

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%※	

皆さんが望む
ベア額と率を
教えて下さい

※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ます。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。

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ます。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。

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

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 555(17-04)
2025年 12月 19日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

Q: アンケートで期末手当について聞かないの?

A: 聞きません。



期末手当は、会社が示してきている業績連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。業績連動の説明の中に、「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、業績連動の枠を超え、協議の対象となります。夏・年末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

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