26 夏闘要求案 【17-05 中央委員会議案】

JLUニュース
No 1072（17－47）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 4月 27日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e−mail honbu@jlu.co.jp

安全確保を目的に 労働条件の見直しを

４月２１日、中央執行委員会で２０２６夏闘要求（案）を決定しました。要求は、５月１３日中央委員会で決定しますので、職場での活発な討論をお願いします。

要求（案）項目	根拠・記事等
1. 一時金、賃金・手当に関する要求 ① 2026 年度夏期一時金を 3.2 ヵ月+10 万円支払うこと。 **【日航労連統一要求案】は「2026 年度の一時金は、夏と年末の合計で 6 ヵ月以上支払うこと」**	・一時金はすでに業績連動で提示されていますが、日航労連の 3 労組は業績連動の一時金を認めていません。一時金は従来通り夏と年末の交渉で追求していきます。 ・春闘ではアンケート結果から、「夏期一時金 3.2 ヵ月+10 万円」を要求しました。4 月以降も食品・サービス価格の上昇が続き、家計負担は重くなっています。加えて、世界情勢の先行き不安もあり、年間見通しも不透明な状況だからこそ、夏期一時金を厚く支払うことは、社員の安心と生活防衛につながります。
② JAL グループ全社員の賃金を永く安心して働ける水準に引き上げること。 **【日航労連統一要求案】** ③ 賃金制度について、相対評価や賃金頭打ちなど、安全にも影響を与える人事賃金制度を見直し、評価結果は労組に開示すること。 ④ 2,3 等級上限金額に到達した翌年には等級移行を行うこと。 ⑤ 昇格実態について、職場間格差を是正すること。**【日航労連統一要求案】** ⑥ 各種手当の増額・新設 a 日曜祝日土曜出勤手当を 1,500 円支払うこと。 b 年末年始出勤手当を 10,000 円支払うこと。 c 深夜手当の割増率を 50%とすること。 d 時間外手当の割増率を 35%とすること。 e 住宅手当を新設すること。有扶養者 2,5000 円　単身世帯主 10,000 円 f 家族手当を新設すること。第1扶養 10,000 円　第 2 扶養以降 5,000 円 g 屋外作業手当を 10,000 円支払うこと。 **【a、b、c、d 、e は日航労連統一要求案】**	・4 月から管理職の賃金制度が見直され、人事評価により一層メリハリがつく仕組みとなりました。一般職でも、評価を気にして報告や進言を控え、余計な仕事を避けるなど、事なかれ主義が広がれば、安全にも影響します。こうした懸念から、人事評価制度の見直しを求めています。 ・昨年は整備資格者の手当改善がありましたが、それ以降、本要求に関する前進回答はありません。幅広く多くの社員の賃金改善につながる手当の増額、新設を要求します。 ・LT 制度や管理職賃金制度の見直しの際、会社は「新しい節目」「破たん後に引き下げたままの制度を見直す時期」と説明しています。各種手当についても、破たん後に切り下げられたままの項目が多く残されています。会社が新たな段階に入った今こそ、各種手当の制度改善を検討すべきです。 ・屋外作業は猛暑や落雷など危険と隣り合わせで、命に関わるリスクがあります。気象庁も 40℃以上を「酷暑日」として注意を呼びかけるなど、暑熱環境は厳しさを増しています。発表気温以上にランプ上の体感温度が上がる実態もあり、危険な現場で働く作業者への屋外作業手当を求めています。
⑦ 旧石油・寒冷地手当の支給基準に基づき暖房手当を支給すること。 ⑧ シフト手当を定額方式にして増額すること。 ⑨ シフト手当の深夜時間帯の定額支給（1 万円加算）基準を深夜実働で 20 時間超の場合も支給すること。 ⑩ 係長手当を新設すること。	・昨年から国内支店整備手当は支給されていますが、地域差は設けられていません。一方、海外赴任では生活環境手当（ハードシップ手当）として、厳しい生活環境による負担への補填が行われています。国内においても、寒冷地での生活負荷を軽減するため、暖房手当の支給を求めます。 ・JALEC では係長手当・ステーションリーダー手当が支給されています。整備の係長の役割が重要と認識しているなら、整備技術職にも同様の手当を支給すべきです。
2. 安全に関する要求 【①～⑤は日航労連統一要求案】 ① 123 便事故後に出された最高経営会議方針の根幹である「絶対安全の確立」の原点に戻った経営施策を行うこと。 ② 安全アドバイザリーグループの提言書の精神であり、社内検証委員会報告書にも記載のある、管理強化のみに頼らず自由に何でも言える風通しのよい職場づくりに努めること。 ③ 安全運航の堅持を大前提に、必要な費用は削減せず、人財確保を含めた安全への投資は継続すること。	・社内検証委員会の報告書には「おかしいと思うことをおかしいと言えているか？」という項目があります。不安全事例が相次いでいる今こそ、生産性よりも安全を最優先に、一度立ち止まって経営のあり方を見直すべきです。 ・経営ビジョン 2035 が示されていますが、整備のリソース不足は引き続き課題となっています。DX の活用が進んでも、整備現業には人手が不可欠です。人員体制に見合った現実的な事業計画こそ、安全への第一歩です。

④ 過度な拡大を避け、今後の人員体制に見合った持続可能な事業計画を策定すること。 ⑤ 職場のハラスメントを一掃すること。 ⑥ 予備部品不足を解消すること。特に、使用頻度の高い部品、Shortage 部品。 ⑦ 適切な部品管理をし、スタンバイエンジン確保を行うこと。	・ 運航整備では誤部品使用が続き、対策として 4 点確認シートの記入が実施されています。しかし、確認作業の追加により現場負荷は増し、業務はさらに煩雑になっています。落ち着いて作業できない環境そのものがミスを招く要因にもなっており、対症療法ではなく抜本的な改善が必要です。 ・ 中東情勢の影響もあり、部品の調達や修理に通常より時間を要することが想定されます。安定した生産体制を確立するためにも、早めの対応が求められます。
3. 勤務や権利に関する要求 ① 労働時間を短縮し、150 時間/月とすること。 ② 勤務終了時刻から次の勤務の始業時刻までの間隔は最低 12 時間を確保すること。 ③ 就業時間前のアルコール検査など、個人の協力に頼らず、労働時間を管理し賃金不払残業(サービス残業)をなくすこと。 ④ 国内出張の移動時間を勤務扱いとすること。 ⑤ 国内出張パーディアムを増額し、日帰り出張にも支給すること。 ⑥ 通勤手当支給細則の見直しを行い、通勤の経済的および身体的負荷を軽減すること。また、JAL エンジニアリングと通勤に関する協議を別途設定すること。 ⑦ 兼務教官の待遇改善を行うこと。 ⑧ 定年後再雇用者の待遇改善を行うこと。 ⑨ 65 歳以降も就労を希望する者には、職種を問わず雇用の機会を設けること。 **【日航労連統一要求案】** ⑩ JAL グループ社員が仕事と介護・子育てを両立させることができる環境を整備すること。**【日航労連統一要求案】**	・ 夜勤のある職場では、他より総労働時間が短く設定されていますが、健康への配慮を考えると、さらなる時短が必要です。全社的な総労働時間の見直しを進めることで、シフト勤務者の労働時間短縮にもつなげていきます。 ・ 係長やインチャージを担うと、準備のために早く出社しなければならないこともあります。また、係長が係員の評価をつける時間も職場では取れず、休日に行うことが多いといいます。サービス残業をしない、させない職場を目指します。 ・ 通勤手当の取扱いは本部・会社ごとに異なり、高速代補助を含め制度にばらつきが見られます。必ず出社が必要な社員が不利にならないよう、通勤手当支給細則の見直しと制度の是正を求めます。 ・ 兼務教官は負担が大きく、いったん任されると交代しづらいのが現状です。手当を含めた待遇改善が必要です。 ・ 介護休業や休暇など支援制度が整っているにもかかわらず、介護を理由に離職する例が社内外で見られます。介護離職を防ぐためには、制度の改善に加え、周知や利用しやすい環境づくりが一層求められています。
4. 休暇取得についての要求【日航労連統一要求案】 ① 職種や役職に関わらず、JAL グループ全社員に年次有給休暇を完全取得させること。 ② 特定目的積立休暇制度について、取得条件を拡大すること。 ③ 季節特別休暇(SV)を 4 日付与すること。	
5. 転勤、単身赴任制度に関する要求 ① 単身赴任を生じさせないよう発令配慮を行い、やむを得ず単身赴任となった場合は、赴任期間を原則3年間とすること。 ② 会社都合により別居状態にある社員にも単身赴任制度を適用すること。 ③ 単身赴任制度を改善し、単身赴任手当を増額すること。 ④ 首都圏へ帰任時の社宅暫定入居期間2年を4年に延長すること。 ⑤ 社有寮・社有社宅がある地区においても、借上げ物件の選択を認めること。	・ 帰宅旅費は単身赴任制度の一部です。この春の改訂で、予約できない別居特任 ST にも LT 制度と同様の税負担が発生しています。一般 ST との取扱いの差も課題として残っており、より納得感のある制度づくりを求めています。 ・ 社有寮があっても、荷物の量やプライベート重視の考えで、借上げ物件を選択したいという人もいます。赴任先によって借り上げ物件が選べないことは問題です。
6. LT 制度に関する要求 ① LT00/LTZL の予約可能時間を 24 時間前とすること。 ② LTZL の一部を一般旅客と同枠での事前予約を可能とすること。 ③ クラス J に空席がある場合、差額を支払うことで有償での利用を認めること。 ④ 適用範囲を 2 親等まで広げ、子供の搭乗資格年齢制限をなくすこと。 ⑤ ファミリークーポンの運賃を 8 割引にすること。	・ LT 制度に移行しても、搭乗日の当日 0 時に予約・発券する現状は変わっていません。My ID Travel による他社便利用の場合はより早く予約可能なケースもあります。利便性向上のため、予約可能時間の前倒しを含めた改善を求めます。 ・ LT 制度は普通席の利用が前提となっていますが、普通席が満席で乗れず、クラス J が空席のまま運航されるケースがあります。差額を支払うことでクラス J が利用できれば、LT 利用者の利便性向上に加え、収入増にも寄与します。
7. 職員・家族の健康に関する要求 ① 整備現業の定期(特殊・再検査含む)健康診断については、診断日を設け、健診後の整備業務は配慮すること。 ② 健康診断のオプション項目(腹部エコー、前立腺マーカー、眼底検査)を無料とすること。また、骨密度検査を実施すること。	
8. その他の要求 ①日本航空として JAL エンジニアリングを吸収合併すること ②JAL グループ労組連絡会統一要求に対し文書にて回答を行い、交渉の場を持つこと。	
JAL エンジニアリング(JALEC)に提出する要求 ① 同一労働・同一賃金の原則に基づき、JALI 格差をなくすため労働条件を引き上げること。 ② 支店での資格拡張も可能とすること。 ③メーデー(5/1)に休日とすること。 ＊これ以外には、JALI と共通する安全や勤務、出張に関する要求を提出する。	・ JALEC に賃金改定のより、JALI との賃金格差はほぼなくなってきています。JALI に吸収することでシンプルな組織になり、生産性も上がります。 ・ 今はオンラインでの教育方法が進歩しています。支店からの資格拡張については進捗状況を注視していきます。