2026 春闘
収拾方針案

JLUニュース

No 1064(17－31)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 3月 19日

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

今年も要求が一歩前進 一時金は交渉継続

2026 春闘は、3 月 10 日の再回答を受け、同日午後の中央闘争委員会で、そこまでの団交姿勢、回答内容を議論しました。そして16 日の最終団交の翌日 11:50 に、昨年を上回るベアと各種人財施策の回答を考慮し山場の具体化を見送ると伝えました。その後、アンケートや中央闘争委員会で報告された職場の意見を会社に伝え、26 春闘は収拾することとします。収拾方針は、3 月 26 日の中央委員会で決定します。

2026 春闘 回答状況

3 月 18 日、大手企業の集中回答日に各社が春闘回答を示しました。イラン情勢を受けた原油高といった不透明要因がある中でも、企業業績や人手不足を背景に、強気の要求に対して満額回答が相次ぎました。賃上げ率はバブル期の1991 年以来、3 年連続となる「5%超」が視野に入っています。数千億円の赤字を見込むホンダも労組要求に満額回答で応じ、重工各社も高水準の回答となりました。インフレの定着と人手不足の深刻化が、今年も労使交渉に大きな影響を与えています。

2026春闘回答状況、( )は要求額・率

会社	回答額 特筆無ければベア相当分	昨年実績
ホンダ	12000円(12000円)	8500円
ヤマハ発動機	13000円(13000円)	13000円
日本製鉄	10000円(15000円)	12000円
川崎重工業	16000円(16000円)	15000円
IHI	16000円(16000円)	15000円
日立製作所	18000円(18000円)	17000円
NEC	18000円(18000円)	17000円
シャープ	15000円(18000円)	12000円
味の素	16000円(16000円)	16000円
サントリーHD	11000円(13000円)	12000円
JR東日本	賃金制度変更で43125円(18000円)	13782円
JAL	12000円(12000円)	10000円
ANA	12000円(平均約12000円)	12000円

JR,航空の要求額は報道されている最大労組の要求を記載

航空の山場の状況

2026 春闘で JU3 労組は 19 日の航空の山場に向け交渉してきました。3 月 2 日を回答指定日としましたが、JALFIO など他労組の交渉日程の都合もあり、3 月 10 日に再回答という形でベアと諸要求に回答が示されました。JLU は同日の中央闘争委員会で再回答の分析と今春闘の振り返りを行い、16 日の最終団交で回答内容の深堀りを行い、叶わなかった要求の根拠を伝え、会社の考え方を確認しました。そして翌日 11:50 に山場の具体化を見送ることを会社に伝えました。CCU も団交内容について議論を重ね、同じく 17 日 11:07 に争議体制の具体化を見送ることを決定しました。JGS 各労組は、17 日の団交後、山場の戦術具体化を見送ることを 17:00 に幹事会で統一判断しました。

JFU も重点項目に争議権を立て、17 日正午の社告期限間際まで粘り強く協議を続けましたが、最終的に 11:52 に山場の具体化は見送りました。

ANA は、16 日に最大労組の要求に対し、航空連合の目安と同水準になるベースアップ定率 1.16%+定額1万円(平均 12,000 円)を回答しました。

春闘の到達点と課題

■昨年以上の賃上げも、物価上昇を考慮すると不足感

大手企業の労組は、人手不足や堅調な企業業績を追い風に、3年連続となる 5%以上の賃上げを求めて交渉してきました。経営側も賃上げ意欲は引き続き高く、経団連会長は1月の連合との懇談会で「賃金引き上げの力強いモメンタム(勢い)をさらに定着させる」と強調しました。一方、雇用の7割を占める中小企業では「賃上げ疲れ」も懸念されており、ケア労働者の賃上げ水準の低さも課題となっています。

航空では、航空連合が昨年同様、要求額を「12,000 円を目安」とし、JALFIO は 12,000 円を要求。JLU は今年、定額で 28,000 円のベアを求めましたが、回答は航空連合の目安と同水準の 12,000 円となりました。グループ平均では定昇込みで 5.6%、ベアは 3.5%に相当します。大手企業の要求は平均 5.94%となり、満額回答が相次ぐ中、この回答を大きな前進とは言えません。会社は「物価上昇率に連動させた」と説明していますが、ここ数年の物価上昇を踏まえると、物足りない結果となりました。

■間接の資格手当、特目も要求前進、転勤問題への対応

3 月 2 日の回答指定日には、事前に示されていた ST 制度から福利厚生のレジャートラベル(LT 制度)への変更や、熱中症対策としてのポロシャツのトライアル以外に目立った回答はありませんでした。続く 10 日の団交で示された再回答では、特定資格者手当の導入や整備マイスター制度の見直しなどがあり、一見すると地上職への回答が進んだようにも見えます。しかし、データサイエンティストは現時点で対象者が存在せず、マイスター制度も対象者を絞った上での増額であり、整備現業にとっては昨年ほどの改善には至りませんでした。一方で、これまで評価制度でのみ扱われてきた間接職場のスキルに対し手当が新設された点は、今後につながるものと受け止められます。

特定目的積立制度については、会社は年末に積立日数の増加を検討していましたが、今回は使用条件の緩和が示されました。ボランティアの一日単位での取得は、団交での追及が反映されたものです。また、単身赴任者の定義見直しや社宅・寮制度の改善も、転勤が敬遠されがちな整備にとっては前進といえます。地方での借り上げ社宅・寮は 5 年間の生活拠点となるため、選択肢が広がる意義は小さくありません。仕事と介護・子育ての両立については継続して求めてきましたが、今回は子どもの睡眠習慣の改善に取り組むとされています。

■ 教育研修の ST 制度から福利厚生のレジャートラベルに

今回の LT 制度への見直しでは、これまで負担のなかった ST00 に課税が生じることへの戸惑いや不公平感の声が寄せられています。一方で、福利厚生と位置付けられ、これだけの点数規模となる中では、課税は制度上避けることができず、その前提に立った評価が必要です。付与点数は大幅に拡充され、これまで求めてきた「点数増」「乗り継ぎの 2 点化」「介護 ST を 00 に」といった課題は実質的に解消されます。結果として、利用機会の多い層にとっては可処分所得の拡大にもつながる内容です。制度全体として見れば、システムの利便性など一定の課題は残るものの、大きな前進と受け止めるべき内容です。

■ ANA との格差是正を今年度期末と 26 年度の一時金で

25 年度については、ANA は上期に上方修正したものの、NCA の収益を含む中で期末係数の修正は現時点では示されていません。ただ、2 年続けて 7 ヵ月台となっている事実は JAL の職場にも浸透しています。JAL グループは中期計画最終年度にあたり、3 月 2 日に EBIT を 2050 億円へ上方修正しました。これを受け、10 日に期末一時金の別途協議が行われ、JLU としてこれまでの主張を重ねて伝えましたが、通期決算が示される 4 月末までは不透明な状況です。

2026 年度の一時金はスキームを踏襲しつつ単年度設定となり、減益でも 6 ヵ月を確保する内容となりましたが、仕組みや配分にあり方に課題が残りました。会社はベアについて「足元の経営状況では最大限」、一時金についても「減益となる 1,800 億円でも 6 ヵ月を確保した点は大きい」と説明しています。夏の一時金 2 ヵ月は要求と乖離が大きいことから、協定の締結は見送り、夏闘で引き続き追求していきます。

■ 結集できる要求を作るため、意見集約の工夫が必要

要求アンケートは組織数（311 人）以上の回収を目指しましたが、219 件と昨年から 40 件減少しました。争議権投票も 25 年末と比較して投票率が低下しており、昨年の整備職場における手当改善以降、要求への結集が弱まっていることは課題です。一方で、役割や貢献度に見合った処遇のあり方や、安全・品質に関わる職場課題を深掘りし、会社に伝えていく取り組みの重要性は変わりません。

情宣については、JLU の取り組みを職場に残していく上で重要な役割を果たしています。フェニックスビラ、JU 宣伝ビラは定期的に発行し、WING ビラでは春闘を最重要の取り組みと位置づけ、12 月にはアンケート付きビラを JGS 労組と連携して配布しました。職場の掲示板は所属組合を問わず関心を集めています。

職討はオンラインで継続しているものの参加者は限定的であり、羽田での「職討交流会」も開催できない状況が続きました。一方で、人が集まることで不満や改善策が活発に議論されることから、職場の声を力に変えていくためにも、今後はより効果的な参加のあり方を検討していきます。

■ 私たちの要求が会社を動かしていることに自信をもち、職場の問題を洗い出し、粘り強く交渉することが大事

職場で支持される要求を作成し、その根拠や交渉内容をオープンにして積極的に宣伝するのが少数派の JLU の特徴です。今春闘でも、バリウム検査前後の働き方やマイカー通勤時の高速代など、現場の実態に根差した課題を訴えてきました。支店整備手当が昨年新設されましたが、暖房手当の要求は継続しています。必要性は職場世論として共有され、他労組も認めています。引き続き職場実態を踏まえた制度のあり方を求めていきます。

25 年度通期決算は 4 月末に発表されますが、業績の上方修正を受け、職場の期待は高まっています。人への投資を一層強化し、JAL を支える社員の活力向上につなげていくことが求められます。物価上昇を上回る賃上げで生活改善を実現するためにも、今後も粘り強く取り組みます。

今後の方針

1. 交渉の到達点をもって 26 春闘は収拾へ

再回答で引き出した回答、アンケートの声、団交での発言内容、運動の到達点をもって、春闘は区切りをつけ、3 月 25 日の中央委員会で収拾を確認します。

2. 夏闘へ向けて夏期一時金のスト権を維持

夏期一時金 2.0 ヵ月が示されていますが、交渉は継続となっています。春闘要求（夏の一時金要求）で確立したスト権については、夏闘へ向けて維持します。それまでは職討やオルグで職場の疑問に答え、意見集約を行います。夏闘で力を入れてほしい要求の根拠や職場実態を聞くアンケートも実施します。

今後の具体的とりくみ

1. 今後の運動に向けて残された課題を整理する

引き続き土日祝手当、暖房手当、マイカー通勤の高速代など、こだわりの強い要求の根拠を集め、会社に伝えます。また、通勤に関する協議を JALEC に求めていますが、まだ実現していません。今春闘を振り返るとともに夏闘の追求ポイントを明確にし、今後の組合のあり方も含めオルグや職討で組合員の声を集めます。

2. メーデーに参加し、労働組合の意義を改めて確認する

5 月 1 日はメーデーです。賃上げは企業の社会的責務と言われていますが、労働組合のある企業の方が、ない企業よりも賃上げ率が高い傾向にあります。JLU もメーデーに参加し、他産業で奮闘する労働者の活動を学び、労働組合の意義を改めて確認します。

当面の主な日程

3/24　17-19　中央執行委員会

3/25　17-04 中央委員会（春闘収拾）

4/02　航空連「フェニックスビラ」 新整備場前 7:30～8:30

【日本航空ユニオンニュース　1064（17－39）号】