

2026 春闘方針（案）

JLUニュース

No 1050（17－25）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 24日

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

労働環境改善を実感できる 26 春闘に

私たちを取り巻く情勢

Ⅰ．一般の情勢の特徴

1. 混迷の度合いを深める世界情勢

中東では、イスラム組織ハマスによる大規模なテロ攻撃を契機に、イスラエルとの武力衝突が長期化しています。イスラエル軍はガザ地区で軍事行動を継続しており、多くの民間人が犠牲となり、人道状況は深刻化しています。住民の大半が避難を余儀なくされ、国際社会による支援が強く求められていますが、事態の収束は見通せない状況です。

一方、ロシアによるウクライナへの侵攻は長期化し、戦争終結に向けた外交的な動きが続いています。アメリカ主導で和平案が示され、ウクライナ側は対話継続に姿勢を示していますが、領土や安全保障をめぐる隔たりは大きく、協議は難航しています。欧州各国からは関与の在り方をめぐる懸念も示され、国際社会の足並みは一致していません。

これらの紛争の長期化は、エネルギーや食料価格の高騰につながります。国際秩序の不安定化が進むなか、世界情勢は依然として混迷の度合いを深めています。

2. 日本経済は成長力の弱さが顕在化

日本経済は、足もとで成長の鈍化が見られ、力強さを欠く状況が続いています。実質 GDP は一時的にマイナス成長に陥るなど、景気回復の足取りは不安定となっています。外需に大きな伸びは期待しにくく、国内経済の成長力そのものが問われています。また、国際的に見た日本経済の位置づけも変化しています。IMF の 2026 年の見通しでは、日本の名目 GDP はインドに抜かれ世界 5 位に後退するとされ、世界経済における存在感の低下が指摘されています。人口減少や生産性の伸び悩みといった構造的な課題が背景にあり、中長期的な成長力の強化が課題となっています。



世界の名目ＧＤＰランキング推移

【2025.10.05 読売新聞】

3. 2026 年も日中関係の緊張続く 経済への影響も

高市首相は、台湾有事が日本の存立危機事態に該当し得るとの認識を示し、これに対し中国政府は強く反発しています。この発言を受け、中国側は日本への渡航自粛の呼びかけや日本産品への規制など、対抗姿勢を強めており、日中関係は急速に冷え込んでいます。台湾問題をめぐる安全保障上の緊張が常態化するなか、両国間の政治的対立は経済や人的交流にも影を落としています。こうした状況は 2026 年に入っても大きく改善する兆しは見られず、日中関係の不安定な状況は当面続くと見込まれます。日中関係の緊張は、日本経済全体にも影響を及ぼす懸念があります。

4. トランプ関税に対応した政府の支援策が固まる

トランプ政権が推進する関税政策は、先行きの不透明感を強め、日本経済や企業活動に影響を及ぼしています。こうした状況を受け、日本政府は関税の影響を緩和するため、2025 年度補正予算で対米投資の促進や、関税の影響を受ける中小企業の資金繰り支援を盛り込みました。政府系金融機関の機能強化を通じ、企業の事業継続や雇用維持を下支えする狙いです。

あわせて、物価高が続く中で家計への支援も打ち出されています。電気・ガス料金への補助や、食料品価格高騰への対応、子育て世帯への給付などが講じられ、企業支援と家計支援の両面から経済への影響緩和が図られています。

一般会計18.3兆円の内訳

歳出		
経済対策経費	生活の安全保障・物価高対策	8.9兆円
	危機管理投資・成長投資	6.4兆
	防衛力・外交力の強化	1.7兆
	予備費の確保	0.7兆
国債整理基金特別会計への繰り入れ		1.1兆
その他経費		0.7兆
既定経費の減額		−1.2兆

【2025.12.07 日経新聞】

5. 新卒初任給は上昇、シニアも処遇改善、中堅層は？

近年、人手不足や物価上昇を背景に、賃金引上げの動きが広がっています。特に若年層では、新規学卒者の初任給が学歴や企業規模を問わず上昇しており、人材確保を目的とした処遇改善が進んでいます。また、シニア層においても、再雇用制度の見直しや処遇改善など、就労継続を後押しする動きが見られます。一方で、厳しい雇用環境のもとで非正規雇用や低賃金を余儀なくされた就職氷河期世代を中心とした中堅層では、賃金水準の伸びが十分とは言えず、世代間の格差が課題として浮き彫りになっています。人材の定着と意欲向上を図るためには、若年層やシニア層に偏らない、全世代を対象とした賃金改善が求められています。

6. 賃上げの「さらなる定着」で実質賃金向上が不可欠

26 春闘を巡っては、連合が賃上げの流れを社会全体に定着させることを掲げ、物価上昇を上回る賃金改善の継続を目標に示しています。連合の有識者委員会の検証では、これまでの物価上昇を踏まえた後追いの対応ではなく、今後の物価動向を見据えた賃上げ要求の重要性が指摘されています。高市総理も、賃金と物価の好循環を持続させる必要性に言及しており、経団連においても、賃上げの動きを「さらなる定着」につなげるべきとの認識が示されています。人手不足や人材流動化が進む中、企業には人材確保と定着の観点からも、賃金水準の一層の引上げが求められています。こうした社会的な流れを踏まえれば、26 春闘では昨年以上の賃上げを実現し、実質賃金の向上につなげていくことが不可欠です。

Ⅱ. 航空情勢の特徴

1. 世界的な航空需要の回復 ビジネス旅行も増加

2025 年は、新型コロナの影響からの回復が進み、世界的に観光需要が再び拡大しています。特にアジア太平洋地域や欧州・北米の観光地では訪問客が増加し、航空各社は繁忙期を中心に増便を行うなど需要に対応しています。また、リモートワークの定着により出張需要は一時減少しましたが、企業のグローバル化や対面での商談再開を背景に、ビジネス旅行も着実に回復。とりわけ長距離路線を中心に需要の戻りが見られ、航空便全体の需要増につながっています。

JAL グループにおいても、国際線を中心とした旅客需要の回復に加え、「法人(ビジネス)需要の回復」が収益増の主要な要因の一つとなっており、航空業界全体として回復基調が鮮明になっています。

2. 紛争による地政学リスクが継続 経営判断に負担

中東情勢やロシア・ウクライナ戦争といった地政学的リスクは、2025 年に入っても収束の兆しが見られず、航空業界に継続的な影響を与えています。ロシア上空および関連空域を回避する運航が常態化し、日本発着の欧州便や一部北米便では、迂回による飛行距離の長期化が定着しました。これらの迂回運航が「一時的対応」ではなく、燃料費や人件費、機材繰りの負担を含めた構造的なコスト増として経営に組み込まれつつあります。加えて、紛争の長期化はエネルギー価格の不安定要因となり、燃油費の高止まりにつながります。

こうした状況は航空運賃や路線戦略にも影響を及ぼしており、運航時間の変動やコスト増が経営リスクとしてより明確になっています。

3. 国内航空 2 社の売上好調 JAL は増益 ANA は減益

JAL グループの 25 年度上期決算は、増収増益となりました。燃油価格や為替市況が比較的良好に推移したことも追い風となっています。運航諸元は主に国際線で拡大しており、LCC では前年同期比 17.8%増、全体でも 5.5%増となりました。四半期単独で見ても、いずれも増収増益を確保しています。国際線は旅客収入が 8.0%増となり、単価はやや低下したものの、旅客数の増加により増収となりました。国内線も同様に、旅客収入は 7.7%増加し、単価低下を需要喚起策による旅客数増で補い、収益拡大につなげています。

EBIT は、供給拡大による売上収益の増加に加え、市況下落や為替影響によるコスト減少により増益となりました。計画比では、FSC の国際・国内旅客ともに旅客数が想定を上回り、燃油費の減少などにより、上期 EBIT は計画を上回る結果となっています。一方、ANA は円安による燃料費増が重荷となり、増収ながら減益となりました。

JAL/ANAグループ 2025年度 上期連結決算対比表

(単位:億円)

科 目	JALグループ			ANAグループ		
	2025	前年差	前年比	2025	前年差	前年比
連結営業収入	9,839	+821	+9.1%	11,904	+908	+10.8%
連結営業費用	8,908	+665	+8.1%	10,927	+1015	+10.2%
連結営業利益				973	▲ 107	▲ 9.8%
EBIT	1,097	+240	+28.0%			
純損益	676	+177	+35.6%	760	▲ 46	▲ 5.7%

ANA は 2025 年 3 月期通期予想を上方修正しました。NCA 連結による国際貨物収入の増加を織り込んだもので、売上高は 2 兆 4800 億円、純利益は 1450 億円と見込んでいます。貨物需要の底堅さに加え、旅客需要の回復も業績を押し上げる要因となっています。一方、JAL の通期予想は据え置きで、売上収益が前期比 16.8%増の 1 兆 9300 億円、EBIT が 17.1%増の 1700 億円、純利益は 4.7%増の 1000 億円を見込んでいます。

4. 航空需要回復を制約するサプライチェーン問題

航空業界は需要が堅調に回復する一方で、供給面では依然として大きな制約に直面しています。航空機メーカーでは主要部品の供給遅れや生産体制の制約が続き、航空機の納入遅延が 2025 年においても大きな課題となっています。このため航空会社は旺盛な予約需要を抱えながらも、機材不足により十分に需要を取り込めない状況が続いています。こうしたサプライチェーン問題の影響は新造機の納入にとどまらず、整備分野にも及んでいます。部品不足による機材のダウンタイム長期化が報告されており、多くの航空会社では既存機材の使用期間延長や、予防的な整備への投資を強化する動きが広がっています。結果として、現場の負担増加や運航計画への影響が続いています。

5. インバウンド対応で成田空港の年間発着枠を拡大

成田空港の年間発着枠は現在の 30 万回から 34 万回に拡大されました。増加するインバウンド(訪日外国人)需要への対応が主な目的で、発着枠の拡大は 2025 年 3 月に 27 万回から 30 万回になって以来約 10 年ぶりとなります。34 万回は現状の滑走路 2 本(4000 メートル、2500 メートル、18 時間運用)で対応可能な上限とされています。今回の拡大により新規就航や増便を含めた定期便の受け入れが可能となり、国際線・国内線の就航先の拡大など、利便性向上が期待されています。今後さらに滑走路の新増設を進め、2029 年 3 月には年間発着枠を 50 万回まで拡大する目標が掲げられており「第 2 の開港」に向けた第一歩と位置付けられています。

6. 国内線収益力の低下と運営効率化の動き

国内航空業界では、需要回復が進む一方、国内線の収益力低下が構造的な課題となっています。燃油費や人件費、空港使用料などのコスト上昇に対し、運賃への十分な転嫁は難しく、特に中堅航空会社は採算性の確保が一層困難な状況です。こうした厳しい環境について、スカイマークの本橋社長は、「利益なき繁忙」が構造的な課題で、「デフレマインドの定着に直面している。1 社の企業努力だけでは吸収不可能な状況」と述べ、国内線事業を取り巻く危機感を示しています。

このような背景のもと、JAL や ANA は事業の持続性を高めるため、グループ内外での人員配置の柔軟化や機材の効率的な活用、地上業務や整備分野での共用・協業を進めています。国内線を取り巻く環境が厳しさを増す中、運営効率の向上と安全・品質の維持を両立させる取り組みが続いています。

7. 人口減による労働力不足が事業運営を脅かす

国内航空業界は、全国的な労働力不足の影響を強く受け、今後の事業運営や成長戦略そのものが脅かされています。航空会社では、パイロット、技術者、地上職員など幅広い職種で人材不足が顕在化しており、あわせて労働力の高齢化も進行しています。一方で、若年層の専門人材は航空業界でのキャリアを敬遠する傾向が強まり、将来を見据えた人材の確保が一層困難になっています。その結果、航空会社は熟練労働者の確保と円滑な運航体制の維持に追われており、人材不足は機材品質、労働安全、お客様へのサービスの質、さらには定時制にも影響を及ぼしています。こうした状況は大手に限らず、地域航空会社を含む全国の航空会社共通の課題となっており、急速な環境変化への適応と戦略的な改革が求められています。

加えて、日本では人口減少と高齢化が進行しており、今後、国内航空市場の縮小が続くと見込まれます。人口は 2010 年の 1 億 2,805 万人から、2024 年には約 1 億 2,384 万人へと減少しており、この傾向に反転の兆しは見られません。労働年齢人口の減少はビジネス需要の縮小につながり、高齢者人口の増加は、頻繁な移動や旅行需要の減少を招く要因となります。

特に小規模都市や地方を結ぶ路線では旅客数の減少が顕著であり、航空会社は座席の確保や定期便の維持に苦戦しています。今後、こうした地方路線は、事業性の確保が一層難しくなり、維持そのものが困難になっていくことが懸念されます。

要求と課題

2025 年は、アルコール問題の再発により、お客様の信頼回復を目指すところから始まりました。一方で、インバウンド需要は引き続き好調で、高いロードファクターが常態化しています。整備の職場では、A350-1000 の重整備や 777 の退役整備に加え、海外・地方支店での機材トラブルに伴う出張が増加し、業務負荷は一層高まっています。羽田では人員不足がひっ迫し、計画した作業が滞る状況も見られます。

また、ERJ の重整備を担う大阪では、ライン支援による人員不足と機材の経年劣化が重なり、負担が増しています。年末年始の予約は好調で、2026 年も高需要が見込まれるなか、職場は限られた人員と薄まったスキル構成で、JAL および受託先の安全運航を支え続けなければなりません。

25 春闘では 1 万円のベアを獲得しましたが、物価高に追いついていません。2026 年は新たな中期計画が示される予定ですが、採用難や将来の需要減少が見込まれるなかでも拡大路線が掲げられ、新規事業にも人員が割かれることが想定できます。その一方で、現場では生産計画と人員がかみ合わず、整備の運営はすでに破たんしていると言わざるを得ない厳しい状況にあります。さらに、ERJ の機材更新延期により、負荷が増える不安も抱えています。

こうした状況を踏まえ、今春闘では、グループ各社を含めた賃金引き上げをはじめ、各種手当や福利厚生の拡充で、労働環境の改善を確実に勝ち取っていきましょう。

1. 賃金・手当について

- JAL の翼を支える全社員の大幅な賃金アップ、アンケートで声の大きい各種手当の実現を目指す。
- 一時金の生活給としての重要性を主張し、我々のアンケートに基づく夏の一時金要求を示す。
- 相対評価の人事賃金制度をやめさせる。
- 寒冷地勤務者の切実な問題となっている暖房手当の実現を目指す。

2. 人員について

- 全ての職場において、年代の谷間が出来ないように継続的な人員採用の実施を目指す。

3. 勤務・権利について

- 労働時間の短縮・休日増を目指します。
- シフト勤務職場の時短、勤務改善を目指す。
- 社員の負担軽減につながる通勤改善を目指す。
- サービス残業の根絶、出張移動時間の勤務時間扱いを目指す。
- 60 歳以降の再雇用者のニーズに合った雇用制度、賃金制度の改善を目指す。

4. 転勤・単身赴任問題について

- 単身赴任者の負担軽減のため、期限は原則 3 年とし、補助金の増額や別居特認 ST の改善を目指すと共に、制度期限の見直し(首都圏宣言の見直し含む)、単身赴任解消への発令配慮を求めていく。

5. 安全を守るために

- 安全アドバイザリーグループの提言・助言に基づく安全対策、経営施策を行うことを求める。
- 安全運航に直結する予備エンジン、予備部品の確実な確保を求める。
- 自社、カストマー社のイレギュラーに十分な対処が出来るよう、バックアップ体制強化と適正な資格者教育・養成を行うことを求める。

6. 福利厚生制度について

・ ST 制度は、交渉経緯に基づき EF 制度廃止時と同等水準の点数・資格要件等の改善を目指す。
・ 社宅、寮制度の改善を目指す。

7. JAL グループ社員の労働条件向上について

・ JAL グループ各社において、同一労働・同一賃金の原則に基づく賃金および ST 制度の確立を目指す。

8. 労働組合の権利拡大について

・ 職場の違法行為や不当労働行為の防止と是正に取り組み、労働者と労働組合の権利を守る。

9. 航空政策や労働法制など社会的課題について

・ 航空連方針に沿って、私たちの生活や働き方に直結する問題に対し、労働者の生活と権利を守る立場から取り組む。

運動の進め方

Ⅰ. 要求の実現を目指して

年末闘争でも組合の主張を伝えてきましたが、回答後以降、諸要求に対応した具体的な制度変更や運用の見直しは確認されていません。26 春闘で要求を実現するためには、交渉期間外の会社の対応を見極めながら、従来にない戦略的かつ柔軟な対応が求められています。

1. 職場からの要求作り

春闘は、労働条件全般を見据えた総合改善の場と位置付け、要求アンケートや職討での組合員一人一人の声を大切にしながら要求作りを行います。職場の問題を声に出すことが改善に繋がります。

2. 組合員みんなで取り組む

組合員の多くがシフト勤務をし、羽田では整備現業の部内異動も多く、組織確認、連絡体制構築の労力も大きくなっています。そのため職討による相互コミュニケーションがさらに難しくなり、工夫が求められています。何気ない会話や WEB アンケート、そしてメールや ZOOM などコミュニケーションツールを上手く利用して連携を深めて行きます。

また、ニュース作成・ビラ配布、集会参加など、職場からの積極的な参加を目指して行きます。

3. 産別・JAL グループ関連の共闘組織の活用

単組の運動だけでなく、航空連、日航労連(JU)、JAL グループ労組連絡会などと協力・共闘することが、雇用や労働条件の要求実現には必要です。共闘運動の工夫と取組み参加をしていきます。

4. 争議権は回答前の高率確立を目指す

労働者の基本的権利として憲法で保障された争議権は、要求実現へ向けて労使が対等な立場で交渉する為にあり、会社回答前の高率確立を目指します。

Ⅱ. 組合の連帯強化、後進への継承を目指して

労働者にとって一年で最も大きな闘いである春闘では、JAL 経営や JALEC 経営と直接交渉できる機会を大切にし、JALFIO や JALEC 労組も巻き込んだ運動が必要になってきます。また JGS、JLSKY、空港で働くパートナー会社の待遇改善も親会社である JAL 経営に訴えることができます。

要求作りの中心は職場の声であり、一つひとつの要求に執着を持ち、要求実現への運動・交渉を行うためには、より多くの声を集めるのが大切です。そうした運動の積み重ねが理解の広がりを生み、他の労組の取り組みにも影響を与えていきます。その時々の状況に応じた問題を把握し、組織の課題を改善し、少人数の組合でも存在感を示していく必要があります。

また、会社との間で労働協約が結ばれていないため、組合活動が制限されている状況にあります。より運動を強化していくためにも、労働協約締結に向けて会社と協議する必要があります。

学習・宣伝活動の強化、福利厚生、交流活動も工夫していきます。また、支部・専門部、専門委員会の体制整備と活動スタイルの確立など、組織課題にも継続して取り組んでいきます。

当面の主な取り組み

■ 「春闘全社員アンケート」の実施（12/4～1/19）

力のある要求作りへ組織数を超える回収を目指しています。

■ 航空連「整備安全アンケート」の実施（12/4～1/31）

整備職の現状を知るため他社で働く仲間からも回収を。

■ 朝ビラ（フェニックス、JU 宣伝）の実施（1/6～）
■ 春闘要求(案)決定「中央執行委員会」1 月 20 日
■ 全国職討・オルグ週間　1 月 21 日～31 日
■ 春闘要求決定「17-03 中央委員会」2 月 4 日
■ 要求決定後「争議権投票」開始予定（2/5～）
■ 航空連「春闘学習会」2 月 7 日 10：00～
■ 航空連「政策セミナー」2 月 7 日 13：00～
■ 回答指定日　3 月 2 日

【日本航空ユニオンニュース　1050(17－25)号】