

乗り越えて

リストラ パウハラ

日立懇第20回総会が10月8日、9日に、山梨県「富士緑の休暇村」で開催されました。

総会では、この1年間の活動総括と、これから1年の活動方針を決めました。討論では、各職場から活発な意見がだされました。☆日立工機で再雇用を1年半たたって、再雇用が実現できた。職場と地域が一体になって取り組んだ成果だ。

☆日立GSTが売却が決まったが業績は好調。職場で宣伝や労組への申し入れをやってきたが、もうひと押しががんばっていききたい。

☆職場でパウハラ受けてきたが、相談にのってもらい解決できた。職場が異動になり今は安心して働ける。

☆東日本大震災のボランティアで相

馬、釜石に行って、友達がたくさんできた。時間があれば、また行きたい。

☆仕事量が減っていることもあり、職場の人が色々な事業所に行っている。職場でリストラが行われてきたが、何とかがんばってこれた。☆アンケート活動で職場の人とつながりをつくってきた。仕事で悩んでいる人に声をかけて仲間づくりをしていきたい。

☆再雇用で3日勤務を選択させられたが、仕事に継続性がなくなり責任も持てなくなった。

☆職場のひどい実態の本質を知るための学習をして、職場に広げていきたい。

総会の最後に、自分たちの職場を守るために、現役、OBが団結してがんばっていく決意を確認しました。

近頃の若いモン

●挨拶をしない若者が増えている??

こんなことを書く自分は、もう若くないのかもしれませんが、廊下や食堂で人と会っても、挨拶をしない若者が増えているように感じます。親しい間柄であれば誰だって挨拶はするでしょうから、挨拶をしないのは、同じ建屋に住んでいても「自分とは無関係の人間」と思っているのかもしれませんが、「同じ会社の人間なのに淋しいな～」と嘆いていましたが、最近になって気がついたことがあります。職場でも朝の出勤時に挨拶もせず自席に座り、定時後も無言で帰宅する人がいることです。若者に限ったことではなく、会社の人間関係が希薄になっているのかもしれませんが。

(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

(日立懇総会に参加した各地の青年たちに、思いを語ってもらいました)

◆会社統合による不具合

会社が統合されて、会社名と部署名が変わりました。色々なところでそれに伴う変更作業やら不具合が発生しています。やっと慣れてきましたが、まだまだもう少しこの戸惑いが続くように思います。



(Aさん)

◆子会社に身売りの?

表向きは「対等合併」という形になっていますが、重複部門の統合後の体制は全て旧A社の人トップになっています。旧B社のある部門は子会社に身売りされるという噂もあり、職場に不安が広がっています。

(Bさん)

◆IT業界の資格

IT業界の資格を、いくつか勉強をしてきて、だんだん勉強すべき資格と、そうでない資格の区別がつくよう



◆働き方に格差

「お金が無い」という理由で作業が割り振られず、人手が職場で余っています。一方で長時間労働をしなければならぬ社員もいて、働き方に格差があります。ワークシェアリングは実現できないのでしょうか?



(Dさん)

◆複雑な業務を1年目の社員が

秋は普段の業務にプラスして、各種のイベント準備が入ります。ベテランにも複雑な業務ですが、現在は1年目の社員に任されており、その対応に追われています。



(Eさん)

◆「職業をやる能力がない」

企業は、国内の工場および従業員を守るより、空洞化を進行させ、「コストの安い海外生産にシフトしている。そのため、国内工場などでの従業員の削減が必要となるが、削減対象者を目

投稿歓迎



◆人材を有効に活用

社内での異動を希望する人はそれなりにいると思うのですが、実際にはなかなか実現していないのが現実ではないかと思っています。

職場では、希望する職種が社内にあるにもかかわらず、異動の希望がかなわないために転職する人もいます。その人の能力を生かせる場が社内にあるにもかかわらず、転職によって人材を失ってしまうのは、会社にとっても大きな損失です。

先日一緒に仕事をした他社の方は、定期的に各部署を異動するのが普通だと言っていました。

会社全体で、人材を有効に活用する工夫を行う必要があるのではないかと思います。

(Gさん)



(Fさん)