26 春闘
第４回団交報告②

JLUニュース

No 1063（17－38）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年3月16 日

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

会話のキャッチボールで改善できることは必ずある

３月 10 日 10:30～11:30、26 春闘第４回目の団交の報告その②です。

■一時金のポイントは 1800 億円でも6を出すところ

組合 我々としては一時金のことは、夏に交渉することになっているが、26 年度の一時金をこうした思いとか、我々の主張が、どの辺まで伝わってるのかをお聞きしたい。

会社 いくつかポイントがある。まず JLU さんに言われたように、単年度で見て欲しいというところ。複数年で中期の最後の目標というのは、わかりにくいとかモチベーションの観点とか、そこは我々としても織り込んだ。もう一つ大きいのは、26 年度は久しぶりに減益の計画になっている。25 年度は 2000 億で 6 ヵ月だったのに、この 2000 億にいかないのにどうするのか、ここは結構大きなポイントだった。今回ビジョン 2035 というのを出し、その初年度で、さあ頑張っていこうというところだけれど、26 年度は一旦数字的に凹むんだけどでも全体的にはこの成長の軌道を描く、こういう計画を出す中で、やっぱり厳しけれども、6 でいこうと、こういう判断をした。

組合 その単年度の部分は唯一評価できる。6 を出せるのかどうなのかというところでは、職場の感覚的に ANA の 7 ヵ月、7.2 ヵ月という、この 2 年間を見ているから、2 ヵ月+2 ヵ月はおかしいというのが、もう意見として出ている。2019 年とは違っているのだから、3+3 がベースだろう、と考えている。

会社 そこはベアとセットだと思ってる。こういうボラティリティの高い業界でベアをしっかりやっていて、それは賞与係数にもかかっていく。だから賞与に寄せるっていうことでもないし、ベースをしっかり固めていきながら、賞与は安定的な幅で払っていく。実は単年度で 6 というのも、これまでなかったのに、単年度で 6 になるスキームにしたのは、社員の皆さんがどう感じるかわからないが大きい部分だと思っている。

■特定目的積立休暇制度の取得条件がまた拡大

組合 特目のところ、年末は積立日数を検討していたはずが、今回の回答で、柔軟な使い方に変わったのはどうして？

会社 積立日数を増やすのは、やはりいろんな職場で生産影響がないとは言えないということで、今回は見送りに。一方で、より取りやすくしたいという皆さんの声もあり、我々もそういう方向で議論した結果、今回の内容になった。

組合 ボランティアで 3 日以上はなかなかない、と主張したことがある。1 日単位になったのはいいこと。健康診断の再検査も行かない人もいるから、これも大事。風水震災害で、被害にあった実家の手伝いに行く、そういうケースもあると思う。

組合 「職種変更の制度を検討する」という回答があるが、私達は整備技術職、何か違う職種になれるのか？

会社 まだそこは議論の途中で、この時点で何か具体的な話はないが、どの職種を対象とするかを含めて、またこちらで議論を進めていきたいと思う。

組合 回答文として出すには微妙な段階だなと思う。

会社 今回経営ビジョンで大きく打ち出している「自律的なキャリア形成を支援する一環」になる。具体的に決まってからお示しするという考えもあるが、一旦方向性を早めに皆さんにお伝えしたいということもあり今回出している。

■データサイエンティスト手当で人財の流出を阻止

組合 人事制度のところで、特定資格者手当の導入、これについて説明をお願いしたい。

会社 職種は整備技術職も対象だが、これまでは運航管理者や整備確認主任者のように特定の機能を持った方にはプラスで手当を支給している。これが業務企画職のデータサイエンティストというデータを分析する職種がるけれど、そういったところに関しては全くなかった。これからビジョン 2035 を達成していく中で、こういうスキルを持った方というのはとても重要視されているうえに、なかなか世間の水準と比較し、今の JAL の水準がちょっと低い部分もあったため、この手当で、ちゃんと人財を確保していきたい。もっと言うと、こういった資格を目指すような方々のモチベーションにしてもらいたい。そういう思いで 4 月から導入することになった。

組合 よくわからないけど、一昔前で言うとシステムエンジニアみたいな特殊なスキルを持った人みたいなイメージか？

会社 システムエンジニアもそう。膨大なデータを使って、どういったお客様が利用しているとか、JR とかも Suica のデータを使って、誰がどの駅を使ってどんな買い物するかとか、要はデータに基づいた経営をしているところに関して、まさにもう活躍をしている方々がいる。また今回第 1 弾としては、このデータサイエンティストという聞き慣れないところだが、これはこれで終わりではなくて、いろんな本部のヒアリングをしたところなので、今後第 2 弾、3 弾という形で拡充していく。

組合 データサイエンティストというのは資格か何かあるのか。

会社 国家資格と、あとは社内認定資格、両方あるので社内では運航管理者とかと同じようなスキームで認定していく。

組合 今の時点で結構な人数が該当するのか？

会社 今はいない。育成中ということ。要はそれだけ時間がかかる。世間でもそういったビッグデータを活用した経営をしているので人材の採り合いなっていて、かつ育成に時間がかかるので、JAL の中で育成したとしても、今の数字だと、引き抜かれて終わり、育成期間で終わってしまうので、やっぱりそれを数として会社としても使いたいっていうところで、手当で引き留めておきたいということ。

組合 マイスター制度も変わるが、ラインの現場では、「そんな制度はもういらない、もっと現場で純粋に仕事をさせてくれ」、という声があった。ショップの方はわからないけど。

整本 そうした声は届いていて、ライン整備でもマイスターの技量を多くの人に伝承していきたいが、これまでのやり方では難しい面があったため、今回制度改定を行った。まずは新しい制度で動かし、状況を見ながら一緒に確認し、必要があればさらに改善していきたい。

組合 機体整備でラ確や AFRS を取らなくても、現場のリーダーとして尊敬される人はいる。トップマイスターだけになると手当がその人 1 人に限られてしまうので、普段の仕事を回している人をどう評価するかが今後の課題だと思う。

整本 今回はライン整備や点検については G1 のマイスターに限定し、仕事の成果と背中を見せる形で技量伝承に特化する。一方、ショップについては G2・G3 の組織的なやり方が合っているため、引き続きその形で進めていきたい。

■単身赴任の定義見直し、寮・社宅制度の改善も

組合 赴任に関わる諸制度で国内単身赴任者の定義見直し、これは具体的にどういうことがあって、回答されたのか？

会社 いろいろヒアリングすると、若い人を中心に、赴任後に結婚するケースがある。例えば都内で交際していたが、彼氏が地方に赴任し、その後遠距離のまま結婚した場合でも、今の仕組みでは発令時に結婚していなければ単身赴任扱いにならない。地方赴任の負担を減らすため、有償航空券など帰省しやすい制度などを整えてきたが、その一環として、発令後の結婚も単身赴任として扱う仕組みを整えたいという考えから見直すこととした。

組合 社宅・寮の改善では、(1)の首都圏での引っ越し、これはいいことだと思う。(2)の地方の社宅・寮のところ、今の上限はいくらになっているのか？

会社 今 14 万円、それは社宅を借りる場合の上限家賃。単身者の寮は 9 万円。社宅と寮それぞれの設定がある。

組合 9 万円で探すのはなかなか厳しくなっている。先日も沖縄で該当する物件が 1 件しかないという事例があった。もう選択の余地がない、ここに住んでくださいという状態だった。

会社 いろいろアンテナを張って、全国的にどういう状況か見て情報を集めているが、「ない」ということはない。

組合 今回一つしか出なかったけど、あとで引っ越すことはできない。首都圏は今度から可能になるのに。

会社 寮・社宅は「業務用」と「厚生用」に整理している。東京の社宅は厚生用の位置づけとし、その考え方に基づき、今回途中での転居を可能とする見直しを行ったが、整備の転勤で入る寮は業務用のため、見直しの対象にはならない。

組合 (3)で首都圏の寮のあり方は検討することになっているが、我々は千歳の寮の話をしてきた。今回は、ウォシュレットを付けてほしいという声を聞いてきた。構造上簡単にはつけられないらしいが、課題認識はしている？

会社 いや、まだ…。

組合 ぜひお願いします。あと、インフルの予防接種は家族も対象にしてほしいし、確定拠出型年金のところは法制度に対応しただけでは？

会社 法制度をそのままやると若干不利益を被る人もいるので、全体最適を考え、一番いい形で業連を出していきたい。

■整備の働き方はずっと言っていても変わらない

組合 前回の最後に委員長が言っていたのは、間接を M1 に集約したことと、DX や AI で生産性を高める中での弊害についての話。集合で働いていれば自然に耳に入っていた会話から知る機会があったが、今は画面越しのやり取りが中心になり、一対一の情報だけになりがちで、いわゆる暗黙知が伝わりにくくなっている。こうした DX の影響について、他社事例なども含めて検討しているのか。

整本 DX の弊害について特にデータを取っているわけではないが、柔軟な働き方とコミュニケーションをどう両立するかは課題だと認識している。テレワーク回数を週何回までと決めているのも、コミュニケーションの質を確保するため。いろんなツールを活用しつつ、バランスを取りながら進めたい。

組合 受託拡大や工数調整の際、重整備を海外委託して工数を捻出しているが、その結果として整備の技能伝承やスキルが失われることは考えていないのか。現在、重整備ではギアチェンジやエンジンチェンジ程度しかできていない。もっと幅広い作業ができないのか、という声がある。

整本 重整備の機会が減ることで、特に若手の整備機会が少なくなる面はあると思う。一方で生産の観点から海外委託は今後も続く見込みで、そのため若手を SASCO などに派遣し、一次構造部材の整備などを経験させるなど、重整備の機会を別の形で提供し、技量伝承を図っていきたい。

組合 運航整備の夜勤の休憩が取れないのが、ずっと変わらない。年 3 回の交渉時期に言っていても、全然変わらないのはどういうことなのか。来年度に向けて何かあるのか。

整本 ラインの繁忙感、休憩が取れないことは会社としても認識している。今ヒアリングをしている中で、やっぱり特定のシフト、特定の部門に負荷がかかっている。どういったケースで取れない状況が発生しているのか、恒常的なのかどうかも含めてもう少し実態を把握していきたい。

委員長 それはずっと言っている。「恒常的に」と伝えているので、何を今さら分析する必要があるのかと思う。

整本 実際、イレギュラーが重なった時に取れないとか？

委員長 毎晩取れない、誰も 1 時間なんて取れたことがない。今さらヒアリングと言われると本当にがっかり。今まで話してきたのは何だったのかって話になる。

来週も会話のキャッチボールをして、お互い意見は違うがある程度の意見のやり取りができればと思う。少しでもすり合わせができればと思っているが、夜勤のことはずっと伝えてるけれど本当に休憩が取れない。その原因は、工数と人員がバランスしてない。2 年前に夜勤をやる人を半分にしてしまったのがいけない。イレギュラーに対してもっと人数を増やすべき。会社はその分の仕事を重整備の方に分散しているというが、重整備と運航整備で、そもそもやり方が違うのだからうまくいっていない。ここを戻さない限りは一生治らないと思っている。それ以外の部分では、いいやり取りできていると思っている。だから、もっと詰めていきたい。健康診断後のeラーニングの話なんか、回答としてできると思う。年に1回、それも 35 歳以上だけだから、そこぐらいは回答できると思う。ぜひこのままでは終われないので、ぜひ次の団交までに再々回答をお願いしたい。

回答後の方針では「山場の対応方針は、今後の団体交渉を踏まえて決定する」としていましたが、第 4 回団交での再回答や 16 日に行われた団交発言を踏まえ、現在中央闘争委員会で最終確認を行っています。対応方針については、17 日正午までに会社へ伝達する予定です。
詳細は今後発行する収拾方針案でお知らせします。

【日本航空ユニオンニュース 1063(17－38)号】