26春闘回答と今後の方針②

JLUニュース

No 1060（17－35）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 3月 04日

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

コメント募集中！

山場の争議権を背景に再回答をめざす

３月２日の回答内容と今後の方針です。回答前文、団交内容は団交報告ニュースを見てください。

3/2 回答内容の続き

Ⅳ「休暇取得についての要求」

(1)年次有給休暇

年次有給休暇の取得については、引き続き適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス変革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

(2)特定目的積立休暇制度

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。なお、2025年4月より特定目的積立休暇を適用する対象者を60歳以降にも拡大しております。今後も、必要な見直しを実施してまいります。

(3)「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、所定年間休日数および年次有給休暇付与数は、世間水準と認識しており、現行で適切であると考えております。

Ⅴ.「転勤・福利厚生制度などに関する要求」

(1)単身赴任

人事異動は、事業計画上の資格の必要性、組織運営を含めた職務やポストニーズなどを加味したうえで実施しております。

また、転勤により別居状態にある社員の単身赴任制度の適用期間は、事業の拠点が首都圏であるという観点を考慮して3年間としており、ご理解をお願いいたします。

単身赴任補助は世間水準をふまえて設定しており、現行どおりといたします。

2.社宅・寮

社宅制度は社員が首都圏地区で自宅を持つまでの準備として、若年層に入居いただくことを前提としています。そのうえで、地方や海外への赴任期間中、賃貸に出している等の理由で自宅に入居できない場合においては、賃貸借契約の一般的な契約期間である2年を基準として暫定入居期間を設定し、本来の入居資格の有無に関係なく入居いただいており、ご理解をお願いいたします。

社有寮・社有社宅がある地域においては、経済性をふまえ会社が指定した物件に入居いただいており、ご理解をお願いいたします。

Ⅵ.「LT制度に関する要求」

JALレジャートラベル制度は、皆さん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、2026年度より従来の「教育研修」というスタッフトラベル制度としての枠組みから「福利厚生」へと抜本的に見直し、国内線利用時の付与点数の大幅拡大などを行ったものです。これまで同様、制度の利用にあたっては「お客さま優先」の考え方を前提として、利便性向上と持続的な制度運営の両立を目指してまいります。

なお、JALオンラインに関しては、2025年10月にシステム内にある不要なデータを削除しスローレスポンス改善に向けた取り組みを行いました。さらに2026年3月にもログインや予約操作時に生じるエラー改善に向けた対応を反映予定です。

また、ファミリークーポンについては、ST制度の見直し(ST50廃止)に伴い、点数の変更(20点から48点へ増点)をおこなっております。割引率については、現行で妥当と考えております。

Ⅶ.「職員・家族の健康に関する要求」

(1)「人間ドック・脳ドック受診時の補助」

定期健康診断時にオプション項目を設定しており、人間ドック及び脳ドック受診に関し、費用を補助する考えにはありません。

(2)「インフルエンザワクチンの接種費用」

2019年度より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)の会社負担(上限3,000円)を継続しております。

(3)「整備現業の定期健康診断」

現行で妥当であると考えており、ご理解をお願いいたします。なお、健診後の業務配慮に開しては、健診後に体調が思わしくない場合には、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まいります。

(4)「健康診断のオプション項目」

年齢に応じた一定の補助を実施するなど、現行で妥当であると考えております。

Ⅷ.「組合活動に関する要求」

これまでお伝えしているとおり、組合活動の取扱いについては、労働協約の協議交渉の中で決定されるべきとの考えに変わりはありません。このような考えのもと、現行も一定の取扱いを示し妥当な運用が図られているとの認識です。

Ⅸ.「その他の要求」

(1)「JALエンジニアリングを吸収合併」

日本航空は、JALグループの航空機の安全と品質を支えることを目的に、JALエンジニアリングを設立いたしました。

同社は、わが国を代表する航空機整備会社として、日本航空のみならずJALグループ航空会社の機材品質の向上に貢献しているとの認識です。

また、2017年度には、同社がIALグループ以外の航空会社から整備業務の管理の受託を開始し、これまで培った

技術を活かして中期経営計画の取り組みの一つ「日本の空への貢献」につなげることとしております。
　引き続き、同社がJALグループ、さらには日本の空を支える総合エンジニアリング企業として、社員がやりがいと誇りをもって仕事に取り組める環境を整えつつ、お客さまに安心と満足をお届けし、航空技術の発展と社会への貢献を果たすことに変わりはありません。

(2)「JALグループ労組連絡会統一要求」

　グループ各社の労働条件は、個社の労使で協議するものと認識しております。ご理解をお願いいたします。

回答分析

(1) 回答の特徴と問題点

- 指定日に回答は出されたものの、ベースアップ、一時金に関しては先送りになりました。経営として、将来展望を示す経営ビジョン 2035 を示すタイミングでしたが、早期回答はありませんでした。先行回答されていた LT 制度、ポロシャツトライアルの記載はあったものの、こだわりの強い諸手当を含むその他の要求に関してはゼロ回答と言えます。
- 第 3 四半期決算は好調に推移し、EBIT 目標の達成に向けて期待が高まるなかでも、JAL 経営は中国需要の影響や A350 が 1 機非稼働となっている状況を挙げ、大幅なベースアップ要求に対して慎重な姿勢を示しています。ここ 3 年は 5 桁のベアを引き出してきましたが、他産業大手と比べると依然として低位にとどまっており、私たちは「他より目立つ額」での回答を強く求めてきました。また、JAL グループの新たなビジョンが示された一方で、26 年度夏期一時金については「成案を得次第提示する」との回答にとどまっています。
- その他手当関係の要求根拠を伝えましたが、具体的な前進回答はありませんでした。
- 回答団交では、EBIT 目標の上方修正および 25 年度賞与について協議することが示されました。なお、この協議は 3 月 10 日に、団交とは別に開催される予定です。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- JALEC 労組、JGS 民労の回答指定日が 3 月 10 日、JALFIO が 18 日となっているため肝心なところは先送りとなりました。節目となる次回 10 日の団交が重要な局面となります。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加しています。通勤の話題になると、公共交通機関で通えない整備の勤務の実態も関わってくるため、JALEC との個別交渉の開催を求めていますが、実現していません。引き続き団交で、要求根拠を粘り強く示し、前進を目指していきます。

取り巻く情勢

　日本の労働人口減少と人材獲得競争は一層激化しており、賃上げは「選ばれる企業」であるための前提条件となっています。初任給を大幅に引き上げる動きは広がり、処遇改善を打ち出せない企業は採用・定着の両面で厳しさを増しています。昨年の春闘でも高水準の賃上げが続き、ベアと定昇を合わせた賃上げ率は 2 年連続で 5%台となりました。一方で、物価上昇の影響は依然として大きく、実質賃金の回復は道半ばです。連合は「5%以上」を掲げ、航空連合も 1 万 2,000 円を目安とするなど、高水準の要求を維持し、継続的な賃上げの流れを確かなものにしようとしています。

　JAL の第 3 四半期決算は好調に推移し、連結純利益予想を従来の 1,150 億円から 1,230 億円へ、売上収益も 1 兆 9,770 億円から 2 兆円へと上方修正しました。

　一方、ANA は、日本貨物航空(NCA)の連結化による国際貨物収入の増加を織り込み、昨年 10 月に業績予想を上方修正しましたが、第 3 四半期時点ではその後の追加修正は行っていません。

闘いの意義と展望

　私たちの回答指定日に回答の全てが先送りされたものと捉えています。実りある再回答を引き出すためには山場までの春闘期間、引き続き JAL グループ内の社内世論を高める運動に取り組み、JLU 組織内の連携を強化し、主体的に闘う力を強めて行くことが大切です。今春闘も、航空連合傘下の JGS 民労や JALEC 労組が JALFIO 要求を上回る、昨年実績以上のベア要求を決定し、交渉しています。私たちの取り組みが JAL グループのみならず、航空業界の春闘に影響を与えることに自信を持ち、航空連に集う JAL グループ各社の労組と協力しながら山場の体制を固めて行くことが、より大きな回答につながっていきます。

　職場での信頼関係を活かし、要求実現に向け粘り強く闘うことが重要です。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「山場の争議権を背景に再回答を目指す」

スト権賛成率(対組織)

	25春闘	25年末	26春闘
投票率	83.2%	88.5%	82.9%
賛成率	79.8%	85.3%	77.8%

　今回答では、ベースアップと一時金が先送りとなり、一部の先行回答はあったものの、各種手当や安全に関わる現場課題に答えず、実質ゼロ回答と言わざるを得ない。JAL グループの持続的な成長を掲げる以上、それに見合う実のある回答が必要である。

　JAL で働く魅力を高めるため、19 日の航空の山場に向け争議権を背景に再回答を目指す。

　山場の対応方針は、今後の団体交渉を踏まえて決定する。

(2)宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

　WEB での「フィードバックコレクション」や職討で出来るだけ多くの職場の声を集め団交で追求します。また、掲示板やニュース配布で、回答や経営姿勢の問題点を浸透させ、職場世論を高めていきます。山場へ向けての意思統一、団結を強化し、職場が明るく元気になれる再回答を目指します。

【日本航空ユニオンニュース　1060(17－35)号】