

26 夏闘 回答内容

JLUニュース

No 1078（17－53）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 6月 03日

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

一時金の修正はせず 諸要求にもゼロ回答

26 夏闘は回答指定日の６月１日に団体交渉(9:00～9:30)が行われ、夏闘の回答が示されました。一時金は春に提示された通りで変わらず、その他の要求には回答と受け取れるものはありませんでした。組合は山場を背景に再回答を目指し交渉を継続します。以下、回答内容です。回答内容後半部分と今後の方針はＪＬＵニュース１０７７号をごらんください。

回答内容（アンダーラインは春闘からの変更点）

回答書前文

それぞれの持ち場で常に責任感を持ってひたむきな努力と創意工夫を重ねてくださっている皆さんに、心から感謝申し上げます。

足もとの事業環境は、不安定さを増す世界情勢をはじめ、より複雑、不透明な状況ですが、このようなときこそ、これまで以上に労使のコミュニケーションを密にして取り組むことが重要です。

JALグループ経営ビジョン2035をふまえ、JALグループに集う私たち一人ひとりが、安全運航の堅持を前提に、生産性を高め、価値創造力を結集し、全員で必ず目標を達成しましょう。

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。

Ⅰ.「一時金、賃金･手当に関する要求」

(1)「2026年度夏期賞与」

2026年3月10日付文書「月例賃金・賞与および社員福祉関連諸施策について」(ISZ/G-A-025-014)にてお伝えしているとおりです。

(2)賃金制度

貴組合との「賃金の取扱いに関する協定(2010年11月30日付)」「業務企画一般職・整備技術・一般職の諸手当に関する協定(2010年11月30日付)」、「退職金に関する協定(2010年11月30日付)Jおよび「賃金の取扱いに関する協定(2017年6月27日付)」などにもとづき、適切に運用しております。

(3)人事評価

人事評価は、常に挑戦し変革を推進する人財の育成につながる制度を目指し、2018年度評価から業務企画職の新たな評価手法・プロセスなどを導入しました。また、整備技術一般職とJALEC社員Ⅰが同じフィールドで共通の目標を持って能力伸長を図っていることから、2020年度より、JAL整備技術一般職とJALEC仕員Ⅰの人事評価制度の統一を図るとともに、上位理念を体現するための「求める人財像」を追求できるような評価制度に見直しました。評価分布は、2010年9月正7日付文書「新入事賃金制度の具体案について」(ILZ/A-A-037)や団体交渉などでお伝えしているとおりです。また、昇格については、等級ごとに求められる能力等にもとづいて昇格基準を設定しており、適切に運用しております。

(4).諸手当

a.「日曜祝日土曜出勤手当」

シフト勤務者に対する諸手当のあり方として、個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

b.「年末年始出勤手当」

2017年度より、勤務時間・4時間以上としていた支給基準を、暦日単位で支払うこととしています。金額に関しては、世間水準などを勘案し、適正な額であると考えており、現行どおりといたします

c.「深夜手当の割増率」、d.「時間外手当の割増率」

割増率は、法定水準で適正であると考えており、現行どおりといたします。

e.「住宅手当」

個別の手当として設定するという考えにはなく、現行どおりといたします。

f.「家族手当」

家族数や世帯状況の違いに応じて個別に手当を設定するという考えにはありません。

g.「屋外作業手当」

個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。なお、屋外もしくは外気温と同じ環境下での熱中症対策として、整備用ポロシャツのトライアル導入に向けて調整を進めております。

(5)「旧石油・寒冷地手当の支給基準に基づき暖房手当を支給」

全国一律の基本給設定としており、地域に特化した手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

(6)「シフト手当」

シフト手当は働き方と手当を直接的にリンクさせる考えのもと、特定の時間帯における勤務時間実績に単価を乗じる部分と、定額部分で構成しています。それらの基準は予定された所定勤務内の実働時間にもとつくべきと考えており、現行どおりといたします。

金額については、世間水準などを勘案した適正な額であると考えており、現行どおりといたします。

(7)「係長手当」

求められる能力発揮をふまえた基木給設定としており、個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

なお、諸手当は、今後も必要に応じ真摯に協議してまいります。

Ⅱ.「安全に関する要求」

(1).安全運航

安全とは、命を守ることであり、JALグループ存立の大前提です。JALグループ経営ビジョン2035におきましても、その位置づけは変わりません。引き続き、航空事故ゼロ、重大インシデントゼロの実現を目指して取り組みを進めてまいります。

また、誰もが気兼ねなく報告できるなど、風通しの良い職場風土は安全文化定着において重要な要素のひとつです。継続して職場内のコミュニケーション推進や各種報告制度の活性化にも継続して取り組むことで、コミュニケーションする文化の浸透を図るとともに、アサーションを受け入れる文化についても醸成してまいります。

これらを通して安全運航を堅持し、安全・安心な社会の実現を目指してまいります。

(2)人員配置など

引き続き人員計画に基づき、適切な人員・資格者の確保に努めるとともに、人員配置に応じた生産調整を実施のうえ業務を進めてまいります。また、各部門において働き方の変革を進めてまいります。

なお、復便により生産規模が回復してきている状況をふまえ、作業安全・品質を最優先とし、また人財育成や社会貢献の観点を含む全体のバランスを踏まえたうえで適切な人員配置を行っております。

(3)職場のハラスメント

職場でのハラスメントは、あってはならないことだと認識しております。労働施策総合推進法の改正にあわせて2020年6月1日付で就業規則の改定などを行いましたが、多様な人財が公正かつ公平に評価され、長く生き生きと活躍できる環境を作っていくため、引き続き必要な教育などを実施してまいります。

(4)予備部品不足

2025年度の部品サービス率実績は97.8%（参考：2024年度実績98.0%）であり、設定した年度目標(98.3%)に対して未達となりました。一方、サービス率の改善に向けて、予備部品の買い増しやまとめ発注等の迅速な部品確保、自社整備品目の拡大や需要供給データを活用した部品計画業務の精度向上等に取り組んでおります。また、2025年度の運航整備向け流用件数は296件で、2024年度(290件)と同程度の水準となりました。引き続き、予備部品の買い増し等、繰り返し発生する流用の解消に向け、実効性の高い対応を迅速に進めていきます。

(5)エンジン整備

エンジン整備については、日々の安全運航を支えることを前提に、エンジンメーカーとの情報共有をしながら、適切な取り卸し判断をするとともに、運航を支えるため、必要なスタンバイエンジンの生産を行う体制としております。

昨年度における、エンジン内部の内視鏡検査や運航中エンジンの品質モニタリングを強化した結果、例えばGEnxエンジンの計画外取り卸しが2024年度で11台発生したものが、2025年度で4台まで減少しています。

今後も不具合の未然防止に努めつつ、計画どおりにエンジンを取り卸すことに加え、整備外注先の適切な管理や、自営整備での部品修理、購入の期日管理、追加対応を適切に行うことにより、計画どおりにスタンバイエンジンを生産する体制づくりに努めてまいります。

また、予め想定される交換部品の先行購入や他センターからのサポート人員受入を進めており、引き続き、安定的なスタンバイエンジン確保に向けて取り組みを進めてまいります。

Ⅲ.「勤務や権利に関する要求」

1.労働時間

現在、業務の棚卸しやRPAの活用などによる業務プロセス改革を推進し、総実労働時間の短縮に取り組んでおり、現時点では、所定労働時間を見直す考えには至っておりません。ご理解をお願いいたします。

2.勤務間隔

労働時間を適正に管理し、適切な勤務間隔が確保できるように取り組んでおります。健康管理の観点からも、勤務間隔を定める勤務間インターバル制度の動向も注視しながら、必要な対応を検討してまいります。

3.労働時間管理

労働時間を客観的に把握する仕組みを活用すること等により、引き続き、適正に労働時間を管理してまいります。なお、アルコールの本検査は、就業時間のなかで実施するという考えに変わりはなく、準備時間を用いて適切に実施してまいります。

4.「国内出張の移動時間を勤務扱い」

世間水準などをふまえて設定したものであり、ご理解をお願いいたします。

5.「国内出張パーディアム」

制度のあり方や改定の是非を含めて2026年度末までに判断します。

6.「通勤手当支給細則に関する」ALエンジニアリングとの協議」

JALエンジニアリングの規程内容については、個仕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。

7.「兼務教官の待遇改善」

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、適正な労働時間管理を含め、兼務教官が業務に集中できる環境整備を引き続き行ってまいります。

8.「定年後再雇用者の待遇改善」

2024年10月1日より、シニアスペシャリスト契約社員の期待役割や職務内容の見直しを行い、あわせて報酬の見直しを行っており、待遇については現行で妥当と考えております。定年延長や、65歳以降の就労等、60歳以降の働き方や制度については、高年齢者雇用安定法の改正や世間動向、社内ニーズを含む会社状況などをふまえたうえで引き続き検討してまいります。

9.「仕事と介護・子育ての両立」

2021年4月より、仕事と育児の両立支援の一つとして、育児休職の分割取得を可能とし、3歳までの範囲で育児休職を2回まで取得できるようにしました。また、社員の自宅近隣に入園を希望する社員へのサポートとして、企業主導型保育園との法人契約締結を拡大し、復職の支援を行っています。男性社員の育児休業については、各種支援制度の案内や育休計画の提出、定期的なプレパパセミナーの開催などの取り組みを通して取得促進を行っています。

介護については、介護のための休職、休暇、短時間勤務、所定外労働・時間外労働の制限、深夜業の制限、テレワーク回数の上限引き上げなど、介護と仕事の両立を制度面でサポートするとともに、介護ハンドブックの作成やJALグループホータルサイト「介護との両立支援ページ」の充実などにより、まだ介護に直面していない社員に対する啓発も進めてきております.

引き続き仕事と介護・育児の両立支援として必要な対応を検討してまいります。

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、2026年4月より健康診断再検査、人間ドック(会社の健診項目を包含する健診コース)、風水震火災を対象とするなど、取得条件を拡大しております。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)」

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。なお、2026年4月より.赴任後に結婚された社員に対しても要件を満たせば単身赴任補助の対象とするなど、単身赴任者の待遇改善に取り組んでおります,,

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。なお、別居特認航空券手配の手配に関わる利便性向上を図るため、2025年10月より、有償航空券の手配を一部可能とする制度見直しを実施しました,,

以下、JLU ニュース 1079 号に続く
【日本航空ユニオンニュース 1078(17－53)号】