26 春闘
第１回団交報告②

JLUニュース

No 1056(17－31)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年2月20日

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

納得できる期末一時金、新年度の一時金に

２月18日９：00～10：00、26春闘第１回目、要求提出団交の報告その②です。

■ST 刷新で LT に 情報伝達不足で評価が割れた

組合 STの刷新で、点数が増えて素直に喜んでいたが、職場から不評を買っていて、「税金取られるのか！」と怒っている。これまで 16 点の中で運用していた人からは、単純に税金が取られるだけで改悪だと思われている。実際に「何でこれ組合が OK したんだ」と言われた。業連が出る当日の朝に「こういうのを出しますよ」という説明を受けただけで、別に組合がいいと言ったわけではないけど、職場で怒られた。

組合 そういうことで組合でも１枚のビラを作って掲示しているけれど、これまで自分も ST90 まで使っていた。家族で 24 片道ぐらいは使う。そうすると今後は 10 万近いプラスになり、ようやく福利厚生らしくなってきたと受け止めていた。

組合 やっぱり情報の流し方が悪かったのではないかと思う。説明不足で、やはり理解がされていない、わかりづらかった。今まで０円だったのが、税金かかるというところしか見ていない。もう少し良いインフォメーションをしていれば、せっかくいい制度と思って会社が作ってきたものに対し、「改悪だ」ということにはならなかっただろう。結局業連を見る時間がないのが問題で、私達は組合役員だから、業連が出た当日に知ることができた。一方、職場ではこれについて騒ぎ始めたのは１週間後ぐらい。忙しくて業連を見る時間がないということ。時間がないというか、もう習慣もない。

組合 課長が説明しないと大概の人は業連を自分で見に行っていない。他に見に行かなければいけないことがいっぱいあるわけで、一般的な業連まで届かない。新しい LT 制度の説明会が必要だとも言われていて、それで e-learning とか増えてしまうと余計首を絞めることになると思うが、説明してほしいという気持ちが職場にはある。

本部長 私達もどうやって伝えようかと考えながら話している。大切なコミュニケーションの話で、それは日頃から我々も気にしながら、今回もやったつもりだが、やはり基本の話で、それを「業連を見てください」と言ってしまっては終わり。それは重々よくわかるので、今後もその点については伝わるように何かできることはちゃんとやっていきたいと思う。

組合 今回のように交渉時期を外して回答されると、何か出しにくいものだからこういう時期に出すのでは？と思う人もいる。でも、あのタイミングで示したから４月１日から変更できるわけで、早めに出せるものを出すのは悪くないとは思う。あと別居特認 ST も変わると思うがこれはどうなる？

会社 原則としては LT00 で対応していかざるを得ないと思っている。これも今まで ST00 で全く負担なかったところが税金で出るため、改悪に映ってしまうかと思うけれど、どうしても税負担がかかってしまうことになる。ここも説明していかないといけないところだと思っている。

組合 ST00 予約なしと予約可があった。どちらも税金が取られるようになると、予約なしだった人たちの負担が多くなる。これに対してまた差をつけるということ？

会社 今、LT が先に変わって、単身赴任の方のところまで出し切れていないので、今検討中ではあるけれども、そういう方向になるかなと思っている。

組合 介護の ST や定年退職者 ST については？

会社 介護は LTZL に合わせて介護特任 LT に。定年退職者 ST はまだトライアル段階ということで、今後どうしていくか議論しているところ。

■通期見通し達成目前 上振れ全てを人に還元

組合 私達は期末一時金要求していないが、ほぼほぼ 2000 億が見えてきているところで、別途協議はいつやるのか。

会社 今は 2000 億を目指している状態なので、2000 を目指して頑張りましょうという意味で現在のステータスはそういうこと。もしどこかで 2000 億を上回るような話が出てきたならば、いつも決算発表日というのは５月頭ぐらいにあるが、そこで何か見直します、みたいなことが出てこなければ、やはりそこになるし、ちょっと何とも今のところ順調にきているというのは確かだが、2000 億を超える状況に行くのかどうかというところは、今はまだ何とも言えない状況。

組合 そこは難しいと思う。私達の一時金の原資を引いて 2000 億にしなければいけないことで、そうすると協議すること自体でもう「JAL 通期目標達成」というのがわかってしまうから、これまたインサイダー的な話にもなるわけで…。

会社 あまりいい表現ではないが、あまり「超えます」みたいなことを前提に話ができにくいというのは正直なところ。でもやはり超えるという状況がはっきりしてきたら、これは別途協議という前提を我々も持っていて、この数字の見積もりみたいなことをやっていくというのは間違いない。

組合 弓埼さんの動画を見たら、計画から 150 億円上振れているとのこと。Q1 で 180 億円の上振れたのを、Q2 で食いつぶして、Q3 が計画通りにきて、今 150 億円となっている。Q4 単独は去年 280 億くらいだったから、今の収益状況を見るとその１割増しぐらい。そうしたらもう超えるだろう。 それで、超えた分を全部私達に還元すればいいだけのこと。全部私達に振れないとしたら、他に何か買うものとかあるのか？第４四半期の費用として出そうなものはあるのか？

会社 いきなりそのときの思つきで買うみたいな、そういう経営はしない方がいいと思っている。投資という意味で人材への投資はいろんな形で考えはするけど、それも別に ３ 月に急に考えるというものではなく、還元は還元で 2000 億円を超える場合は「別途考えます」、となっているので、今それ以

上言えることはない。

組合 結局、5 月まで期待して待つしかないということだろうけど、「内部留保を賃金に」という話がある。実際はそんなことはできないけど、上振れを全部吐き出すことによって、利益剰余金の積み上げは若干下がる。社員に還元して、その上で配当も払う、そうしたほうがいいと思う。変に残して「2060 億」とかではなく、「2001 億円」に納めてほしい。期末手当の規模感は、もう言わなくてもわかると思う。全日空は年間 7 ヵ月規模が続いていて私達は 6 にも届いていないということ。

■3月に示してくる今後の一時金　修正点はどこ？

組合 まもなく中期計画が発表されると思うが、動画で社長が 3 月上旬と言っていた。上旬ということはいつ出るのか。

本部長 3 月の上旬に皆さんにお示しできるように、今準備を急いでいるということになる。

組合 JU 統一要求で、「26 年度の一時金は夏と年末の合計で 6 ヵ月以上」というふうに出しているので、これまでも言っているが、計画でこれぐらいって決まっているなら早く先に出すということが必要だと思う。2 ヵ月だと全然足りないと何年も言い続けている。私達が反対しているのは、EBIT に対応した業績連動がイヤだという話と、2 ヵ月+2 ヵ月を下限にして、通期で最終調整するというのがよくない、それと、ずいぶん先の中期目標に連動させる考え方も反対、この三つに絞られると思うが、この中で今回修正考えている部分というのは、このうちのどれかなのか、全部含めてなのか。

会社 いろいろ考えている。今いただいたような課題も含めて考えている。今こうやってやってきている部分で良い面もあると思っているが、課題の面も今おっしゃったようなことを含めて課題もあると思っているので、その結果どういうふうにするのかということは今まさに考えているところ。

組合 業績連動をやめるということは考えてはいないのか。全く選択肢にないのか。

会社 正直、業績連動は今やっていることでのいい部分だと思う。やはり還元というのは透明性・納得性が大事だと思っていて、そういう観点で業績に連動させて、そのサイズを決めていくというのは、そこはいい部分だと思っている。

組合 透明性・納得性よりも、もっと信頼関係の方がよっぽど大事で、そこがあるからこそスキームに関して信頼されるわけだし、結局コロナみたいのがあったら、そんなの一切ないから、なかったことになるわけだし、そういう意味では毎回毎回、都度都度交渉という方が、ある意味信頼関係の上に成り立ったもので、そちらの方が透明性はあると思う。業績連動って賞与的なうまみがない気がする。ワーイっていう喜びがない。

会社 例えば今の状態、年度も最後の方に来ていて、6 ヵ月からちょっと上にいくのか、みたいな雰囲気が今ある。 この状態をどう考えるかだと思う。社員の皆さんにとって、今年の賞与は結局どういう着地になるのか、何となく今イメージされている状態と、 バーンと回答が出るまでちょっとよくわからない、っていう状態と、どちらがいいかということだと思う。

組合 夏・年末 3 ヵ月ずつ出しておいて、決算が良ければ期末でそれ以上のものがポンと出るとワーイって感じになる。

組合 もう、2 ヵ月+2 ヵ月があまりにも低すぎる。それは 10 年ぐらい前の水準で、今だったらもう 3+3 は最低必要で、そこからの上振れが、期末手当として賞与的に出される。業績連動には反対だけど、安定的な一時金として支払うのは 3+3 だと思う。

会社 業績連動の仕組みというより、賞与のそもそもの総額、全体の係数みたいなところが…？

組合 これだけいい利益目標に掲げておきながら、最初に出してくるのが下限というのがおかしい。「利益が出るか出ないかわからないから下限から始めさせてください」なら仕方ないと思えるかもしれないが、「去年より上を目指します」と言っているときに、一番下から始めるのが違う。上期に何か戦争とか起きて、大変なことになったら私達のアンケートも下がると思う。「そのために貯めていただろう」という声も絶対あるけど、状況が悪くなったら私達の要求も下がるはず。

組合 実際はカーブを作った時点でほぼ決まっている。そこに信頼関係の問題がある。EBIT2,000 億円で 6 ヵ月という設計も会社が決めており、十分なやり取りがない。みんなが納得しているわけではなく、透明性があっても不満は残る。上振れの面白みもなく、何より線が低すぎる。

会社 上振れの面白みが少ないという側面はあるかもしれないが、下振れ時に踏み固める意味合いもある。調子が悪くなったからといって簡単に賞与を減らさないための基準である。

組合 昨夏のように物価が急上昇し生活が苦しいときも「2」のままだった。心が動かない。厳しいときに少しでも上積みする姿勢があれば信頼関係は生まれる。数値が確定し一切動かない状態で透明性を言われても納得できない。

組合 中期がこれから出るが、中期計画絶対論に疑問を投げかける社説もあった。今後も 5 年計画を続けるのか。

会社 それはまさにホットな議論のアイテムとなっている。

■今決めている水準を もう一度考え直してほしい

組合 年代的に学費がかかる人が多い。私も大学生がいて年間で 150 万ぐらい払うが、やはり一応昨年整備の手当が上がり、ちょっとだけ潤ってはきたが、物価高がすごくて、エンゲル係数が上がったというニュースもあった。うちもエンゲル係数が高すぎて、食費だけをみても月間で相当上がっている感じがするので、ぜひ大幅ベースアップを。基本的に基本賃金が上がればちょっとは楽できるのかなと思う。JALEC では、転勤対象者がほとんど 50 代。若い人に聞くと、共働きで東京で生活しているケースが多く、地方に行くと、今の 3 交代勤務が 2 交代になり、シフト手当が下がってやっていけないと言っていた。

組合 今回福利厚生のレジャートラベルになった。それで旅行に行ったとしても、宿代も高くなっている。会社は、いろんなところに行ってください、と説明会で言っていたが、なかなかできないから、使う人もそれほど増えないのでは？航空会社の人が旅行できるぐらいのベアや一時金にしてほしい。

委員長 今日はベースアップについて、いろいろやり取りしたが、考え方だけではなく、その規模感に関しても、まだ平行線というか、やはり保守的だなと感じる。もっと未来に向かって夢が見られるような額が必要だと感じている。この 2 万 8000 円は決して大きすぎる額だとは思っていない。中長期に通じるもの。2 万 8000 円があっても、この 3 年分の不足部分を補えるかどうかというぐらいだと思う。このぐらいの規模感だというふうに感じている。今検討されている、その水準に関してもぜひもう一度考え直してほしい。2 万 8000 円というのがいかに必要な額なのか、それを出すことで、どれだけ今後の人たちに希望が与えられるのかというところをもう 1 回考え直してほしい。回答指定日は 3 月 2 日になっているので、ぜひ良い回答を期待している。