

今年の人への投資はここ

人財の定着・離職防止を課題と認識

3月10日、春闘第4回団交に合わせてベアや一時金、社員福祉関連の諸施策が示されました。26年度も一時金の配分に課題が残っていますが、定昇合わせてグループ平均5.6%の賃上げとなる12,000円のベアに加え、複数項目で回答が示されました。昨年ほど大きな前進とは言えませんが、人によっては効果を実感できる内容も含まれています。今年の改善ポイントを一部紹介します。

※正式な回答文はJLUニュース1062号をご覧ください。

休暇

要求：特定目的積立休暇制度について、取得条件を拡大すること。

回答：取得条件を以下の通り拡充します。

- ・ボランティアによる取得を連続3日以上から、1日単位に変更
- ・健康診断再検査、人間ドックを追加(1日単位の取得)
- ・風水震災審を追加(1日単位の取得)

😊 ボランティアの期間について、JLUが主張してきた結果、今回の見直しにつながりました。

転勤

回答：国内単身赴任者の定義の見直し

赴任後に籍を入れて家族ができた場合でも、同居できない社員を単身赴任者の対象とする。

😐 従来の定義を見直し、実態に沿った内容となりました。

回答：社宅・寮制度

- (1) 首都圏地区における社宅制度
- (2) 地方(首都圏以外の地区)における社宅・寮制度
- (3) 東京地区(成田地区を除く首都圏地区)における寮制度

😊 社宅・寮制度については、首都圏での物件変更が可能となるなど一定の改善が見られたほか、地方では上限を超える物件も選択可能となり、住居の選択肢が広がりました。特に地方での見直しは、幅広い選択肢から住環境を整えることができ、転勤に伴う負担の軽減にもつながるものとして評価できます。一方で、東京地区の寮制度については今後の検討段階にとどまっています。

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 558 (17-07)
2026年 3月 24日

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

資格手当

回答：人事制度等

(1) 特定資格者手当の導入(業務企画職・整備技術職対象)

社内で認定された高い専門性を有する社員への手当制度を新設
データサイエンティスト【L3以上】に月額30,000円支給

😊 データサイエンティストとは、データを分析して業務改善や経営判断に活かす役割を担う専門人材です。間接部門でこれまで手当のなかった分野に処遇が新設された点は前進であり、今後の他職種への広がりが期待されます。

(2) 整備マイスター制度の見直し(業務企画職・整備技術職対象)

整備マイスターの目的・役割を再定義し、「技量の発揮と伝承」に特化した制度に改定

😐 2月に組合に対し事前説明がありましたが、マイスター制度の見直しにより一部で負担軽減や処遇改善が見られるものの、対象者の限定や全体としての規模縮小もあり、評価は分かれる内容です。

現制度	新制度
	<SHIP> G1 50,000円
G1 29,100円 G2 19,400円 G3 9,700円	<SHOP> G1 50,000円 G2 30,000円 G3 10,000円

管理職

HRnow(業連) リーダーの役割再定義と管理職の人事賃金制度の改定

😐 評価・報酬・退職金まで含めた処遇強化が図られており、今回の人財投資の中心が管理職層に置かれていることがうかがえます。コロナ後は各職種で段階的に施策が講じられてきましたが、次に焦点が当たるのはどの層なのか、今後の動向が注目されます。

3.02 の一次回答の反応 **フィードバックコレクション**より

- やはりシフト手当、特に早朝勤務に対して手当の増設をお願いします。早朝早い勤務は前日にも影響を与える。
- 中期経営計画目標を達成し EBIT2050 億に上方修正したとのことで期末手当 1.5 ヶ月以上に期待したい。また経営ビジョン 2035 では更に生産性向上のキーワードがある。現場がこれ以上疲弊する事ないようにして頂きたい。限界です。
- リモート DAY を設定して、自宅で e-Learning できるように。
- 目標達成に対する社員への感謝の額を。再雇用者が無くてはならない現実、その再雇用者もそう長くは働けない現実に真剣に考えて魅力ある賃金、福利厚生の充実を強く望みます。
- ぜひ次の LT 制度は使いやすくしてほしい。改定するたび使い勝手に悪くなり、お金がかかるようになってきた。ズーっと改悪されればなしだった。
- 健診後に体調が思わしくない櫻合には、躊躇なく所属長等に申し出ることにより業務配慮ができるよう周知しても対応は変わらない。今の余裕のない生産体制で代わりがない、また何の作業を止めていいのかも所属長では判断させてもらえない。なので、これは回答ではないと思う
- 会社は壮大なビジョンを発表したが、それを支える現役、シニアは明日の希望すら持つ事が出来ない。これから業界を JAL が先頭に立ち引き上げる覚悟は微塵もないのか!?
- 雪に生活を阻まれ！日々冷気に晒されている仲間がいるのに手当の考えもないとは、何のハラスメントに該当するだろうか？



3/29(日)
11時～16時頃

場所 航空連フェニックスビル

参加費 一人 500 円 (家族参加 1000 円)

ソフトドリンク無料 酒類の飲み放題+500 円

アルコールは適量で！飲みすぎに注意し、健康的に楽しみましょう！

再回答を受けての職場の率直な感想

10 日の再回答後に集めたアンケートの声を一部紹介します。

- ◇ 業績連動での一時金係数自体が不満だし、ベースアップ¥12,000 では今の物価上昇には不十分としか言えない。
- ◇ 定昇の無い私にとっては、実質賃金が物価上昇に追いつかず給料減です。ANA も 12,000 円という回答を出してきたが、新聞等の論調を見ても電機関係の 18,000 円は満額で、すごいことになっているが、航空は特段クローズアップされておらず、平均かそれ以下なのを感じる。一時金は 3+3 の要求に、そこに EBIT を上回った分を上乗せの要求で良い。
- ◇ 一時金の支払い方、計算方法に納得行かない。
- ◇ 稲盛さんも一時金の最低額は 5 ヶ月と言っていたのにいつのまにか 4 ヶ月になっていて、本当にこんな数字ではやる気が起きない。再回答で何か変化あったとは思えない。マイスターで教育していたところは誰が引き継いでくれるのか？人材育成を削ってでも生産に人を回さないと仕事がこなせない状態は異常だと思う。
- ◇ 何故、一時金の係数が 2.0 に会社はこだわっているのかわからない。モチベーションが下がる。やはり業績に応じての係数アップを望む。これでは回答先送りだ。あとはマイカー通勤の高速代支給の補助金について、値上げされる度に個人負担が増えるのはおかしい。ちゃんと回答を。
- ◇ (ST は) 空港での冷遇がひどいので高齢の親に使ってもらえません。冷遇の注意と予定の立つチケット購入ができる枠を作って欲しい。
- ◇ EBIT 目標を下げてでも達成すれば 6.0 ヶ月は評価できるが、今の時代スタートが 4.0 ヶ月というところが低すぎる。ベアは要求の半分にも満たない。人を集めるには低すぎる。
- ◇ やはり一時金の 4 ヶ月のベースが今の物価に比例していないと感じます。高い利益目標が計画されてるのだから、それに見合ったベースにすべきでは？今の家計は会社の収支よりも厳しい実態です。期末手当も、目標達成で 6 ヶ月は少ないと思います。新たな人事制度もよく分からない手当が新設されて、会社が目指すプランが伝わってこないです。単身赴任赴任に対しての対象者枠が広がったことは評価します。会社都合で転勤させられて、その後家族になったのだから、単身赴任者として取り扱うのが当然だと思ってました。