26 春闘
第１回団交報告①

JLUニュース

No 1055(17－30)
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

中長期的に考えて今できる人財施策を

２月18日９：00～10:00、26春闘第１回目、要求提出団交を羽田第１ターミナルで行い、要求趣旨説明後に、賃金関係のやり取りを行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー5人に加えJGZから２人、組合側は佐藤委員長を含めて13人が参加しました。以下、報告その①です。

■思いを込めた要求書を提出し 26春闘交渉開始



大堀本部長に要求書を渡す熊耳副書記長



大堀本部長 JALの翼を支える全ての皆さんが日々の１便１便の安全運航を堅持していただき、最高のサービスを提供するため、それぞれの職場で尽力していることに感謝申し上げる。先日、第３四半期の業績発表を行ったが、売上収益、EBITともに素晴らしい結果を残すことができた。これも社員の皆さん１人１人の努力によるもの。足元では、為替影響や変わらぬ物価高、非稼働機材が一機ある状況で、収益を押し下げる懸念材料はあるが、通期目標達成に向けて安全運航を大前提に、一緒に頑張っていきたい。今回の団体交渉でも皆さんと真摯に向き合って話し合いをしていく。

■賃上げは当然必要、人材育成と整備品質も課題

佐藤委員長 職場の懸念としては、日中関係の悪化やJFKの事故の影響で機材が一機なくなっている状況を非常に不安視していたが、結果的に好調に推移してきている。予算を大きく上回る水準で利益が達成できていることは把握している。ただし、その状況であっても現場の繁忙感が全く払拭できず、負担が軽減できていない状況がある。国内線が非常に厳しい利益率で、利益率向上に関して何か手を打たなければならない。国際線が回復してきても、国内線でなかなか収益が上がらない。ここが今一番解決しなければならない問題と認識している。利益率向上の施策を積んだとしても、やりすぎるとフルサービスキャリアとしての品質が保てない。このバランスをしっかり見ていかなければならない。ベースアップに関して、JALは３年連続でベアを実施してきているものの、昨年整備に関する手当なども上げていただいたが、それをもってしても物価上昇の方が早く、物価上昇に追い付けていない。生活の苦しさは増している。残念ながらベアや手当の向上があっても、手触り感としては生活が苦しくなっているという現状を把握している。この春闘で大きく二つ取り組む必要があると考えている。一つは人の育て方である。今は繁忙状況が非常に強く、利益なき繁忙という状況が続いている。どうやって人を育てていく会社をつくるのかが一点目。もう一つは整備品質。整備の仕組みに関しての人の育て方、整備品質が非常に下がっている。不具合事象も多く、事故やトラブル、ミスワークなど様々なことが起こっているが、これがなかなか止められない状態になっている。将来どういう整備体制をとってJALを持っていくのか、そのビジョンを示していかないと、今後入ってくる人が夢を描けずに入ってくることになり、ますます人材獲得競争に遅れをとる。

菊田書記長が要求趣旨説明実施

春闘要求案ニュース1051～1053号をベースに、今年から追加、変更した要求を中心に趣旨を説明した。

ベースアップ 28,000円：今年は率から額に変えた。アンケートは３万円というところに大きな山があり、平均が２万7800円ということで丸めて２万8000円を要求することになった。

各種手当：整備に関する手当が上がり、一部要求から外してある。皆さんに全員波及するような深夜手当や時間外手当の割増などが改善されていないので、ぜひ改善を。

夏期一時金：夏は3.2ヵ月+10万円、このプラス10万円のところをしっかり考えてもらいたい。これを契約社員、有期社員も対象とし、JALECで65歳以降も働いている特別スペシャリストにも支給していただきたい。

安全の要求：人を育てることも安全要求の中で話していきたい。部品不足、エンジン不足もあり、引き続き危機的な状況を経営に伝えていく。

勤務・権利:海外出張が増えているので出張について声が出されている。パーディアム含めて見直しを要求している。特別目的積立制度、寮・社宅については検討中のことがあると聞いているので、この春に示してほしい。

■ベアを額にしたのはわかりやすさと若年層配慮

会社 昨年は 6%という状況だったと思うが、今年は金額になった理由を教えてほしい。

組合 ここ何年かやり取りしてきて、5%要求のときは定昇と合わせて 5%、6%上がったときも定昇を合わせて 6%ということで、%でベア要求しても「定昇を合わせて○○」と言われ、そこが合致すると受けている方も、要求が通ったような通っていないような、本当は全然届いていないのに、何か紛らわしいということがある。また%で上げてもらった方が、50 万円ぐらいの給料をもらっている世代はドーンと上がるが、それだと下の世代との差が埋まらない。金額で大きな値を要求することによって、若い人にもしっかり生活ができるような賃金になる。そこまで考えて 2 万 8000 円にしている。共に働く若年層への配慮ということで、私たちも考えているということ。

組合 昨年のベアは 1 万円だったが、1 年通して考えてみて、賃上げが物価上昇に追いついていないと世間で言われているが、JAL の中ではどう分析しているか。

会社 若手に関しては 1 万円の寄与率は高めに出るので、若手からそんなに大きな声はないが、一方で管理職など上の方ほど、その辺の効果がどうかなのかというのはよく聞く。

組合 家族がいると、いろんなものが上がると、それぞれにかかって学費や食べ物、被服なども上がっていて、生活全体にかかるものが 4 人家族だと 4 倍になる。だからベテランの方が 1 万円上がっただけでは足りないということになる。世間の水準を判断の一つにしていて、連合が「5%以上」と言い、経団連もそのぐらいで同意してやっていこうと言って、昨年も大手の企業だとそのぐらいを実際クリアしていった。ただ世の中的に「実質賃金何ヵ月連続マイナス」というニュースを毎月見るが、組合側と経営側のトップの判断が間違っていると思う。JAL が先に「今年はこれぐらい物価上昇しそうだから～」という先見的な賃上げをしてもいいと思う。そのための 2 万 8000 円の要求。そういう先を見て上げる考えはないか。

会社 世間というか、政府の方も「継続的な賃上げを」と言っており、やっていきたい気持ちはもちろんあるが、A350 の話や中国の話など、なかなか航空会社ならではのボラティリティがあり、そういった経営状況を見比べての判断と思っている。賞与は単発的なものだが、ベアはずっとかかってくるものなので、中長期を考えていく中では、今こうだからやります、とはなかなか言えないのが実情である。

組合 中長期に影響するからこそ、世間で大きく目立つようなことをしないと、人が採れないと思う。今世間並みのベアしかしないと、もうニュースの中に埋もれてしまう。この苦しい中で、JAL がそうやって大きな、例えば 2 万 8000 円満額回答を示し、「ベアで 2 万 8000 円」と、額として出るというのは、おそらく結構ニュースになると思う。そうすると、今後、JAL が中長期的にこれを支払っていく覚悟を持っている、将来に投資する会社なんだということを若者たちは見てくれるはず。そしたらやはり採用競争にも勝ちやすくなるし、これは大きな決断だと思う。元々ナショナルフラッグキャリアだった企業なのだから、もっと革新的なことをやって、経済を引っ張っていく、日本の社会を引っ張っていくような、そのぐらいの覚悟を持ってほしい。そういう会社に生まれ変わってほしい。もう守りだけじゃなくて、そんな春闘にしてほしい。

会社 若年層については、率ではなく額でこれまで会社がやってきたところは、まさに採用競争力という若手のところを意識した形だと思っている。どこまでできるかというのが日々検討かなと思う。組合も若年層を考えてくれているが、皆さんが思う若手社員というのはどれぐらいの年齢を想定しているか。2 万 8000 円で 7%と見ているので、7%で計算するとだいたい 40 万円弱ぐらいの月収のイメージになってくる。

組合 新入社員の賃金は結構上げているが、30 代 40 代が職場で見当たらないということは、辞めていなくなっているのか、そのときに採れていなかったからということもあるものの、40 代が本当にいないという話は聞く。

会社 若手は 40 代も含むということか。

組合 我々から見たら若い。初任給は上がっているし、これ以上上げると上にぶつかるから、30、40 代が他の会社に流れないような施策を打たないといけないと思う。

■整備のポロシャツも回答として受け止めるが…

組合 年末の最後に、「できることから順に回答を出していく」と言われていて、クリスマスにポロシャツの業連が出た。夏の交渉で「JGS がポロシャツを使っているのに、何で整備に出さないのか」と言ったら、「安全性が…」と言っていたが、安全性の問題がクリアされ、こういうトライアルが始まったのか。

会社 今までも声を上げていただいていて、その都度社内で検討はしていたものの、昨年度までは作業安全の観点からなかなか導入が厳しい判断をしていた。ただ、作業安全で言うと、暑さ対策も安全の話だし、何とかそのハードルを越えられないかというところを、かなり協議を重ねて、まずトライアルという形でやっていこうというところで舵を切った。静電機能をちゃんとつけるとか、シャツイン前提で何か巻き込まれたりしないような、そういう最低限のところは担保した上でトライアルとして導入をさせていただく。

組合 作業安全に引っかかってるのは静電性とそのシャツの巻き込みだったということ？

会社 それは代表例で、例えばケミカルの話であるとかいろんな観点がある中で、そういうところをしっかりとツボを押さえた上でまずはトライアルとしてやってみようっていうふうな進め方をしている。

組合 ヘルメットも涼しいのが出てきているので、そういったものもトライアルしてほしい。あとシャツのデザイン、あの濃い色だとやっぱり暑いと思う。色も一緒に考えてほしかった。

会社 機能性とかの感想はどうか？

組合 機能性はポケットにちょっと不安を感じているけれど、ファン付きベストを一緒に併用するのであれば、そちらのポケットもあるから使い方次第だと思う。

組合 J グル連要求で「制服のクリーニングは会社で」と入れているが、このポロシャツは？

会社 整備で導入するポロシャツについては、TKC さんに業務委託する想定で今調整を進めているところ。

組合 JGS のブラウス、ワイシャツも JAL ロゴが入っているのに自宅で洗っている。グループみんな会社で洗えるようにするべき。いろいろやってもらっているが、屋外作業手当は必要だ。それはまたの機会に話したい。

以下、JLU ニュース 1056 号に続く