

26 春闘 総括案

JLUニュース
No 1068（17－43）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 4月 16日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

昨年を超えるベアを引き出し 人事諸制度も前進

2026 春闘の闘いの流れ

1. 春闘をめぐる一般の流れ

今春闘は、イラン情勢を受けた原油高など不透明要因がある中でも、政府が物価上昇を上回る賃上げを掲げ、人材獲得競争の激化を背景に始まりました。他産業でも初任給の引き上げや昨年以上のベアを表明する企業が相次ぎ、人材確保に向けた動きが一層強まっていました。

3 月の集中回答日には各社が回答を示し、高水準の賃上げが相次ぎました。賃上げ率は 5%超となり、各労組の強気な要求に対しても満額回答が見られるなど、労使交渉には大きな追い風が吹いていました。

2. 牽引企業への期待も世間並み賃上げにとどまる

ANA は上期に業績の上方修正を行いましたが、NCA 統合の影響もあり、例年のような一時金の大幅な上積みはありませんでした。しかし、年間一時金は 2 年連続で 7 ヵ月を超えており、JAL との比較において処遇面の差として受け止められています。

一方 JAL では、年始に示された期待感とは裏腹に、回答は世間並みの賃上げ水準にとどまりました。日本経済が大きな転換点にある中で、JLU は「JAL は変化に追随するのではなく社会を牽引する企業になるべき」と訴えてきました。また、各職場で顕在化している人員不足や繁忙の実態を踏まえ、事業規模の在り方や労働環境の改善が問われる春闘でもありました。しかしながら、今回の回答はリソースに見合った事業展開や、安全を支える職場の基盤強化に十分応える内容とは言えません。このような状況では、JAL の将来に希望を見いだすことは困難です。引き続き夏闘の交渉においても、会社の神経として職場の痛みを的確に経営陣へ伝え、変革を起こしていく必要があります。

26 春闘で引き出した回答

3.02 回答内容

私たちの回答指定日における会社回答では、ベースアップおよび夏期一時金については先送りとされ、安全・勤務・休暇・単身赴任等に関する具体的な回答も示されませんでした。

一方で、要求提出前の 1 月 21 日に「JAL スタッフトラベル制度の刷新」について説明会が開催され、2026 年 4 月より従来の ST 制度から、「JAL レジャートラベル制度（LT 制度）」へ改めることが示されました。また、12 月に業連で示されていた整備におけるポロシャツ導入トライアルについても、回答書に盛り込まれました。

3.10 再回答内容概要
（アンダーラインは組合要求への回答）

1.月例賃金

(1) 業務企画職および整備技術職 ベースアップ12,000円。
(2) シニアスペシャリスト契約社員 ベースアップ12,000円。
（部分就労者の場合、勤務割合に応じた額とする。）

JALEC回答→嘱託社員（※）：基本給を12,000円引き上げる

（※）シニアスペシャリスト契約社員、特別スペシャリスト契約社員、障がい者雇用社員とする。

2.2026年度夏期賞与

1．年間係数
(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 ヵ月を下回らないこととし、連結 EBIT 800 億円に達した場合、連結 EBIT 1,800 億円 まで60 億円を上回るごとに 4.0 カ月に 0.1 ヵ月を加算する。
(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。

2．基本支払額
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 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　取得条件拡充
・ボランティアによる取得を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（会社の検診項目を包含する健診コース）を追加（１日単位）・風水震災害を追加(1日単位)
(2) 組織や職種の枠を超えたキャリア選択肢の拡大。
(3) お子さまの睡眠習慣改善を通した育児支援。
(4) フェムテックを活用したオンラインでの婦人診療…2026年度も継続。

4.人事制度等

(1) 特定資格者手当（業務企画職・整備技術職対象）
データサイエンティスト(L3以上)月額30,000円
(2) 整備マイスター手当を次の額支払う。
G1：月額50,000円、G2：月額30,000円、G1：月額10,000円、
（現制度G1：29,100円、G2：19,400円、G3：9,700円）

5.教育・研修

(1) 教育・研修体系の拡充
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、研修コンテンや受講枠を拡充します。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します。
(2) 海外地区採用社員向け学びの環境構築
学習機会の地域間不均衡を解消し、全社員が公平に学べる環境を作るとともに、海外地区社員がキャリアパスに連動した必要な知識・ビジネススキルを習得できる柔軟な学習環境を構築します。

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。社員の家賃負担は、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します。

8.その他

(1)スタッフトラベル(ST)をJALレジャートラベルに。

(2)インフルエンザの予防接種の会社補助継続

(3) 麻しん・風しんの抗体検査・ワクチン接種の継続

(4)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。

(5)きらっとカフェの拡大・拡充

今後につながる団交・交渉発言

1. 特定資格者手当とは？

今回第1弾としては、このデータサイエンティストという手当を設定したが、これはこれで終わりではなくて、いろんな本部のヒアリングをしたところなので、今後第2弾、3弾という形で拡充していく。

運動面の総括

1．アンケート活動が要求根拠をより強くする

春闘要求づくりの基礎となるアンケートは、今年は 219 枚を回収。闘争期間中には組合の枠を越えて声を集めました。アンケートの声は会社との団交の場で交渉を行うときに重要なアイテムであり、職場改善に根ざした要求案作りの根拠となります。今後もより多くの声を集める工夫と取り組みが引き続き求められます。

	回収数
22春闘	252
23春闘	274
24春闘	245
25春闘	261
26春闘	219

2．要求実現への社内世論を築く宣伝ニュース

春闘の情勢や経営内容、職場の期待や不満、アンケート結果等を紹介する宣伝用の WING、団交の臨場感を伝える JLU ニュースなど、発行したニュースはタイムリーに掲示し、社内世論を築く力となっています。

26春闘ニュース、ビラ（12/25～4/23）

	2026	2025
JLUニュース	17号	17号
WING(掲示用)	4号	4号
J-WING	7号	8号
JLUトピックス(かべ新聞)	3号	2号
JU宣伝ビラ	2号	2号

春闘は組合活動の中でも一年を通して最大の取り組みです。WING は掲示と組合員への配信が中心ですが、特に JAL で働く人達の関心が高い LT 制度を解説した JLU トピックス(17-02 号)は、具体例と費用負担額が分かりやすく提示され、組合員以外にも読まれ好評でした。JU 宣伝ビラは JU の仲間と協力して M1 やテクセン前で配布。また航空連の空港スタンディングにも参加し、春闘要求を広くアピールしました。

3．職討はオンラインで実施、対面での開催も重要

組織強化に欠かせない職場討議は、実施できている職場が限られているのが現状です。本部主催の「オンライン職討」は継続して実施しており、地方支店からも参加しやすい利点はあるものの、参加者は少数にとどまりました。

また、羽田で開催している「職討交流会」についても、一部の職場では定着していたものの、今春闘期間中は歓送迎会と重なったこともあり、開催実績はありませんでした。一方で、実際に集まって意見を交わすことで、現場の貴重な声を共有できる重要な機会となります。職場での直接の声かけや LINE 等も活用しながら参加者を増やし、闘争時期における職場の盛り上がりにつなげていくことが求められます。

2026 春闘のまとめ(成果と課題)

1．ベアは昨年を上回るも物価上昇を大きく超えず

26 春闘ではベア 12,000 円、その他の金銭面では特定資格者手当の新設や整備マイスター制度の変更がありました。また、経営破たん以降切り下げられ、一般他社と比較して見劣りしていた管理職の賃金についても見直しが行われました。諸要求では、LT 制度への変更や特目の使用条件の緩和が示されました。特定資格者手当はデータサイエンティストを皮切りに、今後も対象職種を拡大していく方向です。

昨年は確認主任者以外の整備士や間接職場で働く社員には恩恵が少なく、26 春闘では全社員が実感できる賃上げを目指しましたが、物価上昇を大きく超える水準には至っていません。団交では「昨今の物価上昇を考慮している」との会社発言もありましたが、4 月以降も食品を中心とした価格上昇や燃油費の高騰が続く中、今回のベア回答は迫力不足と言わざるを得ません。一方で職場では、JFK の 10WJ をはじめ、26 春闘中に発生した中東情勢へのイレギュラー対応などにより繁忙感が高い状況が続いています。加えて、昨年 7 月からの確認主任者を中心とした手当改善の影響もあり、今春闘の盛り上がりに一部欠けた面も見られました。

今後も、物価上昇を上回る実感ある賃上げに向けた世論づくりが求められます。

2．どんな逆風下でも世論をつくり、会社を動かす

スト権投票は、組合員全員が参加できる重要な取り組みです。これまで高い投票率を維持してきましたが、今春闘では争議権投票への呼びかけは行ったものの、連絡体制の不備もあり投票率が低下しました。今後は、組合員への呼びかけや連絡方法を工夫し、より多くの参加につなげていきます。

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%

直近では、定期航空協会が大幅に上昇した航空燃料価格に対し緊急声明を発表するなど、航空業界全体で逆風が続いています。このような環境下においても、職場実態に基づいた改善要求を掲げて交渉し、共感と社内世論を築きながら少しずつでも会社を動かしていくことが、さらなる職場改善や要求前進につながります。

【日本航空ユニオンニュース 1068(17－43)号】