J-WING
日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 284（17－06）
2026年 1月 29日
Tel:03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

26 春闘「全社員アンケート」集計結果

手当の改善も重点要求に

今年 1 月に実施した「26 春闘全社員アンケート（219 件）」から、ベースアップ・一時金以外の諸要求に関する集計結果を報告します。

■ 諸手当について今年の重点項目は？

諸要求は例年同じ質問方式で聞いており、実現した要求と、引き続き改善が必要な課題が見えてきます。世間的に賃上げが求められるなか、ベースアップは当然の要求ですが、JAL として他産業を大きく上回る水準にすることは、現実的には容易ではありません。一方で諸手当分野では、昨年大きな改善を実現しており、引き続き前進が期待できる要求も残されています。

昨年の主な手当改善

- 確認主任者手当を 5,000 円増額
- 運航管理者手当、装備品外国認定資格者手当を 15,000 円に改善
- AFRS 手当は要求を上回る回答となり、最大 35,000 円まで拡充
- 国内支店整備手当（全国一律月額 3 万円）の新設

AFRS 手当は 10 年以上かけてようやく実現したものですが、コロナ禍で費用削減が求められ、改善が全く見込めない時でも粘り強く言い続けてきた成果と言えます。国内支店整備手当は、家族同居・単身赴任を問わず、拠点を離れて活躍する整備士の負担軽減につながり、転勤・単身赴任の課題にも一定の前進が見られました。こうした改善は、現在働く社員の実質賃金を引き上げるとともに、将来この業界を目指す若い世代への大きなアピールにもなります。

一方で、依然として実現していない重要な要求も残されています。土日祝手当やシフト手当は、社会一般とは異なる働き方に対する正当な評価として、現場から強く求められています。特にシフト手当は地上職の手当であり、改善が進めば、土日祝出勤に対する納得感の向上につながります。

暖房手当についても多くの声が寄せられています。過去の制度を参考に、地域を絞るなど現実的な形での新設を検討すべき課題です。支店整備手当があっても、寒冷地への転勤は依然として大きな負担となっています。

1. 諸手当

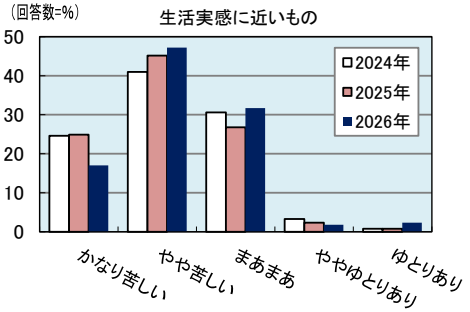
諸手当	2026 回答数	2026 全体比率	2026 記述内比率	諸手当	2025 回答数	2025 全体比率
土日祝手当	86	39.3%	44.1%	土日祝手当	85	32.6%
暖房手当	37	16.9%	19.0%	確認主任者手当	60	23.0%
マイカー通勤高速代	29	13.2%	14.9%	マイカー通勤高速代	28	10.7%
屋外作業手当	16	7.3%	8.2%	暖房手当	8	3.1%
家族手当	13	5.9%	6.7%	シフト手当	17	6.5%
シフト手当	10	4.6%	5.1%	家族手当	18	6.9%
住宅手当	10	4.6%	5.1%	住宅手当	9	3.4%
確認主任者手当	6	2.7%	3.1%	単身赴任手当	6	2.3%
全手当	6	2.7%	3.1%	AFRS手当	8	3.3%
深夜手当	3	1.4%	1.5%	深夜手当	3	1.1%
BSI手当	3	1.4%	1.5%	全手当	4	1.5%
食事手当	3	1.4%	1.5%	その他諸手当要求：残業手当、運航管理者手当、車の購入補助改善、離島調整手当増、ラバトリー手当、トレード検査手当、早朝手当、マイカー通勤者の任意保険補助、呼出手当増		
その他諸手当要求：特スペに夏冬の一時金、除雪作業手当、シニアの単身赴任手当増額、大物作業手当、タンク手当増額、首都圏通勤ストレス手当、M1資格手当、お米、たまご手当、熊対策手当			手当回答数に占める比率			
記述総数	195	89.0%	100.0%	記述総数	238	91.2%

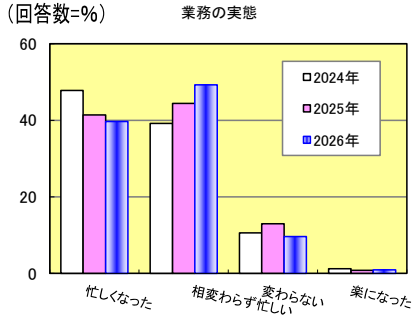
マイカー通勤の高速代を含めた通勤手当支給細則の見直しについても、会社に申し入れを行っていますが、いまだ実現には至っていません。暖房手当、屋外作業手当を含め、引き続き通勤・作業環境の総合的な改善を求めて交渉を続けていきます。

■ 諸制度は ST 制度の改善で分散傾向に

諸要求のなかで、制度改善を求める声が最も多かったのは ST 制度でした。本アンケートは、LT 制度への改善が発表される前に実施したため、その内容は反映されていません。そのほかの要求は分散していますが、「人員増」「時短・休日増」には複数の意見が寄せられました。また、「テレワーク DAY の新設」「健診日のデスクワーク化」「資格手当の按分廃止」「特目の使用条件緩和」など、これまで交渉で取り上げてきた課題を求める声もありました。現場の声を今後の交渉に活かし、制度改善につなげていきます。

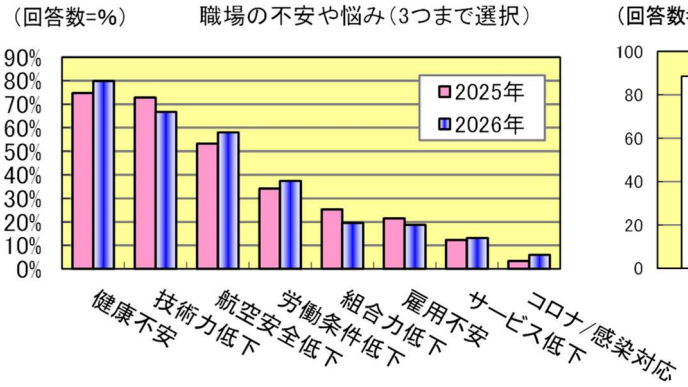
■ 生活と業務実態から見える課題

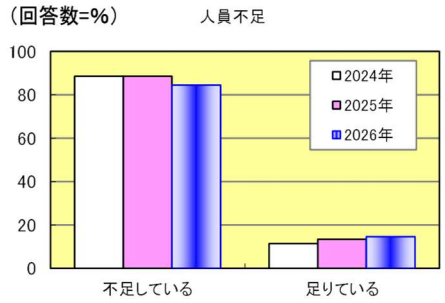




生活実感は賃上げと手当の改善により「かなり苦しい」は減少し、「まあまあ」が増加するなど、一定の改善が見られます。一方で、物価上昇の影響も大きく、「やや苦しい」と感じる層は増加しています。「ゆとりがある」と感じている層はなお少数にとどまっています。

業務の実態では、「相変わらず忙しい」が 49.3%、「忙しくなった」も 39.7%となり、約 9 割が「忙しい」と感じています。職場の負担は依然として大きい状況です。



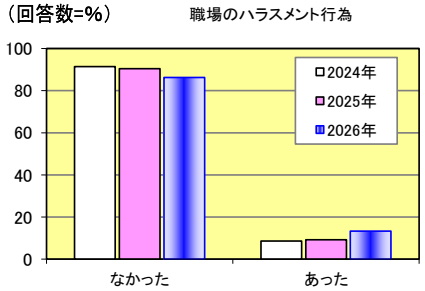


職場の不安や悩みの傾向は、今年も大きくは変わっていません。最も多かったのは「健康不安」で、忙しさや不規則勤務に加え、年齢構成の高まりもあり、体調面を心配する声が引き続き多く寄せられました。次に多かったのが「技術力低下」で、重整備の外部委託などにより経験の機会が減り、若手育成や技術継承への不安が示されています。三番目は「航空安全低下」で、定時性が整備本部の目標から外れた後もタイムプレッシャーは続いており、安全運航を心配する回答にも表れています。

また、人員不足については 8 割以上が不足感を抱いており、現場の負担感は引き続き大きいということです。組合として、健康を守る職場環境の整備、技術継承の強化、安全を最優先とした体制づくりと適正な人員配置を引き続き求めていきます。

■ あなたの周りでハラスメント行為はありましたか？

ハラスメントの項目を設定して 3 年目になりますが、今年は全体の回答数が減るなかで「ハラスメントがあった」と答えた割合が増加している点が気になります。記述欄には、暴言や威圧的な言動、陰口や無視、過度な叱責など、職場の雰囲気や人間関係に深刻な影響を与える声が多く寄せられました。



ハラスメントは個人の問題ではなく、職場全体の風土や管理体制の問題です。安心して働ける職場づくりのため、組合として実態の把握と是正を求めていきます。

SONYが賞与の給与化

ソニーグループは一部社員を対象に、冬の賞与を廃止し、その分を毎月の給与と夏の賞与に振り分ける「賞与の給与化」を実施しています。一見すると月収が増えて良さそうに見えますが、高年収の人には有利でも、一般的な社員では、かえって手取りが減る場合もあります。

社会保険料は給与と賞与の両方にかかります。とくに**年 4 回以上支給される一時金は、法律上「賞与」ではなく「賃金」とみなされ**、4～6 月の算定に自動的に組み込まれます。その結果、翌年 1 年間の社会保険料が上がり、手取りが減ることがあります。

JLU では、春先に出費が多いことも踏まえ、**夏・年末にこだわりながら最大でも年 3 回まで**の一時金を要求してきました。賃金の受け取り方ひとつで、手取りや生活への影響は大きく変わります。制度を理解した賃金設計が重要です。

このコラムは、アンケートに寄せられた「期末手当を 3 月か 4 月に出してほしい。決算前に一部を支給し、残りを後日支払うかたちにしてほしい」という意見への回答です。組合員のみなさまには、WEB の「組合員専用ページ」に、コメント欄を含めた集計結果を掲載しています。「会社に対してひとこと」に寄せられた声は、抜粋して WING ビラで紹介したり、団体交渉で直接会社に伝えたりするなど、今後の交渉に活かしていきます。

【J-WING284（17-06）号　2026,01,29】