

申
2
号

東京新幹線車両センターで発生した事故停電の

7/23 提出

詳細を明らかにし同種事象を発生させないための申し入れ

あわや “感電事故” になりかねない重大事象が発生！

申し入れ項目

1. 東京新幹線車両センター内で起きた事故停電の詳細について明らかにし、社員の疑問と不信を払拭すること。
2. 二度と同種の事象を発生させないために関係する全社員による対策を講じるための議論の場を設け、本質的な対策を講じること。

命を脅かす重大事象であるにも関わらず
現場では詳細が一切明らかにされていない！

曖昧な回答に終始する会社姿勢に対して不信が渦巻いている！

“隠蔽体質” の経営体質が現場で露呈！

事故事象を二度と発生させないためには
本質に迫り対策を立てることが重要だ！

THE SHINKANSEN MAIL NEWS



JR EAST
TRANSPORT
SERVICE WORKER'S
UNION

JR 東日本輸送サービス労働組合
新幹線地方本部

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

2025,09,20 No. 009

申
2
号

東京新幹線車両センターで発生した事故停電の

9月1日 団体交渉開催

詳細を明らかにし同種事象を発生させないための申し入れ

冒頭 この事象は“あわや感電事故の恐れがあった、極めて重大な事象であり、職場の中で事象の詳細が明らかにされ議論をし対策を立てることがあるべき姿であるが、それが一切なされない会社姿勢に“疑惑”を持っていることを強く主張し議論を開始する！

1. 東京新幹線車両センター内で起きた事故停電の詳細について明らかにし、社員の疑問と不信を払拭すること。

(回答) 2025年5月14日16時26分頃、東京新幹線車両センター当直は基地制御端末にて東京新幹線車両センター構内で停電が発生していることを知得したため状況を確認したところ、庫1番線にてパンタグラフ上昇およびEGS投入状態で架線断路器を投入したことにより停電が発生したことが判明した。なお、職場内の会議等でも事象の情報共有を行ってきたところである。

組合

- 職場で起きた問題は現場で議論し、解決し対策を立てていくことが本来あるべき姿と思うが会社の認識は。
- 職場では、一步間違えれば感電事故・死亡事故につながる重大な事象だと認識しているが、現場ではそのような会社姿勢が見受けられない。統括本部としてはどのような認識か。
- 今事象で何が起きて何が問題だったのか。詳細を明らかにすること。
- 情報の共有が遅いことで社員の疑惑が生まれている。この点についてどう考えているか。**

会社

- 職場から作る対策が一番理にかなうことが多いかなと思っている。職場内で原因究明し対策をとることは一つの姿かなと考えている。
- 一步間違えれば感電等の恐れがあった、重大な事象だと捉えている。
- パンタグラフが下がっている状況を確認して断路器を投入するべきところを確認していなかったということを聞いている。まず出来る対策としてチェックシートを活用している。
- そこはタイムリーではなかった。重大な事象であったためきちんとした情報を伝える意味で事象をまとめたうえで共有すべきだと判断した。

組合

- 今事象はパンタグラフ上昇EGS入りのまま命扉を閉めたことが背後要因としての1つの問題だと思うが会社の認識は。
- そのような姿勢が原因究明に迫らない姿勢ではないか。問題だと認識しなければ改善しようとはならないではないか。
- 外勤担当者に責任を押し付けている！外勤担当者も「俺が責任をとればいいんだろ？」と話もされていた。原因究明のあり方なども含めて隠蔽していると思わざるを得ない。
- 今事象は元社員代表2名が関係し、イノベーティブスタッフも担っている。会社がこののような人を守るということはやめるべきだ！

会社

- 命扉そのものが今回の全ての原因・問題かというとそうではない。防げることではあったが、それが欠落したからがために即座に問題だかというとそういう認識ではない。
- そういう意味で時間をかけてCS会議や各種委員会の中で第一線で仕事をされている意見は貴重であることからそれを基にしながらより良いものにしていく。
- 隠蔽と受け取られてしまっているのは残念。誰かに責任を押し付ける考えはない。
- そのようなことはない。

さらには

背後要因に迫らない
会社姿勢が明らかに！

技術の業務は逼迫しているが、管理者を含めて一つの作業に一人の立合を基本とすべきだ。
通常であれば屋根上でパンタグラフを下げるから命扉を閉めるが、本当に運転台でパンタグラフを下げようとしていたのか疑惑がある。
現場は問題点をあげても管理者が問題ではないと一蹴され話が進まない。また、管理者は嘘までついている。それでは原因究明が進まない。

定例訓練できちんと原因究明をするべきと指摘するも「問題ではない」など意見を封殺し隠蔽している！

原因究明に迫らない現場実態になっていることを統括本部から現場に指導するべきだ！

普段の業務で断路器操作を行っているが、なぜその時「違う操作」を行ったのか！の原因究明を行なうべきだ！

2. 二度と同様の事象を発生させないために関係する全社員による対策を講じるための議論の場を設け、本質的な対策を講じること。

(回答) 当社は安全をトッププライオリティと位置づけ取り組んでおり、これまでと同様に職場内の会議等で議論を行ってきたところである。今回の事象においても、多面的に原因究明を行い、再発防止に努めていく。

組合

- 全社員対象とした原因究明をして対策を立て議論する場がない。設定するべきだ。
- 最初に原因究明がされるべきであり対策のための対策になっている。きちんと原因究明する場を作ることを東幹セに伝えること。
- 背後要因に迫った対策をするべきだ。

会社

- 区所それぞれの特情があり、より良いものを踏襲する場や原因究明する場をやり方など引き続き東幹セに伝えていく。
- 会議等でいただいた意見をまとめている。その意見をどのように共有し、原因究明する場等引き続き検討していると聞いている。
- ヒューマンエラーは誰でもあり当事者を責めているわけではない。

会社の安全計画でCS活動をしっかりとやっていくと謳われているが現場で反映されていない！経営の方針からも外れている！
対策のための議論のみが展開されてしまうため、改めて原因究明する場を求めることが現場に伝えることを主張！

**同種事象を発生させない、風化させないためにみんなで「原因究明」を議論し、本質的な対策を立てることが重要であり
るべき姿であることを現場に指導すること、現場の安全風土を早急に改善することを求め団体交渉終了！**