

オフの作りかた、使いかた

オフを作るための工夫

目指したい！

仕事以外に楽しみを見つける

仕事以外に楽しみを見つけることが重要です。楽しむために仕事を集中してこなせるようになります。忙しければ忙しいほどそうした方がいいとよく言われます。しかし、忙しい職場ほど、夜遅くまで仕事をやらざるをえません。それを拒むと、その他の人の仕事にも影響が出ることも。それで、残業やらずに仕事がうまく進まなくなった場合、個人の責任にさせられます。そうなったときにどうすればいいか？いいんです。仕事以上の楽しみを見つければ、仕事なんてまあいいやと思いますから。

予定を作って早く帰る

「平日は残業が多くて、仕事を終えたら帰って寝るだけ」という人は思い切って定時後に予定を入れてしまうといいです。退社時間が決まれば、必然的に「〇時までには××(作業)を終わらせなければ」という計画が立てられます。定時間内で終わらない場合でも、翌日以降に回してもよい作業を検討するなどすれば、意外と早く帰れたりするものです。多少仕事が残ってても「今日は帰る！」と決めてしまうことが大事です。

平日の朝に洗濯

平日のうちに家事を片付けておくと、休日にまとまった時間がとれます。洗濯機のタイマー機能で、朝干して出勤。室内用洗剤なんてのもあってなかなか便利です。

★ビラや情報をホームページで見られます。

パソコン <http://hitachikon.net>

ケータイ <http://hitachikon.net/i>

★仕事、生活などの相談も受け付けます。

Eメール info@hitachikon.net

TEL(携帯) 090-9121-0602(多田)



QRコードにアクセス！

日立 懇

＜発行＞
2011年9月
第191号

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20

(電機労働者懇談会気付)

TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

★もよりの連絡先

茨城 090-8747-6239 (馬場)

茨城 090-6142-6153 (堀)

東京 090-3534-8626 (谷口)

神奈川 080-5060-7728 (中村)

静岡 090-9121-0602 (多田)

愛知 090-4253-1217 (成木)

大阪 06-6939-2905 (森)

休暇を取るための時間を作る

有休を取る時に「空いた時間ができたら取る」とするとどうなるでしょう？そうすると、大体空いた時間ができる事は無いのです。普通に仕事をしていけば、次から次に仕事 comes。急な割り込み作業も日常茶飯事です。そこで「休暇を取るための時間を作る」と考えてみるのはどうでしょう？不思議な事に、そのために仕事の段取りを整えたり、作業量の調整をするようになります。考え方を少しだけ変えるだけでも、生活が大きく変わるかもしれません。

まずは宣言

計画年休については、会社と組合で登録状況を監視できるようになっています。フォローアップ月間もあって、職制を通じて登録依頼がきます。実際に行使するのが大事なんです、登録はその第一歩。年休行使率の向上に役に立っていると思います。

上長だけでなく、周囲にもアピール

仕事の規模に関わらず、自分の席の近くには誰かしらいるものです。話しやすい雰囲気を作ることが、休みの調整のしやすさにつながると思います。

実践している！

お昼時間のリフレッシュ

お昼寝もいいけどストレッチも効きます。オフィスでできるストレッチはインターネットで探すといろいろ見つかります。日立製作所のイントラに、リフレッシュ用の音源があるのですが私のPCは音が聞けないのですよねえ。残念。

定時後にもできる！

スポーツ施設は夜遅くまでやっているところもあります。仕事の後に体を動かすとリフレッシュできますね。

オフ確保のために上司に働きかけたい

基本的に残業をつけられない会社で、作業量の多い職場へ異動になり、残業代もあまりつかないままオフの時間が押されています。契約社員でありながら、スタッフ員の指導・勤休の確認・事業所や他施設との連携・自施設の売上管理などの業務があり、個人的な定時時間内だけでの努力で解決できるものではないと感じています。施設の順調な運営のためにも自分のオフの確保のためにも、会社・上司に働きかけつつ業務効率化と分担を図っていきたいと思います。

実態を共有して変えていきたい

自宅に帰るのが毎日11時を過ぎ、平日にオフの時間が取れません。有休も「使うな」と管理職から言われ、この夏に連休がない同僚もいます。原因には「残業時間を含んだ作業量と売り上げの見積もり」があります。労働時間が会社の売り上げとなるので「有休を取ると稼ぎが減る」という意識が会社全体に広がっています。有給休暇については「取得は権利」と思えるよう計画年休の導入・徹底などルールを変える必要があります。また、残業ありきの働き方を変える為に、会社や業界を超えて実態を共有できるような場所が必要です。



働きがいのある人間らしい仕事を

日立GST売却で抗議宣伝

7月15日、日立GSTの売却に対する抗議宣伝行動を、小田原事業所の門前で、日立懇や地域労連の12名で行いました。

真夏の日射しがさす中、出勤してくる労働者に、小田原の職場新聞「ひろば」と日立懇全社ビラをセットして配布しました。

同時にハンドマイク宣伝では、◆「日立GST売却はこれまで赤字から黒字に転じさせた労働者の努力、誠意を踏みにじる暴挙だ、到底許されるものでない」

◆「市場の動向に左右される事業を日立から売却していくという経営戦略は問題」

◆「労働条件についても、将来的に不利益にならないよう、労働者が声を上げることが大事」と訴えました。



近頃の若いモン

●放射線測定のネットワーク

福島第一原発の事故からすでに6カ月が経ちましたが、事故の終息までにはまだ時間がかかるようで、数十年～百年かかるという見解も出されているようです。事故直後から個人向けの放射線測定器は需要が急激に高まったため、通信販売や秋葉原などで手に入るものの価格は、5万円～10万円以上となっています。わが家も1台くらいは欲しいのですがまだ手が出せません…。

放射線測定のための勉強会や、ガイガーカウンター自作講座なども各地で開催され、多くの人々が参加しているようです。このような人達のネットワーク作りと情報の共有が進むことを期待しています。

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)
Eメール info@hitachikon.net にどうぞ!!

日立懇 掲示板

日立工機の代表者として 支持される人物を

10月に予定されているひたちなか市議会議員選挙に、我々の声を市政に反映させていくため、引き続き候補者を擁立するとして労使で選考委員会を設置し、組合員・非組合員の垣根にとらわれることなく、人物本位で選考したと言う新人候補予定者の活動が行なわれています。

職場では「また選挙かよお」と冷やかなムード。選考委員に総務部長と勤労、庶務課長が名を連ね、候補予定者も職制(課長職)である。これでは誰のための選挙なのかと組合への不信と危惧の声が出されています。

昨年末の茨城県議選でひたちなか市区の現職組織内候補が落選した原因について日立労組委員長は「あまりにもコンプライアンス(法令遵守)を徹底し過ぎた結果、本来やるべきこともできなかった」と述べています。大震災、原発事故後も「Vxのみ選挙」でVxのVxしようか・

日立工機

輪番休日実施の効果は?

(日立超し)では、8月末から9月中旬までの間だけ、休日が日曜日と月曜日

に変更となる輪番休日が実施されています。

しかし、休日の変更を実施するのであれば、最も電力消費量が多い7月末から8月中旬を実施期間に含めた方が効果があったのではないか、という意見もあるということだ。

7月から輪番休日を実施している日立グループの他の会社や事業所では、私生活や仕事上の予定の調整が大変だという意見も多いようです。

節電が必要だという事については、社内でも概ね意見は一致していると思いますが、施策を実施するのであれば確実な効果が得られる形で行なう方が、関係者の理解や協力が得られると思います。

日立超し

被災地が 「エネルギー革命」の実験場か?

8月21日にNHKで放映された「新エネルギー覇権争奪戦〜日本企業の闘い〜」を観ました。

番組では、日本企業の代表として、日立の震災の被災地復興のための新たなエネルギーとコミュニティのモデル「スマートシティ」への取り組みが、日立幹部のインタビューも交えて大きく紹介されました。誇らしい気持ちと併せて日立の宣伝か、との思いも。

でも、観終わって強く感じたのは、日立を含めた日米韓の大企業が、被災地を「新エネルギー覇権争奪戦」の場にしようとしている、被災地が大企業の「エネルギー革命」の実験場にされるのでは、という脅威です。



投稿歓迎

ローカルユニオン静岡が 「確認書」を締結

被災地の自治体や住民が本望に望んでいるのは「スマートシティ」での復興ではなく、震災前の農業や漁業、生活への復旧ではないのか、と思いました。

日立・大みか

日立アプライアンス清水事業所とローカルユニオン静岡は、今年3月にシニア社員として再雇用されたTさんの処遇をめぐって、2回の団体交渉を、清水テルサの会議室で行ってききました。話し合いは平行線のままでしたが、最終的に「確認書」を締結しました。「確認書」の内容は、労働組合側と会社側の主張を併記し、今後、「必要に応じて労使協議を行う」ことを確認しました。

清水事業所ではこれまで、派遣、契約、シニア社員などの非正規労働者は、労働組合の窓口がありませんでした。今回初めて、団体交渉の実現と、労使協議の継続性が確認されたこととなります。

多くの労働者が、この窓口を利用して、少しでも労働条件の改善につながると思いま
す。(ローカルユニオン静岡
054-1287
-1293)
日立アプラ
イアンス・清水

