26春闘要求案②
【11-03中央委員会議案】

JLUニュース
No 1052（17－27）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 1月 26日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e−mail honbu@jlu.co.jp

安全を守ることが大前提 通勤問題も課題

2026 春闘要求案その②は、安全、勤務に関する要求です。

要求（案）項目	現行・根拠等
2. 安全に関する要求（続き） ⑥予備部品不足を解消すること。特に、使用頻度の高い部品、Shortage 部品。	・部品不足の問題は、コントロールが難しいサプライチェーンの乱れによるものがありますが、対応策はあるはずです。最大限の努力をしてもなお、運航維持が難しくなるようであれば、減便・休便もやむを得ない判断だと考えます。FSC の安全・サービスを損なってまで機材のフル稼働を目指すよりも、余裕のある整備体制を構築するべきです。 ・必要な部品を確保するには、現場と部品調達部門との連携が重要です。必要な情報が十分に共有されないまま対応が後手に回れば、流用作業や工程増加による負担が拡大し、疲労やミスの要因となります。現場の状況が速やかに反映される調達体制を整え、作業負担を抑えた安定的な整備体制の構築を求めます。
⑦適切な部品管理をし、スタンバイエンジン確保を行うこと。	・エンジン不足は予備エンジンが足りないのではなく、適切な量のスタンバイエンジンが生産できていないのが原因です。古いエンジンは世界的に部品不足が進み、入手が困難になっています。卸されたエンジンは速やかに分解し、必要な部品を確保できる体制を整えるべきです。 ・エンジン関係の装備品についても、世界的な部品供給の遅れや外注工程の影響により、完成したスタンバイエンジンにおいても一部欠品が見られます。そのため、エンジンチェンジ時の流用作業が増加しています。引き続き供給体制の改善を図り、作業負荷の軽減と安定した整備体制の確保を求めます
3. 勤務や権利に関する要求 ①労働時間を短縮し 150 時間/月とすること。	・長時間労働の是正は、心身の健康確保と安全運航を支える重要な課題です。JALI では以前から年間総労働時間 1850 時間の実現を掲げていますが、依然として十分な改善には至っていません。整備現業を含め、残業削減や年休取得の促進を進め、月 150 時間を上限とする労働時間の短縮を図ることで、持続的に働ける職場環境の整備を求めます。
②勤務終了時刻から次の勤務の始業時間までの間隔は最低12時間を確保すること	・勤務終了から次の勤務開始まで一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」は、過労防止の観点から社会的にも重要性が高まっています。政府目標や今年の労働政策の動向も踏まえ、JALEC で行われている運用にとどめず、全社的に最低 12 時間の勤務間隔を制度として確保することを求めます。
③就業時間前のアルコール検査など、個人の協力に頼らず、労働時間を管理し賃金不払残業（サービス残業）をなくすこと。	・始業前のアルコール検査や着替えを含めた業務準備は安全確保に不可欠な業務です。現在、準備時間の付与など一定の対応は行われていますが、職場の協力や個人の善意に依存した運用とならないよう、労働時間として適切に管理し、賃金不払残業を発生させない仕組みを整備することを求めます。 ・期限や修了確認が求められる e-learning は業務の一環であり、休憩時間や在宅での実施は本来、時間外手当の対象となるものです。個人の協力に頼らず、就業時間中に実施できるように求めていきます。
④出張の移動時間を勤務扱いとすること。 ⑤出張パーディアムを増額し、日帰り出張にも支払うこと。	・「出張の移動時間は労働時間ではない」という考え方にとらわれず、長時間移動を伴う出張については、原則として勤務日に移動できるよう計画を行い、出張者の負担軽減を図るべきです。あわせて、移動時間の勤務扱いについても引き続き検討を求めます。 ・出張パーディアムは、物価高への対応だけでなく、普段と異なる場所で働くことに伴う負担への配慮として支給されるべきものです。国内線パーディアムは一昨年に 600 円の増額が行われ、国際線については毎年 4 月に見直しが行われていますが、近年の急速な物価上昇を十分に反映した水準とは言えません。物価動向を踏まえた適切な見直しを行うとともに、国内で頻繁に行われている日帰り出張についても支給対象とし、出張者の自己負担の軽減を図ることを求めます。

⑥通勤手当支給細則の見直しを行い、通勤の経済的および身体的負荷を軽減すること。また、JAL エンジニアリングと通勤に関する協議を別途設定すること。	・リモートワークが普及する一方、必ず出社しなければならない社員の通勤負担は依然として大きい状況です。通勤手当の取扱いは本部・会社ごとに異なり、高速代補助を含め制度にばらつきが見られます。必ず出社が必要な社員が不利にならないよう、通勤手当支給細則の見直しと制度の是正を求めます。また、バス通勤や業連バスの問題について、JALEC との協議の場を別途設定し、通勤環境の改善を図るべきです。
⑦兼務教官の待遇改善を行うこと。	・兼務で訓練教官を担当する場合、訓練期間中はシフト手当が支給されず、収入が減少します。また、資料作成や訓練生への指導に私的時間を要する実態もあります。人財育成は会社の重要な基盤であり、その役割を担う教官に対して適切な評価と処遇が必要です。兼務教官の負担軽減と待遇改善を求めます。
⑧定年後再雇用者の待遇改善を行うこと。	・60 歳以降の働き方として短縮勤務が設けられていますが、出社すると現役社員と同等の働きを求められます。高齢者に見合った働き方を検討し、健康に働ける職場を作る必要があります。 ・再雇用者が短縮勤務で働く場合、月額で支給されている各種手当が勤務時間の割合に応じて按分されています。しかし、これらの手当は資格を保有していること自体に対して支給される性格のものであり、実際に行使する日数の多少によって減額すべきものではありません。資格手当については短縮勤務であっても満額支給とすることを求めます。
⑨65 歳以降も就労を希望する者には、職種を問わず雇用の機会を設けること。	・JALI では基本的に 65 歳以降の雇用がありません。希望する場合には、65 歳以降も働ける環境の整備を求めます。なお、65 歳以降の特別スペシャリストに対する一時金については、老齢厚生年金制度利用者への配慮を踏まえ、要求事項とはしていません。
⑩JAL グループ社員が仕事と介護・子育てを両立させることができる環境を整備すること。 **【⑨,⑩は日航労連統一要求案】**	・JALEC での育児支援は一定の改善が進んでいますが、介護については制度の内容や利用方法が十分に周知されておらず、不安を抱えたまま対応に苦慮している社員が少なくありません。制度の周知徹底と、早期に相談できる体制の整備を求めます。 ・客室本部や空港本部のグループ会社においては、育児を理由とした深夜勤務の免除や日勤への変更などについて、なお制度や運用面で十分とは言えない部分が見受けられます。JAL グループとして子育て世代に配慮した働きやすい環境整備を進め、育児を理由とした離職の防止につなげることを求めます。
4. 休暇取得についての要求 ①職種や役職に関わらず、JAL グループ全社員に年次有給休暇を完全取得させること。 ②特定目的積立休暇制度について、取得条件を拡大すること。 ③季節特別休暇(SV)を 4 日付与すること。 **【①～③ 日航労連統一要求案】**	・特定目的積立休暇制度は、再雇用時の引き継ぎなど一定の改善は見られるものの、使える場面が限られており、十分に活用されていません。年次有給休暇が取得できずに積み立てられたという経緯も踏まえ、取得条件のさらなる拡大を求めます。 ・SV は労働時間の延長と同様に、会社更生を理由に凍結され、2014 年には JALFIO と会社が結んでいた協定が破棄され、JALI の中で制度がなくなりました。JALEC に出向していても 3 日しか付与されていません。長期で休暇を取ることを前提に 4 日の SV を要求します。
5. 転勤・単身赴任に関する要求 ①単身赴任を生じさせないよう発令配慮を行い、やむを得ず単身赴任となった場合は、赴任期間を原則3年間とすること。 ②会社都合により別居状態にある社員にも単身赴任制度を適用すること。 ③単身赴任制度を改善し、単身赴任補助を増額すること。 ④首都圏へ帰任時の社宅暫定入居期間2年を4年に延長すること。 ⑤社有寮・社有社宅がある地区においても、借上げ物件の選択を認めること。	・現行、整備の国内赴任は 4～5 年サイクルで入れ替える運用となっていますが、単身赴任になると特に大きな負荷がかかります。単身赴任を生じさせないようにし、やむを得ず単身赴任となった場合は、家族帯同の赴任期間より短くなるよう配慮を求めます。 ・赴任していた地方に家族を残して基地に戻る場合、会社都合で別居状態となった社員にも単身赴任制度が適用されるよう求めます。 ・首都圏への帰任時の社宅暫定入居期間を 2 年から 4 年に延長することで、帰任後も一定期間安定して住むことが可能となります。その間に必要な資格を拡張することで、次の赴任に向けた準備ができます。会社の想定より早く転勤可能者が増えれば、支店人事面でもメリットがあります。 ・独身者が社有寮のある地区に転勤する場合、荷物の量や生活形態に応じて借上げ物件を選択できるよう改善を求めます。