2026 春闘
第5回団交報告①

JLUニュース

No 1065(17－40)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 3月 23日

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

この春の改善をさらに進める方策を議論

3月16日(9:00～10:00)、26春闘第5回目の団交が行われました。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、整備本部橋本業務部長、赤松グループ長が出席、組合側は佐藤委員長を含め6人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■ベアは低いと感じる　一時金の配分はおかしい

大堀人財本部長　これまでの交渉経緯を踏まえ、経営として再検討をしたが、これまでに示した以上の回答を行う判断には至らなかった。本日も、真摯に協議を行う。是非とも貴組合のご理解をお願いしたい。争議権の具体化の有無は3月17日の正午までに明らかにするよう要請する。

佐藤委員長　本日、再々回答がないということが非常に残念。ベアと一時金以外の働き方の部分や安全面に関しても非常に改善すべき点があるので、再々回答をして欲しかった。春闘期間が過ぎた後も、新たな業連等で回答を求めていきたい内容がたくさんある。再回答後の職場の声として、ベースアップについては物価上昇の水準に追いついていない。昨年より2000円上がっているところは評価している人もいるが、それをもってしても足りないという声が多くある。ベースアップに関してはそもそも諦めている人が多くいる。1万2000円という回答が出ても、「そんなものしか出さない」という声をたくさん拾っている。一時金に関しては業績連動には同意できないが、1800億円のところで傾斜が変わって50億になった部分の実質的な増額は率直に評価する、という声も上がっている。ただその配分に関しては2+2というのがおかしい。3ヵ月+3ヵ月がベースでそれにプラスして期末だったらまだわかるという評価になっている。

前回強く言った夜勤の働き方の部分について、翌日早速職場の上長から確認会話をされた。夜勤の休憩を取らせてほしい、残業手当をつけてほしいと言っているのではない。休憩が取れないような状況で仕事をしているのがおかしい。抜本的な治療をしないと根治しない。表面上、今日は休憩させろ、今日は残業するなと機械的にやらせても、その1日だけの話で終わる。

整本　団交の翌日からメールを出しているが、課題の認識としてはそれほど違っていない。繁忙感等を抜本的に改善していくことが必要だということはセンターの職制とも話している。現在の課題として、しっかりと休憩を1人1人が取るということをきちんと管理する側が管理できているかという点もある。まずはそこの管理する側が休憩時間を1人1人取れているか、この目配せをしっかりとやってくださいということでメールの形で強調している。ライン整備のところは、日によって山谷はあると思う。その山谷をどう管理していくかが課題で、より良い方向に向けた対策や検討を進めていく必要がある

組合　山谷はあるはずだが、元々のベースがかなり高いところにある。年に1回か2回だけ今日はちょっと余裕があるという日があるが、谷がすごく上の方にあるので元々のベースがもう合っていない。

整本　最近も人事異動で、夜勤に関わる人を点検から持ってきたりしている。その効果を見ながら、さらにより良くするにはどうするかということを検討している。

組合　小手先のことではどうしようもない。抜本的にやりたいが日々運航が進んでいるので抜本的なところに手が加えられない。スピード感が全然違う。業務改善勧告をこれ以上出せない状況である。

整本　継続して、常に環境も変わってくるのでしっかり対応していきたい。

組合　環境が悪化傾向にある。スカーレットで小牧に人を持っていかれる、軍用機のKC767の重整備も受託する、どんどん人が足りなくなる方向にある。

■回答の確認　マイスター制度と単身赴任の定義

組合　人的資本投資でマイスター手当が変更になるが、初年度の移行期間が過ぎて切り替わったときに、このマイスター手当で会社としての費用がどれぐらい増えるのか。

整本　今回マイスター制度の見直しを行った。現在のマイスター制度がうまく回っていないという職場の声があり、現在のトップマイスターの方と意見を交換しながら再検討した。結果的にポスト数、任用コストの数が減ることによって単純に手当の総額としては減る方向にいく。ただし費用を減らすことが目的ではないので、その分メリハリを持って専門性のグレードを引き上げする。特にショップ領域については現行の制度を継続する形とし、手当水準は上がる方向になっている。

組合　ショップのトップマイスター(G1)は現在何人いるか。

整本　ショップのトップマイスターは3名である。

組合　少ないと感じるけれど、今後それが増えていくのか、それともその3人ぐらいを入れ替える形でやるのか。

整本　ショップについては入れ替わる形になる。

組合　もっと増える形になるように検討してほしい。あと、単身赴任の定義の見直しがされて、人道的にいいことをしたと思うが、あくまでも東京・成田の首都圏に拘っている。例えば千歳で結婚して、本人が東京に帰任し、奥さんが千歳でそのまま仕事をしている場合、これは単身赴任にはならない？

会社　転勤前に籍を入れているか入れていないかが一つポイントになる。婚姻されて同居されている場合、社宅に住んでいると思うが、そこからは3年間は単身赴任の対象になる。ただ3年以降は残念ながら対象外となる。

組合　機内誌の社長のコラムを見ると2拠点生活の話が書いてあった。これを考えると、今後は自宅が地方にあってもいいような気がする。JALの施策として2拠点生活を進めるな

ら、千歳に一戸建てを買って、休みの日だけ奥さんがいるその家に戻るという働き方もありだろう。羽田・成田に居住して欲しいというところは変わらないのか。

会社 現在具体的な検討はあまりない。成田・羽田を拠点にして飛行機の事業を営んでいる中で、現場系の社員が日本各地いろんなところに住んでいるという状況は、物理的な基地があってそこに仕事があるという状況では想像しにくい。

組合 ライン整備の仲間は戻ってきて資格を取って、また地方にというパターンが多く、事業の起点はここだが、自分の住まいが 3 年や 5 年おきに変わるので家を買ってもそこに住んでいる時間が非常に短い。

会社 札幌に会社員人生の大半を過ごす人がいてもいいのではないかということか？

組合 地方に家族を残している人で、20 年間単身赴任している人がいる。拠点ではないところに家族がいると、単身赴任補助は途切れてしまう。規定だけで縛るのではなく、もう少し思いやりのある制度で、特例を設けるなどして、もう少し柔軟にやった方がいい。

会社 今、生活の話をしているけれども、もっと根本には整備士をどこで育成するかというところ、資格取得だけでなく、どの拠点で経験を積み、人材を育てていくかが重要であり、仕事がある場所で人作りをするという考えが前提にある。生活面よりも、どこで人材育成をしていくか、が先にあるということ。

組合 今は地方から現変することはできない。必要な機種は路線構成によって変わるため、いずれは羽田に戻って現変する必要がある。であれば、羽田に戻したうえで、希望者には現変させる仕組みにすればよいのではないか。昔の会社の場合は課長が動いてくれて、例えば、熊本に戻りたいという人がいれば、「この資格を取れ、そのコースを取ってくるから」と言って、戻してくれることもあった。今は冷たいというか、あまりにも杓子定規で公平公正をやりすぎて、かわいそう。

組合 昨年末、ある整備社員が、課長から地方の支店に帰りたいならこの資格を取っていけば帰れると言われ、彼は頑張って資格を取って帰る段取りをしていた。ところが実際には異動できなくて希望は叶わず、家庭の事情もあり退職せざるを得なかった。素晴らしく高い技能を持ち、複数の機種を持っていて、仕事もできる優秀な人材が、なぜ辞めなければいけなくなったのか。事前の説明と実態に乖離があったことが背景にあり、結果として人材流出につながった。

組合 だから引き続き資格取得と転勤はセットで考えていただきたい。A330 のカスタマーの資格も、なかなか人が集まらないということで、抱き合わせ商法のように、本当は取りたいコースは A350 だが、350 に行くなら 330 に行ってからにしてくれという話が回っている。

■JAL としてボランティア・健康経営の取り組みは

組合 ボランティアが 1 日単位になったが、JAL 内では結構頻繁にボランティアの募集がある。福知山市で市民マラソンの業務がボランティアではないと認定されて新聞記事になっていた。職場でボランティアの募集の案内をするときに、具体的な人数やアサインを決めて集めていないか心配になった。会社としてボランティアと仕事の線引きはできているか。

会社 ボランティアの仕事の線引きは具体的なケースバイケースだと思うが、今ここでは何とも言えないところ。

組合 人数を決めて、「この工場から何人」と言ったらもう仕事になる。「できる人は参加してください」くらいの話ならまだいいが、変なボランティアの集め方をしないでいただきたい。

組合 インフルの回答を毎年出してくれるが、家族も必要だと思っている。本人の分は何年もずっと同じ回答をいただいているが、そろそろ規定に載せればいいような気がする。毎回こうしているのはどうしてか。

会社 健保との間で毎年議論しながら継続するか否かを確認している。効果がある限り実施していきたいと思っているが、規定に載せるところまではまだなっていない。

組合 職場では 11 月以降、特に 1 月等は毎日のように 2、3 人休んでいることが起きている。それはインフルエンザで。家族からもらっているケースが多い。小さい子がいると、幼稚園や小学校からもらいやすい。家族もちゃんとインフルエンザの予防接種をした方が結果的に生産性にもプラスになるし会社にとってもいい。健康経営として家族の分もそろそろ考えた方がいい。

組合 健康診断後の配慮について、JLU に対しての回答があったが、JALEC の回答には書いてなかった。業連で対処すると思うがまだ業連は出ていない。

整本 現在準備中で、早ければ今週中に出せる。業連の出し方として IMZ が全体の方針を検討し方針を出して、その後に JALEC の JYZ から業連発信させていただく。バリウム検査を受けた後、体調が思わしくない方はためらわずに所属長にきちんと相談してください、という内容を入れる。そういった方にはそのときの業務を配慮させていただく。

組合 もう一歩踏み込んでほしい。下剤を飲んでいるのだから体調が悪いのではなく絶対悪い。e ラーニングを受ける時間がなくて、「隙間時間で」と言われてもできないからみんな家でやったりしている。年に 1 回、しかも 35 歳以上だけ、1 日生産を抜いて、年度で決められた大きい時間がかかるeラーニングをやるようにすれば、お互い Win-Win である。

整本 体調が優先というところは理解している。人によって具合の悪さは違うので、心配な方はあらかじめ所属長によってそのときに e ラーニングをやっていただく等の配慮はする。

組合 今業連を出せば来年度の工数に反映させることもできる。具体的に工数を引いておいて、健康診断の日は戦力として考えないぐらいにしておかないと、結局体調が悪いと申告しても、「今日は他にアサインできる人いないから働いて」と言われて終わりになる気がする。

整本 生産の方にもそういった話をしていく。

組合 脳ドックの補助を求めているが回答がない。去年の夏にスマート脳ドックが 2000 円引きで受けられると案内されて、今年度中は実施している。これは会社の配慮ではなく、提携先の会社のご厚意だと思っている。そこの説明を見ると自覚症状がなくても 50 代ぐらいになったら 1 回受けておくといいと書いてあった。毎年の補助ではなく、例えば勤続 30 年表彰の際に、福利厚生の一環として脳ドックを受診できる仕組みを設けるなど、会社としての配慮も検討してはどうか。

会社 定期健診の範囲外だと思う。脳ドックに限らず、いろんな人によって、「こういうのが必要」というところがいろいろあると思うので、皆さんの声も踏まえながらどうしていくかを議論しないといけないと思う。

組合 整備本部でも突然倒れる人がいるので、こういったもので早めに気づいていたら、ということもある。

以下、JLU ニュース 1066 号に続く