多く見てきた」発言、神谷代表の「小麦は戦後、使われ始めた」、「秋田美人の色白は白系ロシア人の系譜

がある」等等。科学的根拠もなければ、歴史も理解していないことが明白な言説、デマを街宣等で吹聴する。

神谷氏は「党員の言ったことで、議員の発言ではない」、「元幹部の発言で今、その人物は党にいない」との言い訳をして、過ちを認めようとしていません。

東京選挙区で当選したさや氏は欧州では「情報工作機関」とされているロシアのスポーツニクのインタビュー出演を受けた際にも、党職員が無断で出演許可をしたとして、当該職員に辞職勧告をしたと説明。さや氏や神谷氏本人の責任には言及しませんでした。

さらに、神谷氏は「キリストの幕屋」というカルト教団の関連団体の理事を務めていたとの情報もあります。

キリストの幕屋ですが、イスラエルとの結びつきがあり、その信徒が同国に出向いて、パレスチナに発射されるミサイルに「イスラエルよ、永遠に」等と書き込んでいたとも言われています。

選挙当日の3日前(7月17日)、神谷氏の関西(京都、大阪、神戸)での街宣があり、私は神戸の街宣を見てきました。

東遊園地の芝生上に集まった聴衆(200人ほどかな)に対して、カウンターが30~40人くらい。神谷氏、藤原氏(兵庫選挙区、参政党候補者)がマイクを握ると、一斉に「レイシスト帰れ」、「メロンパンは悪くない」、「神戸に排外主義者は要らん」等のヤジが飛び交い、プラカードを掲げ、終盤には「レイシスト、帰れ！」の集中コールが沸き起こり、神谷氏は相当イラついていらしいのです。

そのようなこともあってか、その後の予定されていた藤原氏の三宮センター街入口での街宣が選挙妨害行為の恐れがあるとして中止になりました。藤原氏は明らかに逃げたのです。ハタレです。程度が低いのです。

彼はその典型ですが、こんなハタレが国会議員になってもロクな仕事ができるはずもなく、参政党にまともに国会で議事運営ができるとは思えません。

どうでしょうか。それでもこんな政党を支持したくなるのでしょうか。

組合員にも色んな考え、意見があると思います。できれば話ができればと思うのですが。

豆知識

労働条件明示義務が「就業の場所及び従事すべき業務」から「就業の場所及び従事すべき業務(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む)」になっています。()の部分が追加されています。

この変更は、労働基準法施行規則の変更として2023年3月に改正され、2024年4月から施行されています。

この改正のポイントは、採用時に転勤・異動の可能性を明示していなければ、転勤・異動がないという意味になります。採用時に明示しない限り、職務内容や配置が限定されるということです。

退職に追いこむ手段として、経験のない職務や転勤が使われることがあります。こうした時に役立つかもしれません。

9月の学習会

不当労働行為について

労働組合法第7条に不当労働行為規定があります。わかりやすくいえば、使用者（経営者・会社側）がしてはいけない行為が決められています。その学習です。

9月12日(金) 18時30分～20時30分 組合事務所

* * * * *

9月の映画会（予定）

組合員からのリクエストを募集します！

リクエストのDVDをお持ちであれば大歓迎です。組合事務所まで申し出てください。

9月26日(金) 18時30分～20時30分 組合事務所