



〒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

## 2026年度、定期大会で決定した方針、 「高齢者事業」に挑戦します！

執行委員長 仲村実

労働組合・ユニオンが若者に流行らない風潮があります。管理職ユニオンも結成から10年間の時期ほどの盛り上がりがなくなっており、徐々に組織人員も減少傾向が続いている。

1993年12月の東京管理職ユニオンの結成は、「管理職も労働組合を作ったり、それに加入したりできる」ということについて、ごく当たり前のことだという世論ができたことは大きな意義をもちました。

それまでは各企業内労働組合の規約で、管理職は組合加入資格から除外が明記されていました。二つは各企業の労使の「労使協定（労働協約）」で組合員の範囲が決められており、課長とかの肩書のある管理職の除外が明記されていました。三つは労働組合法第2条但書条項で、「使用者の利益を代表するもの」、人事について直接「管理監督する権限を有するもの」、「使用者の機密の事項に接するもの」が労働組合への参加を認められないとしていたことがあったからです。

1990年以降、中高年齢管理職が首切りリストラ対象に遭遇した多くの名ばかり管理職は、なすすべがなかったのです。企業内組合のほとんどは、この管理職層の組合加入を認める組合規約の改正すらしませんでした。なすすべがなかった管理職労働者を捉え、この状態を突破したのが個人加盟の管理職ユニオンの登場だったのです。私たちも1997年5月結成で、その一翼を担いました。

現在も、この意味で管理職ユニオンの必要性はあるのです。少数で小さくとも労働組合としての存在意義があります。

現在の私たちのユニオンの組織実態を見ますと、リストラ攻撃をはね返しアンタッチャブル状態の組合員が65才退職となり、組合からの脱退者も増えています。

こうした中、昨年2024年11月30日の定期大会で「高齢者事業」に再挑戦することを決めました。退職後の組合員、元組合員を対象にした高齢者事業に参加する組合員への仕事づくりです。

過去の組合での日常活動、相談・団体交渉・抗議行動以外の体験・実績を振り返ります。古い話ですが2001年3月に兵庫県丹波篠山「無(むう)の家」を開所しました。組合員の両親の持ち家が篠山市にあったが、神戸淡路大震災で少し傾いた空き家となっていました。その家と休耕田を組合で有効活用しませんかという話が舞い込みました。組合員でその家の修繕に通い、布団などの必要品を持ち込み、農作業と癒しの宿泊所、合宿場所、焼き肉パーティなどの組合員らの娛樂場所としました。篠山市の観光地にも近く、2007年6月の閉鎖まで大いに活用しました。

2001年の5月に開店した居酒屋「無(むう)の家」もあります。組合員の友人夫妻が経営していた居酒屋で、旦那が脳梗塞で倒れたことから声がかかりました。組合事務所から歩いていける距離だったこともあり、出資金集めと店長募集をしました。料理のできる組合員が店主となり、ボランティア部隊もでき開設しました。組合の暑気払いや忘年会などの行事などにも利用し、4年間続け諸事情で閉店しました。

さらに他の労働組合や諸団体との共同事業として、2008年7月に結成したNPO関西仕事づくりセンターがあります。一時期は組合員がちらしのポスティングや剪定作業、ミカン園の収穫などをしたこともありました。現在は、様々なグループが連携して活動を続けています。

実現できませんでしたが、病院の患者利用の紙おむつなどの洗浄・圧縮を行う処理装置(7千万～1億円)の設置病院でのオペレータ業務を獲得する計画を進めました。残念ながらコロナ時期と重なり装置の病院設置の見通しがつかなくなってしまったので流れてしまいました。

こうした実績、経験、失敗をいかして、「高齢者事業」を労働運動の一環として組合員の退職後のシルバー就労事業を執行委員会で議論を始めています。

ピンハネのない職場を！派遣業者やピンハネ業者に対抗する高齢者事業に挑戦していきたいと思います。

労働三権による個別労働問題の解決の取り組みだけではなく、仕事・働く場を働くものが自らの力で創り出すこと、それを通じて新たな協同の関係を創り出したいと考えています。

組合員の皆さん、知恵と力を貸してください。



# 派遣先アマゾンの職場！ 団体交渉 一発で 解決！

組合員 H. Y

アマゾンジャパン合同会社で発生した任期満了という名目での派遣切りに対して団体交渉を行い、無事解決に至りましたのでご報告致します。

私は、戦力エージェントという派遣会社に所属し、派遣会社はアマゾンの倉庫の運営を担っている日本通運と派遣契約を結び、派遣スタッフとしてアマゾン倉庫内で働いています。

2025年1月6日、突然派遣会社の担当者M氏より電話があり、「アマゾンを今日辞めるか、明日辞めるか」と退職を迫られました。私は、理由の説明無しではそういった決断は出来ないと述べ、説明の機会を求めました。

その時、私は以前に一度退職に発展しそうになったのを担当者Y氏が宥めて事無きを得た、という話をY氏から聞いた事を思い出しました。その時の話とは、パック（梱包）作業において、梱包材（薄い紙）をもっと増やすようにとの指示があった際、「品質重視という事ですね、ただ生産性は落ちますが大丈夫ですよね」と軽く口にした事が日通の課長には気に入らなかったのか「いつも生産性の事を意識している、それならいつ辞めても構わない、代わりはいくらでもいる」と憤慨していたそうです。

私はまた何か逆鱗に触れる事があったのかと不安になりました。

私はアマゾンに勤務して5年になります。通年勤務になって4年目を迎える前の月、2024年8月に派遣会社と書類を交わし、アマゾンでの雇用が有期雇用から無期雇用に変わったと告げられました。それで今回、家に帰って就業条件明示書兼労働条件通知書を改めて見てみると自分の目を疑いました。期間こそ無期に変わっていましたが、2ヶ月毎の更新は変わらず、一体何が無期なのか…。



翌7日、派遣会社の担当者Y氏から日通に確認した内容の説明がありました。まずは、さすがに昨日、今日の退職は非常識であり、今回は1月に契約を更新しているので12月31日まで。これは解雇ではなく12月31日に任期満了で次の更新はしないということです。これで日通にも納得してもらいましたとの事でした。

次に理由については、以下の4点で、・ストー（棚入れ）工程 ①15分の離席。・ピック（集品）工程 ②カートで暴走 ③声かけずにピック ④立ち話でした。

Y氏が「これらは発見時に当然本人にも注意はしているのですね？」と日通に確認したところ、日通の回答は「多分しているはずです」との曖昧な回答だったとの事でした。そこで私からも説明を行いました。①についてはスーパーバイザー（日通の現場責任者）から説明を求められトイレに行っていと説明しましたが、それ以外は全

く注意を受けていませんし、②に関しては身に覚えもないと。私の弁を受けて、再度、日通に確認しますとの事でした。

その後進展が無かったので、11月19日組合に電話で相談し、仲村委員長が対応して下さり、26日に事務所で面談して頂ける約束をさせてもらいました。

11月25日担当者のY氏とM氏に日通の課長も同席し面談する運びとなりました。課長は最近担当になられたようでした。

冒頭課長よりお詫びと訂正が行われました。・理由としたエスカレ（報告）が上がってきたのは10月ではなく9月であった事、・4件のエスカレの内、本人に注意、確認を行ったのは①のみで他の3件については本人には一切伝えていない。

これを受け前回Y氏に説明したのと同じ説明を課長にも行いました。3、についてはピック優先の為、声をかけてその人作業を止める事を気遣った為であり、4、については他のワーカー（作業者）と同程度であり特別なことは何もない。しかし2、の暴走については全く身に覚えはなく、現場でリーダー（工程の指揮、管理者）やトレーナー（現場でワーカーの指導やエスカレ対応）からも注意を受けた事もないと説明しました。暴走の具体的な中身について聞いてみると、分からぬとの事でした。

注意もしていない、中身も無い事にどのように対応すればいいのでしょうか？

それでもエスカレが上がったのは事実と突っぱね、私が潔白かは関係ないといった感じでした。これらは全てインバウンドから上がってきたエスカレとの事でした。

アマゾンは、インバウンド（入荷から棚入れまでの工程）とアウトバウンド（ピックから出荷までの工程）に分かれています、どちらかの所属になります。私はアウトバウンド所属です。

本来なら所属の工程の作業に従事しますが、仕事量が少ない閑散期には特にアウトはインの仕事に呼ばれる事もあります。

これまでの話を聞いて私は何か違和感を覚えました。密室で何かの力が働いているような…。退職を迫られた11月6日の直近5日間の勤務で4回イン（ストー）に配置されていました。前日（5日は休みのため11月4日）もストーでした。それ以前も頻繁にインに入っていました。それにも関わらず6日以降今日（2026年1月）までは一度もインに呼ばれていません。

またピックはアウトの工程にも関わらず、アウトの方に勤務状況や事実確認などの見解を聞くという事が行われていないのも妙です。

課長が退室され派遣会社の担当者と話す場面になり、今一度「退職せざるを得ないほどの問題って何ですか？」「アウトの見解も聞いてみてはどうでしょう？」と投げかけてみましたが、「その話はもういいでしょう」と潰されました。

最後は12月で辞めるか、可能か分かりませんが1月以降も継続出来ないか日通に掛け合いますがどうします？という話になり、その場合は一筆書いてもらう事になるかもしれませんとの事でした。まずは継続出来なければ話にならないので、一筆の事は無視して、継続で伝えました。

11月26日朝ラインで1月以降もアマゾンの仕事を継続して頂く事になったとの連絡が派遣会社からありました。ただ了承して頂きたい事があるので28日の昼休みに時間取って頂きたいともありました。

同日委員長との面談では念書には絶対サインしないようと強く釘を刺され、団交の申し込みは28日の結果をみてからと打ち合わせました。

11月28日アウトのリーダーにこれまで5年間で私がカートで暴走したことやそういったエスカレが上がって来たことがあるか尋ねると、無いとの事でした。問題になるような行動も無いとの事でした。また今回インから上がったとされるエスカレもこちらには伝わっていないとの事でした。

これを受けY氏との面談にのぞみました。リーダーの見解を伝えてエスカレが上がった事が事実の一点張りで真実に目を向ける姿勢は伺えませんでした。

予想通り念書を出して来てサインを求めてきました。1枚頂けるか確認すると、この場で回収するので無理だと言われました。

念書の中身は2点、①アマゾンのルールを守る、②次にエスカレが上がった時点で辞職といった内容でした。

Y氏が「今度は例え濡れ衣でもエスカレが上がったら辞めてもらいます」と言ってきたので、「それでは日通がいつでも好きな時に辞めさせられるという事ですか?じゃあ労働者の人権はどうなります?」と問うと、「アマゾンとはそういう職場です」「アマゾンで働くとはそういう事なんです」「それが嫌なら辞めるしかないです」「もう辞めましょう、それがいいです」

私はこれ以上話をしても無理だと感じ、話は決別しました。その2時間後、ラインでアマゾンの仕事は12月31日をもって任期満了で終了ですとの連絡が来ました。

12月9日、枚方市内で団体交渉を行いました。派遣会社からはM氏を含め5名が出席し、組合からは仲村委員長をはじめ執行委員の方も2名参加下さり計4名で交渉にのぞみました。

交渉では日通の言葉を鵜呑みにし、言いなりになり、真実を知ろうともしない対応に喝を入れるような内容で派遣会社からの反論はほぼ無かったように思います。

12月11日団体交渉の結果を踏まえて派遣会社が再度日通と話を行い、無事1月以降もアマゾンで働くとの連絡を受けました。

今回の件で知識と経験(場数を踏んでいる)のある方の言葉には重みがあるなあと感じました。やはり労働組合の存在は重要です。また少しではありますが派遣契約の事も勉強になりました。

最後になりましたが、ご協力頂きました仲村委員長をはじめ執行委員の方々には感謝を申し上げます。



また同じように問題を抱えていらっしゃる組合員の方がおられましたら、微力ながら力になりたいと考えております。引き続き今後とも宜しくお願ひ致します。

# 和解で退職、体の悪いところを治療し、心機一転がんばります！

組合員 H. N

私は学校を卒業してから、物流管理業務（運送・倉庫）に従事してきました。前の職場では、2024年4月頃から事業所閉鎖の話が持ち上がり、それを阻止しようと、現場職員を中心に、組合員（管理職ユニオン・関西）を5人募って会社と戦いました。団交を複数回実施→争議行動→結果的に7月下旬に和解（解決金）となり、2024年12月末日を以て退職することになりました。

従業員の再就職先や荷主様対応、施設の補修など、年末までは忙しくなる事は分かっていたので、自分の再就職先を先に決めて、年末までの時間は自分以外の事に使う段取りで動きました。

その時点では私は58歳。しかし、ありがたい事に、結果4件ほどの会社から面接の機会をいただきました。今となっては、この時点で落ち着いて4件ともに面接を頂いて、再就職先を決めるべきだったと思いますが、当時の私は、「自分の事は兎に角早く決めてしまおう」という意識から、早々に、1件目（株）R.Qの会社に決めてしまいました。

面接の時は、荷主として大手ドラッグストアとディスカウントストアのTC（通過型倉庫とそれに伴う輸送）センターを24時間365日稼働で運営しており

とても良い運営状態をお聞きして、最後の職場で良い会社に当たったと安心していました。



前の会社を年末で終え、事業部長候補として2025年1月3日に本社への挨拶で初出勤しました。そこで社長から聞いた会社の現状は、耳を疑うものでした。面接時に聞いていた、大手ドラッグストアとディスカウントストアが半年後に撤退するというのです。

その2つで売り上げの大半を占めており・・・前の会社で経験した、閉鎖の2文字が頭によぎった私は・・・事業部長（営業所の運営全般）の仕事は後回しにし、半年後の代替業務を獲得する事を提案し、しばらくの間、物流営業に専念することにしました。

2大荷主が撤退を決めた原因の1つとして、前事業部長（他2名の次長）と荷主様との間での条件交渉時のトラブルである事がわかり、不信感と先行きの不安で一杯になりながらも、日々、新規及び私のコネクションから、必死で営業活動に没頭しました。

日が経過していく中でのある日の朝、従業員の一人が「長瀧谷さん、○○さんが僕の事を嫌っていると言ってきた。言ったでしょ！」といきなり強い口調で言われました。そもそも、入社後は営業活動の為、営業所にはほとんどおらず、その従業員とも数えるほどしか話をしたことがない。また○○さんにそのような事を言った記憶もな

い。そして会社への不信感。気が付いた時には、その従業員に対し、口調を強めて話をしまいました。

その日を境に、前事業部長からの責めが始まりました。都合の悪い事はすべて私の責任のように扱われました。従業員全員に謝罪を求められ、本部長の後任としては適任ではないと予定されていた、昇格もなくなりました。

そのような事がありながらも、代替荷主を模索し、日々営業を継続していたある日、倉庫の担当次長から、夏の繁忙期に付き、倉庫現場にヘルプに入ってほしいとの依頼がありました。

勿論、繁忙期の現場優先という事で、快く依頼を受け1か月弱の間、フォークリフトに乗り、入出庫や保管作業を手伝いました。

しかし、久しぶりに営業所に留まり作業をしながら、しっくりこない自分に気づきました。ぬぐえない会社への不信感、従業員への不信感。ちょっとしたことが不満につながる。その気持ちはすぐに作業に現れました。

リフトの接触事故を起こしたのです。

その際、もちろん現場従業員には、事故を伝え（詳細は後で説明する旨を伝え）忙しい現場の切り盛りを続けました。現場を終えた瞬間、熱中症になり休憩後、事務仕事する中で詳細報告を失念してしまいました。

以降も現場は私が主導で切り盛りし、終われば事務仕事や営業。慌ただしい日々の中で、事故の詳細報告を忘れてしまいました（これは私に非がある事と理解しております）。ある日、前事業部長から呼出され、報告がない事を責め立てられます。お詫びし報告をするも、そこからは社長の指示の元、加速度的に経営三権（特に命令権や人事権）を盾に、お遊びを楽しむかのように、昇格を阻む人事やパワハラを繰り返し、私を追いやり行動に出てきました。

もう、私一人の力ではどうにもならず、仲村委員長に連絡を取り、助けを求めました。

何度か団体交渉をする中で、のらりくらり（と言いますか、組合と話をするのが初めてでどう対処したらよいのかわからない状況のように見えました）と埒があかない状態が続きました。その中でも人事権（私を事業部長に据える）は、頑なに譲ることをせず、私も、この会社に継続して務める意思も希薄になったところで、委員長に相談し、解決金を以て終了する事を提案させていただきました。

和解金は額面の6か月分を勝ち取る事ができ、私自身も、運よく次の仕事にご縁をいただくことができました。

次の職場の勤務開始まで少し時間が空きますので、体の悪いところを治療し、心機一転頑張ろうと思います。

私は今、「アンガーマネジメント」と言うトレーニングをしております。怒りを自分で管理する事が目的です。管理職を生業にする以上、従業員との人間関係を良好にする意味と、私自身の日常ができるだけ平穏に過ごすために。

今回も委員長には大変お世話になりました。また、前回に引き続きK執行委員には、毎回団体交渉に参加していただきました。非常に心強かったです。感謝しております。



会社は入社してみないと内情がわかりません。万が一の時に、会社相手に一人で戦う事は非常に困難です。これからも継続して組合員であり続けるとともに、時間があるときは、ボランティアとしてお手伝いができればと思います。

## 私たちの合言葉・たたかうスタイルの確認(1)

競争の格差時代に対抗し、その克服の為に“自立・連帯・協働”の思想を持ち続けよう。この時代を変革し・くつがえす、抵抗の力の主体は労働者です。勤労者・生産者階級としての変革主体は労働者です。私たちのユニオン運動は「明るく・楽しく・元気をひろげよう」、そしてみんなのボランティア精神で、以下の合言葉・スタイルを我がものにしていきましょう。

### (1) 戰う主体は組合員であるあなたです。

「あなたはどうしたいのですか」と聞かれます。その答えはあなた自身が決める事を大切にします。戰うのはあなた自身ですから。私たちは、この事を当事者主義、自己決定主義と呼んでいます。あなたが語りかければ、仲間は経験を、意見・批判を、時には応援もしてくれる条件・環境を豊富に与えてくれます。しかし戦うのか、妥協するのか、撤退するのか、決めるのは納得するあなたのです。自己決定主義は、自ら進んで学び、仲間と語り、協力・協働する中で確信となるものです。

(2006年11月 第11回定期大会で確認)

私は相談者に対して、「あなたはどうしたいのですか？」と、もうどれくらいこの言葉を発しただろうか？

初めて相談に訪れた人に、ひと通りの話を聞いた後で、組合加入に迷う人、加入を決意した人に、「あなたはどうしたいのですか？」と尋ねます。

なぜ相談に来たのか。すぐる思いでという人もいたと思います。どうしたらいいかわからぬから、会社のやり方が納得いかないから、生活を維持するために辞めるわけにいかない、友人から紹介されたから訪ねてきたでしょう。

会社から突然、一方的な理不尽な攻撃だから「はい」と泣き寝入りしたくない。会社に異議申し立てをしたいが、一人では会社に押し切られるから、反撃の仕方を教えてほしい、いろいろあったでしょう。

管理職ユニオンは「指導も救済もしない」「代行はしない」としています。「主役はあなた」「組合はサポーター」と考えています。労働組合加入通知も団体交渉申入れも「あなたの指示がない限り実行しません」、団体交渉は「あなたと一緒に臨む」ことになります。

会社人間として生きるのか、開き直って生活費の確保の場と割り切るのか、自らの人生観は自己決定・判断していくことが大切だと思うからです。

こうした観点から『私たちの合言葉・たたかうスタイルの確認』の(1)となりました。(次号につづく)

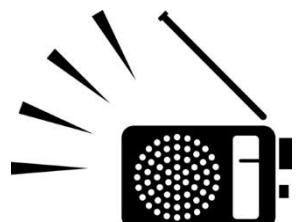
(執行委員長 仲村)

# 帰ってきた Mr.K

## なんでもエッセイ 第14回

1987年バブルのさなかインターネットの普及がほとんどなかった頃、株式の売買取引は電話が中心でした。株価の確認も今ならネットでリアルタイムですが、当時はそういうわけにいきませんでした。大口の取引をする顧客であれば、証券マンと電話をつなぎっぱなしでやり取りをすることもあったでしょうし、寄り付きにしか注文を出さない投資家もいたことでしょう。午前中にはクイックボードの前に張り付いて顧客とのやり取りをする先輩証券マンの姿が印象的です。

ザラ場（取引時間中）に株価を知る手段として短波ラジオがありました。株式市況といったタイトルでずっと株価を読み上げていく番組です。アナウンサーの独特的の言い回しがなんとも面白くて今でも耳に残っています。

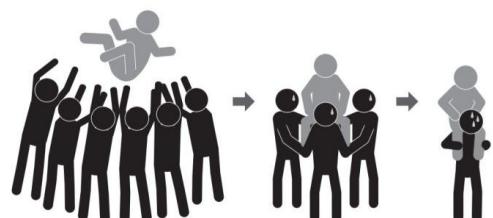


手数料が今よりずっと高かったにもかかわらず、多くの個人投資家が株式を買い相場を盛り上げていました。金利といえばこちらもすごく高くて5%越えは当たりで、8%台の債券もあったと記憶しています。税制も穏やかで無記名債券が販売されていました。郵貯のマル優非課税枠をペットの名前で作った口座で活用していたなど、今では信じられないようなおおらかな時代でした。

年金に至っては現役サラリーマンも敵わない程もらっているお年寄りもいました。また賦課方式の年金制度を支える若い労働者もたくさんいたので、年金保険料も安かったです。しかし当時から将来的には人口減少により年金制度の維持が難しくなるだろうと、すでに政府を始め専門家からも指摘がありました。

あれからほぼ40年、人口動態の予想は大きくは外れていません。40年前に予想された通り年金財政は逼迫し支給額はかなり少なくなっています。

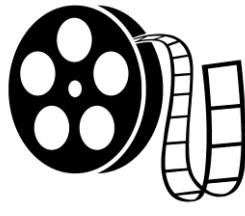
でも驚くべきは今でも年金制度は存続してそれなりに生活を支える支給額を払っていることです。日本は対外債務よりも対外債権が大きく経常収支が黒字です。バブル時代の繁栄の余韻を今に残していますね。



# 映画会 『ワレサ 連帯の男』

## 2013年に公開、監督アンジェイ・ワイダ

日 時 1月23日(金)18時30分～  
場 所 組合事務所



©DESIGNALICE

映画の内容は、イタリアのフリージャーナリストがポーランド政府の監視をくぐり抜けて、通訳と一緒にワレサに1970年代から1980年代にかけてのポーランドの反体制運動の取材を交えた回想です。

ワレサが、グダニスクの造船所の電気工から、自由労働組合連帯の指導者となり、ポーランド統一労働者党のヴォイチェフ・ヤルゼルスキ第一書記の体制下のポーランドにおける民主化運動の中心人物となっていく激動の人生を描いています。

レフ・ワレサの概略は、1943年9月29日生まれ。電気工、労働運動指導者、政治家。1980年にポーランドの自主管理労働組合連帯を結成し、その委員長に就任。これはソ連邦を含む共産党国家で初めて公式に認められた独立した労働組合でした。

自主管理労働組合連帯は、共産党政権に対する大規模なストライキや交渉を指導し、ポーランドの民主化（体制転換）において極めて重要な役割を果たしました。

1983年にノーベル平和賞を受賞。1990年から1995年まで、民主化後のポーランドで初代の大統領を務めました。

ワレサのことを知っている組合活動家は、映画を見て物足りないと思います。

有本香チャンネルや百田尚樹チャンネル、虎ノ門ニュース、上念司チャンネルなどの保守風味のYouTuberには、共産党政権下の労働組合結成が左翼の内ゲバそのものと批判するでしょう。そして、共産党政権下でも労働組合がなければ、職場の支配に泣き寝入りしかないと苦悩します。

この手の映画に有りがちな完璧すぎる労働者像や活動者像を描かず、苦悩や弾圧の中で仲間や家族を信頼する人間臭さを描いています。（推薦、執行委員 T）

### 2月の映画会、推薦映画の募集をしています！

毎月第4金曜日の夜、ユニオン事務所で映画会を予定しています。執行委員会で作品の検討をしていますが、広く組合員の皆さんから推薦してもらって決めていきたいと思います。どんどん推薦ください。

これまでの作品は、

- 昨年6月 「棘2 独白」 2021年 関生前委員長武建一氏のドキュメンタリー映画
- 9月 「ワタシタチハニングダ」 2022年 日本映画
- 10月 「ミシシッピ・バーニング」 1988年 アメリカ映画
- 11月 「家族を想うとき」 2019年 イギリス・フランス・ベルギー合作



# 2025年 忘年会 開催しました！

暮れも差し詰まった12月20日(土)午後2時から、組合事務所にて毎年恒例の忘年会が開かれました。

忙しい年の瀬にも関わらず20名の方にお集まり頂きました。

例年とは違いおでんをご用意させて頂きました。

執行委員の久保さん、島津さんを中心に買い出し・大鍋一杯に前日から炊き込みました。

参加者の皆様はおでんに舌鼓を打ちながら会話に花が咲き、おでんも飲み物も足りなくなる盛況ぶりでした。

自己紹介もかねて、争議解決した人、交渉中の人、ごぶさたの人の話の後、大いに歓談しました。

忘年会だけではなく今後も年に数回、皆様と美味しい食事をしながら交流ができる場を設けられればと思います。



よろしくお願いします。

(執行委員 M)

## 新入組合員学習会・懇親会

日 時 2月21日（土）14時～16時

場 所 組合事務所

※昨年9月からの加入組合員は、  
必ず参加ください。

