2026 春闘
第３回団交報告

JLUニュース

No 1061（17－36）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 3月 05日

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

この回答では持続的な成長をしていけない

３月２日 17:15～17:50、26 春闘第３回目の団交を行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバー5 人に加え JGZ から赤松グループ長を含め３人、組合側は佐藤委員長を含め９人が出席しました。以下、報告です。

■回答書前文を元に大堀本部長が感謝を述べる

大堀人財本部長 安全運航を堅持し、最高のサービスを提供するために、それぞれの持ち場で常に責任感を持って努力を重ねてくださっている皆さんに感謝申し上げます。

本日 JAL グループ経営ビジョン 2035 を発表しました。2021 年に策定し残りわずかとなった現在の中期経営計画については、策定当時に掲げていた経営目標もすべて達成できる見込みであり、2025 年度の利益予想についても上方修正することができました。この中期経営計画を無事完遂することができるのも、JAL グループ社員一人ひとりの日々の積み重ねによるものです。皆さんの日々の策務に心より感謝いたします。今後もそれぞれ職場での安全を大前提に、さらなる増収を図り、JAL グループの持続的な成長を目指していきたいと思います。

このような状況のなかで、貴組合の要求について、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。貴組合との交渉経緯をふまえ、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。

会社 25 年度の業績について、2000 億を上回ることをお示ししている。昨春、賞与係数でお示ししたときに、2000 億を上回る場合については別途協議ということであったので、それについては別途協議をさせていただきたい。

■先行回答はあってもゼロ回答と言わざるを得ない

佐藤委員長 今日の回答書についてはゼロ回答だという受け止め方をしている。ST/LT の部分について、執行部としては、先行回答と評価はしているが、個人的には評価できない部分もある。点数が少なくて済んでいる人にとっては、今まで 0 円だったところが有料になる。この受け止め方はいろいろある。「今後もそれぞれ職場での安全を大前提に、更なる増収を図り、JAL グループの持続的な成長を目指していきたい」、それは私たちもそう思う。そのためにこの春闘があって、ここで何かを変えていかないと、この目標が達成できないという警鐘を鳴らしているつもりである。この回答書の内容、ベースアップを除いた部分だけを取っても、持続的な成長をしていけない。人材も育てていけないし、人材も取りにくくなる。これでは発展が見えない。従って「ゼロ回答だ」と言わせていただく。

組合 委員長はゼロ回答と捉えているが、年末から今までにかけて LT の他に付け加えたとか、改定したところなど、そちらの思いはどこかに入っているのか？

会社 LT のところに全部ということで。

組合 LT 以外では、健康診断の後の体調悪いときは躊躇なく言ってくださいという部分は追記されているが？

整本 職制も含めてこういった声が上がっているということをお伝えしているので、100％ではなく生産は入るかもしれないけれど、これまでよりも改善していく。しっかり明文化して、きちんと配慮するようにということを引き続き啓蒙していく。

組合 生産が忙しいので、これでは改善しない。「配慮」と言っても、所属長にだってどうにもならない。健康診断と e ラーニングをカップリングして、その日は 1 日生産から抜いてほしい。また、夏と冬の健康診断の内容をひっくり返して欲しい。今の過酷な夏の状態で、フルの健康診断を受けるというのは非常に厳しい。倒れてもおかしくないくらいだ。

整本 ご要望は認識しているが、やはり生産観点でどういったことができるかというところは考えていきたい。夏冬ひっくり返すことについて、整備の中だけで完結しないというか他の部門だとか、IMZ の範疇で、健康診断の受講者の全体的なバランスが変わってきたりするので、今の時点では難しい。

組合 健康経営をうたっているのに、健康を崩すことをやっている。夏の厳しいときに水も飲まずに 1 便ハンドリングをして、それから健康診断でバリウムを飲んで、その後また仕事で下痢をしながら飛行機のそばにいなければいけないという状態である。全然健康経営じゃない。JAL に入りたいという人も減ると思う。本当にそのぐらい居心地が悪い。

■JALEC 社員だって冬季手当を必要としている

組合 前回の北国での話は、空港や営業の女性とか、そういうところの話だった。一方、JALEC 労組からは冬季手当の要求が出ている。支店整備手当を支給しているのに、この要求が出るのは 3 万円では網羅できていないということだろう。

整本 JALEC からそういった声があるのは認識している。ただ全体的な暖房費とかだけではなくて、物価指数だとかも勘案しながら、あと実際数字だけ見ると寒冷地だけが全体的に高いということではないが、皆さんの負担感みたいなものもあると思うので、もう少し踏み込んでヒアリングしながらどういった対応していけばいいのかというところは検討する。

組合 前回 JALI のヒアリングでは特に問題ないという話だった。なぜ JALI の人にしか聞けないところを選んでしまったのかと思う。やはり整備の現場の話を聞いて欲しい。

会社 場所を選んだ基準は、とても寒いところで、都市整備が整ってなくて、車通勤がベースで、代替手段がないようなところを候補とした。年末交渉の中でも教えていただいて、それも参考にしながら決定した。そこの生活基準、生活水準を見に行くのが目的で、結果的にわかったということ。

組合 断熱性があって部屋は暖かいという話だったが、東京よりは暖房の効きが良くても、外気がマイナス 20 度とかになって低いので、東京より断然光熱費はかかる。

会社 この冬はいい気候の日に行ったので、新橋のビル風の方が寒いという話もしたけれど、実際住んでいれば、暖かい日ばかりじゃないのは想像がつくので、引き続き回って、皆さんの声を聞いていきたい。いずれにしても東京で数字だけ見て判断するということではないものと思っている。

■外部要因に連動した仕組みを高速代にも

組合 10 月に首都高がまた値上げする。これまでも首都高は値上げというか、料金体系が変わったりしてきた。でも補助額は 200 円のまま。先日、海外パーディアムは外部のデータに対応させて毎年決めている、と言っていた。この補助に対してそういう外部要因と連動した仕組みを作らないのか。

会社 パーディアムは発想として実費支給で、非課税の扱いもあり、外部データに基づき客観的に決めて支給するのが原則。一方、高速は実費ではなく補助という位置づけで、パーディアムとは手続きが異なる。首都高が 10%上がることも、皆さんの主張も理解しているし、これまでの「少しでも上げてもらえれば」という思いも承知しているが、なかなか難しい。首都高は上がった時も下がった時もあり、その中で一貫して 200 円でやってきた経緯がある。今、この補助の考え方を変える段階ではないのかなと思っている。

組合 補助ではなく実費支給にしてくれたらいい。実費支給で言うと、ガソリン代もそう。あれも毎月細かく変えてくれている。実費支給にすれば外部と連動して考えていける。

会社 その辺の発想を変えるとなると、根本的なところで相当大きくなっていく。そもそも会社としては「まずは公共交通機関」という設定してる中で、高速代を実費支給するなると、そういうところから、総合的に考えていかなければならない。

組合 公共交通機関と言うが、以前はマイカー通勤を推奨していた時期があった。その前提で家を買い、生活圏を定めた人もいる。その経緯も考えるべき。また、三交代の職場では、電車が使えない時間帯も多い。会社都合の勤務時間であれば、本来はタクシー手配などで対応すべきで、単純に公共交通機関前提と言うのは無理がある。実際、羽田で早番・遅番をすべて公共交通機関やタクシーで賄えるのか。

整本 ちょっとそこは厳しいんだろうなと思う。公共交通機関の時間帯で動かすっていうのが難しい。

組合 例えば高速代全部払うと言ったときに、どれだけの方が、マイカー通勤を希望するか聞いたことはあるのか。

整本 そういうヒアリングはやっていないが、やはり実費支給したときに、今公共交通機関使ってる方で切り替えられる人は増えてくる。そうするとまた M2 の駐車場の問題になる。

組合 駐車場は確保しなくても、器材倉庫を確保すればいい。あの器材をどこかに移動するだけで違うと思う。

整本 その場所もなかなかなくて、空港駐車場とかを利用してもらうにしても、繁忙期とかもあって難しい。

組合 一旦駐車場の確保の話は置いておいて、今の枠の中で運用すればいい。期間限定のキャンペーンでいいからやってみたらいい。2 年間高速代実費支給にしてる。そうすれば希望者の数もわかるし、今利用している人の気持ちが前向きになって、会社のこともよく思えるようになったならそれは会社にとっても得だと思う。

整本 補助という形にするのか、実費にするか、もっとそこの在り方みたいなところを、もう少し考えさせてほしい。

■LT 制度が始まるが、まだ改善できることはある

組合 ST90 まで使ってた層からすればいい改善だけれど、今のロードファクターを見ると、ほとんど乗れないのでは、という声はある。予約が必要な場合、早く買うとか結局は一般のお客様と同じ対応になるので、ファミリークーポンの割引率を考えてほしい。今回の LT は ZED 料金を使っているが ZED L ではなく、ZED M とか使えば今より安くなるのでは？

会社 ファミリークーポンと、LT は全く目的が違うし、あと予約開始時期が違う。ファミリークーポンは 1 年前から予約が取れるので全く性質が異なるもの。つまり、お客様向けの航空券とほぼ同じような柔軟性のあるもの。

組合 ファミリークーポンと株主優待券が近い性質だと思う。それで株主も半額券では満足されていない。今度 ANA が株主優待でシンプル料金から 5%引くらしい。うちもそれを真似して、ファミリークーポンにも適用させてみてはどうか。

会社 すいません。ANA のことは見ていないので。

組合 結局「予約するなら HIS の方が安い」という話にもなる。去年も言ったけどファミリーツアーの 1 万円引き、あれはいい施策だと思う。だから、通年でやってもらいたい。去年も下期のみ実施したが、4 月から始めてもいいと思う。

会社 正確に把握していないが、基本的に需要の変化に応じての取り組みだと思うので、通年でというのは難しいかと。

組合 繁忙期は高いので避けるはず。上期でも閑散期はあるので、そこを埋めることができると思う。ぜひ考えてほしい。あと大阪の JGS さんが ERJ のクラス J が埋まっていないと、バラストの搭載作業で負荷がかかると言っていた。お客様の荷物が増えるわけではないから応援を呼べないとのこと。クラス J が埋まっていたらその作業も減るし、バラストで総重量を増やすぐらいならお客様に乗ってもらうか、社員を乗せて埋めたらいいと思う。クラス J の利用は考えないか？

会社 お声は承知しているけれど、この仕組みの面でなかなか超えないといけない壁がいくつかあって…。

組合 1 個 1 個を超えていけば、可能性はあると？

会社 お客様向けの当日アップグレードが 3 時間前、今の ST の仕組みが当日 0 時で、今はそれしかない。そういう意味ではお客様を超えないようなシステムが必要とか、いろいろとまだ検討しないといけないという状況。

組合 1 時間前に空いていたら、社員が乗れるようにするとか、いろいろ検討してみてほしい。

委員長 回答の中に二つ、改悪になっている部分がある。一つは人員配置について。「適切な人員配置を行っております」と言い切っているが、現状は適切ではない。人を育てられる配置になっていない。育成できる生産体制にしなければ、JAL は立ち行かなくなる。もう一つは予備品不足。「なお下期以降 AOG グループが HND SE とともに M1 に配置したことにより～」という部分だが、これでは即応体制が機能していない。SE と AOG デスクを元に戻さなければ、運航整備が回らず、さらにディレイやキャンセルが増えると思う。

最後に、争議権は高い水準で確立している。ベースアップの回答が先送りになってるのも含めて、持ち帰り検討はするものの、今日はもうゼロ回答なので、検討の余地がないと私は考えている。何とかこの春闘で JAL の将来体制がちゃんと見える仕組みを、お互いで作っていければと思っている。