# 26春闘再回答と第4回団交報告①

JLUニュース
No 1062(17－37)
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

# ベア1.2万円、来年度の一時金など再回答が示される

３月10日(10：30～11:30)、26春闘第４回目の団交が行われ、再回答が示されました。ベースアップ12,000円、一時金、赴任や社宅・寮制度などに回答がありました。この回答を受け組合は、次回団交までに検討し再々回答するように訴えました。以下、再回答内容と団交報告の①です。

## 3/10 再回答「月例賃金・賞与および社員福祉関連諸施策について」

1.月例賃金

(1) 業務企画職および整備技術職
基本給を12,000円引き上げ、別紙1の協定および別紙2の確認書を締結いたしたい。

(2) シニアスペシャリスト契約社員
基本給を12,000円引き上げ、別紙3の協定を締結いたしたい。
※JALEC回答：特別スペシャリスト契約社員、障がい者雇用社員も12,000円引き上げる。
(部分就労を選択している者の基本給は勤務割合に応じた額とする。)

2,賞与について
2026年度賞与について、別紙4の協定ならびに別紙5の覚書を締結いたしたい。
年間係数は、連結EBIT(賞与相当分人件費計上後)によってつぎのとおり決定する。
(1)連結EBITが1,800億円に達した場合、6.0カ月とする。
(2)連結EBITがプラスとなる場合には、4.0カ月を下回らないこととし、連結EBIT800億円を上回る場合、連結EBIT1,800億円まで、50億円を上回るごとに4.0ヵ月に0.1カ月を加算する。
(3)連結EBITが1,800億円を上回る場合、または、連結EBITがプラスとならない場合には別途協議する。
(4)(1)から(3)の定めにかかわらず、協定書締結時点では想定していない不測の事態が生じた場合には別途協議する。
基本支払額は、基礎額につぎの係数を乗じた額とする。
(1)夏期賞与 2.0カ月
(2)年末賞与 2.0カ月
ただし、第2四半期決算時に連結EBITが1,300億円以上を見通せる場合は2.5カ月とする。
(3)期末賞与
1.の年間係数のうち、夏期賞与・年末賞与の各係数の合計を上回った係数

3.多様な人財の活躍推進。
(1) 特定目的積立休暇制度
特定目的積立休暇の取得条件を以下のとおり拡充いたします。
・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
※主催者(官公庁・実施団体等)の証明書が必要
・健康診断再検査、人間ドック※を追加(1日単位の取得)
※会社の健診項目を包含する健診コース
・風水震災審を追加(1日単位の取得)

(2) 組織や職種の枠を越えたキャリア選択肢の拡大
社員の自律的なキャリア形成を支援する一環として、キャリアチャレンジだけでなく、職種変更の制度についても検討を行います。詳細については、準備が整い次第ご案内いたします。

(3) お子さまの睡眠習慣改善を通した育児支援びなおしを目的とした休職制度
乳幼児の睡眠習慣に関するセミナーや、コンサルタントによる個別相談など、睡眠習慣の改善に向けた取り組みを進めてまいります。引き続き育児中の社員の健康向上と育児休業からの円滑な復帰をサポートいたします。詳細については,準備が整い次第ご案内いたします。

(4) フェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療
女性の健康課題改善のため、これまでモニター・実証導入をしているフェムテックを活用した婦人科診療(更年期プログラム、月経プログラム) を2026年度も越続いたします。

4.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いたします。
(データサイエンティスト【L3以上】に月額30、000円支給)

(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、別紙6のとおり、「技量の発揮と伝承」に特化した制度に改定いたしたい。
(G1:月額50,000円、G2:月額30,000円、G3:月額10,000円)

5. 教育・研修

(1) 教育・研修体系の拡充
単価値創造の基礎となるビジネススキル習得や能力開発の強化を支援するため、研修コンテンツや受講枠を拡充いたします。また、組織管理職によるメンバー育成のためのキャリア形成支援研修を導入いたします。

6. 赴任にかかわる諸制度

(1) 国内単身赴任者の定義の見直し
従来、対象家族と同居していた社員が単身で赴任する場合に単身赴任者と定義していましたが、今後は赴任した後に対象家族が生じ、同居が出来ない社員についても対象といたします。

7. 社宅・寮制度

(1) 首都圏地区における社宅制度
社宅の入居期間中に首都圏地区内での物件の変更を認めることといたします。ただし、転居費用等の変更に伴う費用は社員負担といたします。

(2) 地方(首都圏以外の地区)における社宅・寮制度
社有寮のない地方で借上げ物件に入居する場合、上限家賃額を超えた物件の選択を可能にします。社員の負担額は上限額の範囲内であれば家賃の30%です。一方で、上限額を超えた場合の差額は社員負担といたします。

(3) 東京地区(成田地区を除く首都圏地区)における寮制度
社員一人ひとりの価値観やライフスタイルの多様化をふまえ、東京地区の寮制度のあり方について検討を進めます。詳細については、準備が整い次第ご案内いたします。

8. JALレジャートラベル制度(現行:JALスタッフトラベル制度)

(1)制度の刷新
社員やご家族の人生を豊かにする経験の充実を後押しするため、従来の「教育研修」という枠組みから「福利厚生」へと抜本的に見直し、名称も「JALレジャートラベル制度(LT制度)」へと改めます。

9.健康管理および増進

(1)インフルエンザの予防接種
社員本人のインフルエンザの予防接種について、日航健保による補助(2,000円)に加え、残額(本人負担分)の会社補助(上限3,000円)を2026年度も継続いたします。

10.その他

(1)確定拠出年金(DC制度)
退職金・年金制度の一部として導入している確定拠出年金制度について、定年後に備えた資産形成手段としての活用を促進するため、マッチング拠出の上限額撤廃を行います。

(2)SKY CAFE Kilatto(通称きらっとカフェ)の拡大・拡充
JALグループのDEI推進に向けた障がい者活躍推進と社員の福利厚生の充実を目的に、きらっとカフェ店舗のさらなる拡大を実施いたします。2025年度は10月に5店舗目となる「SKY CAFE Kilatto大阪国際空港(伊丹)店」を開設いたしました。2026年2月に同、成田国際空港店で、温かい主菜・副菜をセットにしたランチメニューの提供を開始いたしました。各店舗、社員の皆さまのお声や季節感等を意識しながら定期的にメニューの見直しを継続してまいります。

なお、導入時期の記載のないものについては、2026年4月1日より実施いたします。

## ■大堀本部長の冒頭発言 【回答書前文と同内容】

**大堀人財本部長** 貴組合による諸要求などについては、2026 年 3 月 2 日付文書にて、その一部に関して会社の回答ならびに見解を提示いたしておりますが、そのなかで提示に至らなかった要求などについて、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。

未来に向けた抜本的な変革と挑戦を支える基盤は「人」の力であるという強い思いのもと、本日回答いたします。本回答ならびに見解につき、ぜひとも貴組合のご理解をお願いいたします。

10 年先を見据えた新たな成長戦略として「JAL グループ経営ビジョン 2035」を策定いたしました。今後は、フルサービスキャリア・ LCC・CARGO の 3 本柱による国際路線事業の成長を加速させるとともに、国内路線事業の構造改革を完遂し、マイル・ライフ事業を飛躍的に成長させることで、環境変化に強い事業ポートフォリオへの変革に取り組んでまいります。また、DX や AI を活用して徹底的に生産性を高めることで、社員の皆さんが人ならではの価値を最大限に発揮できる、持続可能なオペレーション体制を確立してまいります。

人的資本投資を着実に継続することで、社員一人ひとりが日々の業務にやりがいと使命感を持ち、果敢に挑戦し続けられる環境を築いてまいります。皆さまの挑戦が JAL グループの更なる成長を牽引し、全社員のウェルビーイング向上へと繋がる好循環を、ぜひ一緒に実現していきましょう。

**佐藤委員長** 会社の想いとしては、いいこと言っているとは思う。ただ、回答内容がそれに伴っていないのが、非常に残念。前回の回答も LT の部分以外はゼロ回答と捉えているし、中には改悪の部分も含まれていたから、前回の部分はマイナスでしかない。そういう受け止め方をしている中で、今の話にあった「未来に向けた抜本的な変革と挑戦を支える基盤は人の力であるという強い思い」と「10 年先を見据えた新たな成長戦略も必要」というところは、その通りだとは思う。ただこの回答でそこに向かっていけるのかというと、残念ながらそうではないと思う。これは結局平凡な回答にしか見えない。今日も率直な気持ちを伝えさせてもらうが、私はまだ JAL に期待している。諦めていればいい話だが、どうしても諦め切れない。まだ期待してるし何とかなってほしいと思っている。だから委員長も続けているし、いろいろ言わせてもらっている。だけどこの回答ではそれが伝わってこない。ベースアップもそうだし、一時金も前回のスキームよりは良くなってはいるが、それでも足りていない。やっぱり目新しさがない。これでは世の中の会社に埋もれてしまう。これが目いっぱいの回答だと言うかもしれないが、それだとしたら、この未来に向けた抜本的な変革に対し、挑戦者にはなれない。そこが伝わってくる回答じゃないことに、非常にがっかりしている。

**組合** ベースアップは 1 万 2000 円、JAL グループで、ベア単体、定昇を合わせて何%と言えるのか？

**会社** ベア単体では、グループ連結で大体 3.5%、定昇込みで 5.6%という数字になる。

**組合** 外向けに「5.6%の賃上げ」、まさに平均的だと思う。

**会社** ベアは、物価対応が大前提にある上で足元の経営状況であるとか、あとは累積していくものということもあるので、例えば 2 万とか 3 万出して、世間に大きく打ち出して採用競争力上げてほしい、という話もあったが、足元の経営状況を見ると、これが今 JAL における最大限の数字というところ。

**組合** 去年 1 万円で今年 1 万 2000 円に上がっているということは、一応物価高とかも考慮されているということ？

**会社** 物価という意味では、今年度の初めは相当高かったが、秋以降いろんな国の施策が定まることによって結構 CPI のところが 3%を下回ってくるような月も出始めてきてる。そこも加味して年間トータルで見れば、昨年度よりも CPI は上がったので、それに応じてベアのところも上がったというところ。

**組合** 確かに 1 月の東京都の CPI を見ると前年度から比べるとちょっと伸びが少なくなった。でも中身を見ると、食料品とか、普段生活する中で削れないものの上がり方が大きい。そういう必要なものの物価が上がっていることを考えると、1 万 2000 円でもちょっと厳しい気がしている。

**組合** 大卒初任給はどこになるのか。表の一番下が 27 万 3000 円だけど、募集要項にはどう出るのか？

**会社** この数字になっていく。

**組合** 27 万 3000 円でいい人財が採れるのか。ソニーエンターテイメントが初任給 42 万円とか出ていた。

**会社** 確かに最近 30 万超えとかが、ざらになってきてるが、ただ初任給が上がると、中堅層の方々との差が詰まってしまっていて、入社後の昇給感があまりなくなるという話もある。初任給に飛びついていくのではなく、入った後の「伸び感」を感じてもらいたい。要はメリハリかなというふうに思っている。

以下、JLU ニュース１０６３号に続く