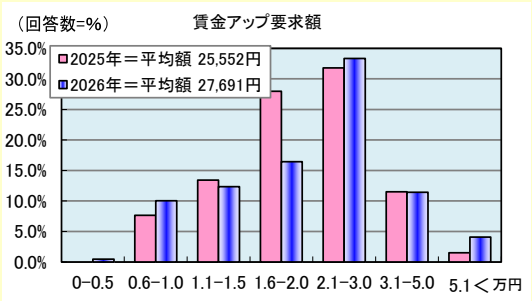
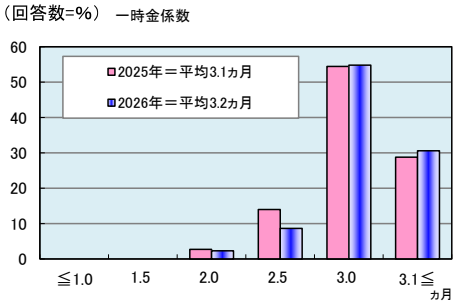
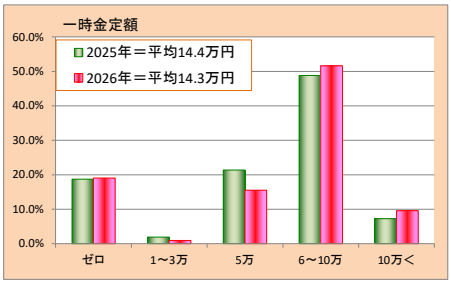
26春闘要求案①
【17-03中央委員会議案】

JLUニュース
No 1051（17－26）
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

ベア2.8万円と一時金の改善で実質賃金を向上

１月20日、中央執行委員会で26春闘要求案を決定しました。要求は、職場の声も踏まえて２月４日中央委員会で決定します。＊アンダーラインは昨春闘以降の新要求･修正要求案です。

要求（案）項目	現行･根拠等
1. 賃金･手当に関する要求 (1)賃金に関する要求 ①JAL グループ全社員の賃金を永く安心して働ける水準に引き上げること。 ②業務企画職･整備技術職の基本給を 28,000 円引き上げること。  ③賃金制度について、相対評価や賃金頭打ちなど、安全にも影響を与える人事賃金制度を見直し、評価結果は労組に開示すること。 ④2,3 等級上限金額に到達した翌年には等級移行を行うこと。 ⑤昇格実態について、職場間格差を是正すること。 **【①、⑤は日航労連統一要求案】**	・経団連や連合などから賃上げ率が具体的に示されていますが、組合としては春闘アンケートを元に要求を作成し、会社に求めていく姿勢は変わりません。 ・2025 年は整備の手当改善などがありましたが、ベアは 10,000 円にとどまりました。物価高に賃上げが追いついていないと報道されているとおり。賃上げで生活が改善したいう実感は得られていません。 ・アンケートのベースアップの項目では、2万円が大幅に減り、3万円が若干増えたため平均額も上昇しています。昨年以上のベアを期待していることがわかります。 ・団交では、ベアは物価を含めた世間動向と会社状況を総合的に踏まえて判断すると説明しています。JLU はこれまで定率で要求していましたが、今回はアンケートの結果を踏まえ 28,000 円の定額引き上げを要求します。 ・他産業で初任給の大幅引き上げが相次ぐ中、若年層の定着を図るためには、世代間格差を縮められる定額要求が適切と判断しました。28,000 円は実質 5～7%水準となり、昨年の 6%要求を上回る高い水準のベースアップ要求です。 ・評価基準が不透明で、職場のコミュニケーションを悪化させる成果主義の賃金制度は、安全にも悪影響を与えるものであり、相対評価は 123 便事故後の最高経営会議方針にも反します。現場で良い評価を受けても相対評価で下がることもあり、評価基準の妥当性を確認するため、評価結果の労組への開示を求めています。 ・現行賃金制度は等級移行(昇格)がなければ 2 等級は 40 代で賃金頭打ちとなります。等級移行の遅れは年収格差に繋がります。上限に到達した場合は等級移行すべきです。 ・等級移行が進まず、3 等級頭打ちが多い職場では将来が不安になり、離職者も多くなります。職場間による格差は是正していくべきです。
(2)各種手当の増額･新設 ①全社員に対し以下の通り諸手当を支払うこと。 a 日曜祝日土曜出勤手当を 1,500 円支払うこと。 b 年末年始出勤手当を 10,000 円支払うこと。 c 深夜手当の割増率を 50%とすること。 d 時間外手当の割増率を 35%とすること。 e 住宅手当を支払うこと。 有扶養者 25,000 円 単身世帯主 10,000 円 f 家族手当を支払うこと。 第1扶養 10,000 円 第 2 扶養以降 5,000 円 g 屋外作業手当を 10,000 円支払うこと。 **【a～e は日航労連統一要求案】** ②旧石油･寒冷地手当の支給基準に基づき暖房手当を支払うこと。	・昨年の春闘では、AFRS 資格手当をはじめ、整備に関わる手当の改善が実現しました。これらの成果を踏まえ、要求を整理していますが、なお課題として残る手当の是正に重点を置いて要求を行います。 ・物価上昇が続く中、通貨の価値は年々変化しています。長年同じ定額で支払われている手当は、現在の生活コストや労働環境を考慮し、見直しや改定が必要です。 ・年末年始手当は、以前は 9,500 円支給されていました。航空では年末年始が繁忙期となる職場が多く、世間水準を上回る手当があれば、多少は納得して働けます。 ・時間外手当の割増率を引き上げることで、実際に必要な業務を担った人の手取りが増えます。あわせて、管理側が生産性向上の観点から業務内容を精査するようになれば、残業時間の削減が進み、結果として費用削減にもつながります。 ・住宅手当や家族手当は、JALEC でも昨年の賃金改定で廃止され、移行措置が取られていますが、手当相当額に達するまで昇給が抑えられる仕組みとなっています。こうした手当の導入は、人材の確保･定着や就職活動中の学生へのイメージ向上にもつながります。 ・恒常的に外で働く人を対象に屋外作業手当を要求しています。航空従事者として高い意識を持つことを要求され、過酷な環境で働く整備士には必要な手当です。 ・寒冷地では冬季の負担が大きく、地域間の生計費格差は明らかです。昨年の賃金改定で国内支店整備手当が支給されていますが、全国一律のため寒冷地特有の負担を補えていません。このままでは寒冷地への転勤は敬遠され、人事配置にも支障をきたします。勤務地による実質的な負担差を考慮し、暖房手当の支給を求めます。

③シフト手当を定額方式にして増額すること。 ④シフト手当の深夜時間帯の定額支給(1 万円加算)基準を深夜実働で 20 時間超の場合も支払うこと ⑤係長手当を支払うこと。	・毎月のシフト手当は、恒常的に勤務時間・休日をずらして働くことへの補償です。教育・訓練等の短い期間、シフトから日勤に変更されても手取りに影響がないよう、生活の安定を確保する観点から定額方式への見直しを求めます。 ・現在は所定勤務の深夜労働が月間 20 時間を超えた場合にのみ加算されますが、残業による深夜労働が反映されない仕組みとなっています。JALEC では実働で支給されており、公平性と運用の明確化のため、支給基準の統一を求めます。 ・JALI に係長手当はありませんが、JALEC では係長・ユニットリーダー・ステーションリーダーに月額 2 万円が支給されています。係長業務は S1 に求められる役割に含まれていると説明されますが、現場では係員の評価を含む付加業務が増加し、通常業務を大きく超える負担が生じています。JALEC として役職手当の必要性を認め制度化している以上、JALI においても同様に役職に応じた手当制度を整備することを求めます。
⑶ 2026 年度夏期一時金は 3.2 ヵ月+10 万円支払うこと。 **日航労連統一要求案は「2026 年度の一時金は、夏と年末の合計で 6 ヵ月以上支払うこと」**	・本来、夏期一時金は夏闘の重点項目です。日航労連では、業績連動に偏った現在の仕組みを見直すため、夏と年末で 6 ヵ月以上の支給を統一要求としています。 ・今回の春闘アンケートでは、一時金の係数と定額について意見を求めました。係数の引き上げや定額支給を求める声が多く、業績に左右されにくい安定した一時金を望む考えは引き続き強いことが確認されました。 ・今年は新しい中期計画が発表され、26 年度がその初年度となります。中期計画の中で今後の一時金の考え方も示される見込みですが、会社は業績連動を基本に示してくることが想定されます。その中で、いかに私たちの要求に近づけて行けるかが焦点となります。 ・一時金は、安心して働ける環境づくりに加え、航空会社で働く魅力を高め、人材の確保・定着につながる重要な要素です。とりわけ定額部分は契約社員を含めた全社員に反映させるべきと考えます。アンケートは平均 14.3 万円でしたが半数以上が10万円と回答しています。現在の年間支給水準や他社動向も踏まえ、2026 年度夏期一時金として「3.2 ヵ月＋10 万円」の支給を求め、年末一時金についても引き続き交渉を行います。  
2. 安全に関する要求 ①123 便事故後に出された最高経営会議方針の根幹である「絶対安全の確立」の原点に戻った経営施策を行うこと。 ②安全アドバイザリーグループの提言書の精神であり、社内検証委員会報告書にも記載のある、管理強化のみに頼らず自由に何でも言える風通しのよい職場づくりに努めること ③安全運航の堅持を大前提に、必要な費用は削減せず、人財確保を含めた安全への投資は継続すること。 ④過度な拡大を避け、今後の人員体制に見合った持続可能な事業計画を策定すること。 ⑤職場のハラスメントを一掃すること **【①～⑤は日航労連統一要求案】**	・日本航空ユニオンは、航空事故の撲滅を目指し、123 便事故後に示された最高経営会議方針の原点である「絶対安全の確立」に立ち返った経営を改めて求めます。社内検証委員会報告書や安全アドバイザリーグループの提言にあるとおり、管理強化のみに頼らず、職場内や職種間の壁を取り払い、誰もが自由に意見を言える風通しのよい職場づくりが不可欠です。 ・現在、事業規模の拡大が進む一方で、人員確保や教育、部品確保などの基盤整備が十分に追いついていません。整備部門は DX によって容易に生産性が向上する分野ではなく、無理な人員繰りや整備費の抑制は安全性の低下と隣り合わせです。安全運航の堅持を大前提に、必要な費用は削減せず、人財確保を含めた安全への投資を継続することを求めます。 ・外航受託の拡大や国際線の強化が進む中、人員配置の偏りが問題視されています。また、工数調整による重整備の外注化が進めば、技能継承やスキル維持への懸念も高まります。こうした状況にもかかわらず、受託拡大を前提とした事業運営が続けば、自社運航を支える整備体制が弱体化し、安全水準の低下や現場負担の増大につながりかねません。規模の拡大を優先するのではなく、現在および将来の人員体制に見合った、持続可能で安全最優先の事業計画を策定することを求めます。 ・ハラスメントはコミュニケーションを悪化させ、安全文化の低下につながります。整備の職場でも暴言や過度な叱責などの事例が報告されています。アサーションを含めた、安心して意見を言える職場環境づくりと、ハラスメントのない職場の実現を求めます。