



# こくろうよなご

第9号

2025年1月10日

発行責任者 倉下文明

編集 教宣部

つくろう職場に労働運動を！ ひろげよう闘いを 職場に、地域に、全国に！

## ダイヤ改正、駅業務施策を提

### 特急列車のワンマン化を実施

昨年12月17日、経営小委員会にて「2025年春のダイヤ改正に伴う要員の見直し」「効率的な駅業務運営体制の構築」が提案されました。

中国統括本部ではじめてとなる「特急列車のワンマン化」などの更なる効率化により、安全・サービスの低下、社員への負担増が懸念をされるところです。

### 大幅な乗務員の削減

2025年春のダイヤ改正における乗務員運用の見直しとして、

- 特急列車おき・まつかぜ号の米子駅→鳥取駅間のワンマン運転
- 寝台列車サンライズ出雲号の乗り組数の見直し
- 乗務線区の見直し
- 一部受け持ち列車の変更
- 乗務員行路及び労働時間の見直し、その状況を勘案し、予備要員の見直しを行うとしています。

8名もの大幅な要員削減提案だと言えます。

### しわ寄せは現場に！

おき・まつかぜ号のワンマン運転化（4両以下ワンマン・5両以上はツーマン）については、福知山線事故前に一度提案があり、事故を受けて実施が見送られてきたという経緯があります。福知山線事故から20年を前にした提案に対して、「事故の風化」を懸念する声も聞こえてきます。昨年の夏にも、おき・まつかぜ使用の18系車両の空気調整がうまくいかず、真夏にはカーテンを閉めて車内温度を下げるなどの対策も取ってきましたが、乗務員からは「ワンマン化するより、冷暖房の改修が先だろ」と言われています。また、列車遅延時の接続を含めた旅客案内

や運賃・特急料金浦脱防止など、さまざまな場面で運転士に負担がかかることが想定されます。これで、運転に集中出来る環境と言えるのか大いに疑問符が付くところでもありません。また、サンライズ出雲号の乗り組み見直しについては、これまでの「列車乗務員及び客室乗務員の乗り組数に関する協定」から「寝台車連結・乗組数2」を削除することで、サンライズ出雲号の車掌を2名から1名（出雲市駅→米子駅は増乗務と併せて2名対応）とするというものです。

「お客様を想えの」に効率的な駅業務運営体制の構築では、山陰エリアについては、鳥取管理駅・運輸のPT2名を所要員化して2名増（37←39、2025年6月以降準備出来次第）、更にこの2月に智頭駅に遠隔MVを導入、6月の無人化に伴う2名減により、機動要員を鳥取駅に3名・倉吉駅に1名配置するとしています。

また、「新たな駅オペレーション体制（持続可能な駅業務体制）」の理念として、お客様を思い、自ら考え能動的に行動する（お客様を思い、チーム（職場・系統・G会社）で協働する）機器やシステムを駆使し、人の強みを活かす。社員がやりがいと成長を感じる事が出来る、の4点を挙げています。理念はとも立派だと思えますが、現実の職場実態は、ギリギリの要員しか配置されず、教育もおおざなりで、異常時にでも遭遇すれば「てんてこまい」の状態ではないでしょうか。ここでも声を大にしていいたいのは「お客様を想え」と言う前に、もともと社員を想って「れ」という事ではないでしょうか。安心して働ける労働環境の整備に向け、奮闘しよう！

### 自粛・萎縮からの脱却を！

年が明け、25春闘も本格化していきます。昨年9月には、25春闘に向け「私たち働く者の生活実態」を把握するため「賃金・生活実態アンケート」も取り組んできたところです。米子地方本部におけるアンケートの提出件数は80件と組合員数の64名を大きく上回りました。

つまり、多くの他労組の皆さんにも協力頂けたという事であり、その負託に答えるためにも、一杯闘っていかねばなりません。

ちなみに毎月赤字だと回答した人は、55%平均赤字額は26.750円となりました。赤字の補填としては、預貯金の切り崩し・期末手当などが多く挙げられていました。

自由記述欄では「生命を預かってる仕事に対して賃金が見合っていない」「要求することが『悪』になっている。しっかり要求してほしい。私も頑張ります」「物価高で生活は苦しい。年金生活に不安を感じている」などが言われています。

自粛・萎縮からの脱却を！！

### お客様を想えの前に

で延長となります。異常事態や新たなリスクの発見などを理由に挙げますが、会社もリスクとして挙げている3H（はじめて・へんこう・久しぶり）の場面をあえて作る必要があるのか、大いに疑問の残るところでもあります。

その他、行路及び労働時間の見直し等が乗務員の負担増に繋がらないか、しっかりと検証して行かなければならないと考えています。

また、「新たな駅オペレーション体制の構築」として、浜田管理駅の受け持ちエリアを山陰本線は飯浦駅、山口線は津和野駅（いずれも現行は益田駅）まで拡大、管理駅を統合することで新たな組織として浜田統括駅を設置するとしています。一方、受け持ちエリアは拡大するにも関わらず、要員増はありません。津和野駅におけるSLの入換えや警備、沿線の除草や駅舎の管理など負担増となる事は明らかであり、適正な要員配置を求めています。会社は、「新たな駅オペレーション体制（持続可能な駅業務体制）」の理念として、お客様を思い、自ら考え能動的に行動する（お客様を思い、チーム（職場・系統・G会社）で協働する）機器やシステムを駆使し、人の強みを活かす。社員がやりがいと成長を感じる事が出来る、の4点を挙げています。理念はとも立派だと思えますが、現実の職場実態は、ギリギリの要員しか配置されず、教育もおおざなりで、異常時にでも遭遇すれば「てんてこまい」の状態ではないでしょうか。ここでも声を大にしていいたいのは「お客様を想え」と言う前に、もともと社員を想って「れ」という事ではないでしょうか。安心して働ける労働環境の整備に向け、奮闘しよう！

