

会社の魅力を高めるにはみんなの声が必要 年末年始に 26春闘アンケートにご協力を

2026春闘に向け、要求作成のためアンケートを実施しています。春闘ではベースアップ(ベア)、一時金に加えて、各種手当やJALグループで働く魅力が向上するような福利厚生も求めていきます。

物価高に追いつく大幅賃上げの実現へ

最近のベースアップ回答と賃上げ率

	2023	2024	2025	2026
ベースアップ額	7,000円	12,000円	10,000円	
賃上げ率	4.5%	6.0%	5.0%	
ベースアップ率	2.5%	4.0%	3.5%※	

※2025年のベア率は、会社が明示していないため、組合で試算した想定値。

春闘では各社賃上げを求めていきますが、経団連の集計によると25春闘の平均は5.39%でした。それでも「賃上げが物価上昇に追いついていない」と言われるように、生活改善を実感しにくい1年でした。連合の有識者会議がまとめた報告書では、「将来のインフレ見通しを要求に反映させることが必要」としています。3年続いた大幅ベアで足りなかった分と、26年の物価上昇を見据えた要求づくりが求められています。

26春闘JALグループ 全社員アンケート



<http://jlu.co.jp/survey>
裏面の内容と同じです

JLUは23春闘でベア4.5%、24・25春闘では6%を要求しました。結果として、5%程度の賃上げが続いている。会社は「物価を含めた世間動向や経営状況を総合的に踏まえて判断している」と説明し、毎年平均的な賃上げを実施しています。世間並みの賃上げを続けることは、一見安定して見えますが、その積み重ねは数年後に他社との差として表れます。会社の将来を支える人財のためにも、将来を見据えた踏み出した賃上げが必要だと考えます。



Q:アンケートで期末手当について聞かない?
A:聞きました。



期末手当は、会社が示してきている業績運動の一時金の一部であり、アンケートで係数を設定して要求する性格のものではないと考えています。業績運動の説明の中に、「通期目標を上回る場合は別途協議」という主旨の一文があります。上期の業績は順調に推移しており、下期も中国便の旅客減はあるものの影響は限定的と見られ、EBIT2,000億円の達成も期待されます。この場合、業績運動の枠を超えて、協議の対象となります。夏・年末とともに私たちの要求を下回る回答が続いていることや、近年のANAとの差を踏まえれば、会社が上乗せすべき係数は自ずと見えてくるはずです。

一方、2026年の夏期一時金は、夏の交渉で労使が話し合い決めるものです。そのためアンケートでは夏の一時金として求める水準をお聞きしています。

ANAや
SKY★なども

会社の垣根を超えて整備の声を 2026 整備安全アンケート

今年も航空連・整備連による「整備安全アンケート」を実施中です。

こちらは会社や系列の違いを超えて、航空機整備に携わる現場の声を集める取り組みです。ANAをはじめ、他社で働く整備の仲間の回答が加わることで、業界全体の実態をより正確に示すことができます。

人手不足や業務の高度化が進むなか、安全を支える現場の声を数字として可視化することが重要です。あなたの回答が、整備職場の環境改善や安全確保につながります。ぜひご参加ください。



<http://jlu.co.jp/seibiren>

匿名/3分程度