2026 夏闘
第1回団交報告②
JLUニュース
No 1075(17－50)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 5月 22日
Tel:03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

一時金の立てつけを変えないと厳しい

5月20日9:00～10:00、26夏闘第1回目、要求提出団交報告その②です。

■厳しい状況でも自社便を減らす段階にはない

組合 「残業を付けるな」という言い方をすると、現場は「中東情勢で会社に余裕がなく、残業代まで削られるのか」と受け取ってしまう。払うべきものはしっかり払ってほしい。決算説明会では「運航を維持してお客様に乗っていただければ1800億円も見えてくる」という内容だったが、その“運航維持”が現場ではどれだけ綱渡りか、経営側に本当に伝わっているのか疑問に感じる。A350を終日スタンバイにしても、機材不足ですぐ投入せざるを得ず、737もAOGが続いていたが、それでも運航は止まっていない。現場が相当無理をして支えているから。ただ、その中にはグレー、あるいは限りなく黒に近い対応も含まれている。もし重大な指導や局報告が入れば、収支以前に運航そのものへ大きな影響が出かねない。今はまだ便数を減らす段階ではないという判断なのかもしれないが、機材不足と現場負担はかなり深刻だと思う。

大堀本部長 今は便を減らすような判断にはなっていない。これまでのお話を聞いていて、定時性問題というのを、現場任せにしていないのか、というお話だったと思う。そこに関しては、真摯にこちらの方で持ち帰りたい。

組合 整備だけではなく、JGSさんも4月から怪我やミスが続いている。1週間で複数の事例が出て、東京空港支店長からメッセージも出ていた。その後も怪我の話が出ている。

本部長 JGSのことも聞いていて、何かこういう傾向が、やばい傾向なのではないか、そこに感度が働いているか、こういった点も踏まえて、我々の方でも、問題意識として持っている。どうやるかはまた別として考えている。

組合 路線のあり方も含めて考えてみてほしい。

■一時金の立てつけを変える時期ではないのか？

組合 一時金は、EBIT1800億円で6ヵ月の単年度提示になり、階段も緩やかになったところは、評価しているが、私たちの夏の要求は3.2+10万円で、この中東情勢なかりせば、夏から3ヵ月ぐらい出してもいいだろうと言える。これを作っていた時は、平時だったわけで、この夏、2ヵ月から全く変えないという判断になったのは、どういうことなのか。

会社 基本的には、賞与は4～6ヵ月というのがベースにある。生活の安定水準が4ヵ月。「そこがもう違う」と言われるけれど、賞与係数だけでやっているわけではないので、年収を増やすためには、ベースアップで、それに賞与の係数がかかってるということが、物価対応だと思っているので、物価が上がったから、4～6のレンジをずらすみたいなことは考えていない。ベア、賞与だけではなく、全体的な賃金向上で上げていっている中での4ヵ月からということ。

組合 でも構造改革で儲かる体質が出来ていて、もうこれからも利益が増えると言っている。4～6を5～6にしてみたり、5～7にしてみたりしても、いいような気がするが。

会社 そういう議論ももちろんあって、当然しかるべきだと思うし、金輪際これが全て正しいということでも、もちろんないが、もし3000億円規模の利益が出るような状況になった時に、ベース賃金がしっかり上がり、賞与係数も4～6ヵ月を維持している形と、ベースはあまり上がらず賞与だけが大きく増える形とでは、どちらがよいのかという議論になると思う。固定部分を厚くするのか、変動部分を大きくするのかという考え方だが、会社としては、ボラティリティの高い業界だからこそ、累積的に効いてくるベース部分をしっかり厚くしていきたいと考えている。そのため、賞与を一時的に大きく弾むというよりも、ベースアップに加え、整備士なら整備士の職種特性も踏まえながら、職種に関わるベース部分を引き上げていくことと、賞与を組み合わせていく考えである。だから、「賞与係数をもっと弾んだ方がいいのではないか」という意見に対しては、現時点ではそのような考え方でいる。

組合 会社がそういった考えなら、こちらとしては一時金の立てつけも含めて見直すべきだと考えている。今は国全体が賃金水準を上げていこうとしている時代であり、一時金も賃金の一部。もしベアが2万円台まで上がっているのであれば、賞与係数が4～6ヵ月でも納得感はあるかもしれない。しかし現状は1万2000円程度で、その水準のまま4～6ヵ月と言われても、世間からは「JALは物価上昇や社会の変化に追いついていない」と見えてしまう。会社が言うベース部分を、現場や世間はそこまで高く評価していない。さらに、今の立てつけ自体が2019年頃の考え方。だから今、その制度自体を見直していく時期に来ていると思う。

会社 ベースアップについては、会社としてはしっかり取り組んでいるつもりだが、目立つほどの水準ではないという認識はある。一方で、賞与は安定的に支給している。また、会社としては一律のベアだけでなく、職種ごとの価値に応じた処遇改善にもこだわっている。整備で言えば、ラ格手当やAFRS手当などについて議論を重ねて改善してきたが、こうした職種ごとのベース部分をしっかり上げていくことも重要だと考えている。ベースアップか職種別改善か、どちらかではなく、両方を組み合わせてやっていく考えである。他社のようにベア中心で、職種ごとの改善をあまり行わない形が本当に良いのかについては、そこはちょっとどうだろうかと思う。

組合 職種ごとの差を設けること自体は必要だと思うし、それに見合った対価も必要だと思っている。ラ格手当やAFRS手当など、改善してきた部分は評価している。ただ、その一方で、土日手当や年末手当などへの回答は非常に冷たい。「あれはやるが、これはやらない」という濃淡が大きすぎるため、「会社はベース部分をしっかりやっている」と言われても、現場には見えづらく、信用しづらい。整備が頑張っているのに、その対価としては決して十分ではない。寒冷地勤務や土日、年末対応にも、もっと光を当ててケアしてほしい。「今の内容で十分で変更するつもりはない」という回答ばかりで

は、会社が整備を大切にしている思いは伝わりにくい。

会社 全部いっぺんにはできないのが、正直なところ。皆さんからの意見が強かった地方の赴任の話とか、AFRS とかは、その代表格だと思うけれど、一歩一歩という感じになる。

組合 こちらも「あれもこれも全部やってほしい」と言っているわけではない。もちろん実現してもらえれば一番いいが、少なくとも「現場の声は伝わっている」と感じられる回答になっていない。今の回答は、一方的に冷たく突き放しているように見えるため、回答書や業連から会社の思いや配慮を読み取ることができない。だからこそ、回答の仕方そのものも考えてほしい。「今すぐにはできないが、何とかしたいと思っている」のか、「全く変えるつもりがない」のかでは受け取り方が全然違う。しかし今の回答書は後者に見えてしまう。

■ANA と期末の格差が大きい　何か考えないと

組合 JAL の期末は 1.8 ヵ月になったが、隣がどうなったのか調べて最近わかったが、また大きな差がついた。夏と年末 2.0 が出て、今回期末が 3.7 ということで年間 7.7 ヵ月。JAL は 6.3 ヵ月、JAL で 6 ヵ月を超えたのは大きなことだが、この差は大きい。運賃は隣を意識するようだが、人財本部は、隣のことを常に見て、情報を収集するとかしないのか。

会社 もちろん気にはしている。だけど、今回は本当にわからなかった。今回はいろいろ異例な感じがした。結果を見たらこういうことで、「この環境でこれか！」と正直驚いた。

組合 3 年連続 1 ヵ月以上差がついたのは問題で、これはやっぱり比べられる。JAL も何か考えないと。外航のプロフィットシェアみたいに、いくら以上儲けたら、この分は全員に配ります、でも何か考えないと、この先厳しいと思う。採用競争の問題とかにもなっていく。

組合 年末に業績が良ければ 2.5 ヵ月にするという仕組みは ANA にはないもので、年末にお金が必要だというこちらの声を受けて、人財本部が機動的に対応してくれたと思っている。ただ、ANA は今も 2+2 のままで、最後に大きく上がる幅が大きすぎる。だからこそ、JAL は 3+3 にした方がいいのではないか。今の 2+2 だと、どうしても ANA と単純比較されてしまう。実際、職場でも「こっちは 1.8 で向こうは 3.7 だった」と 2 ヵ月近い差に見えている。実際は年末 2.5 だったから違うけれど。でも、最初から 3+3 にして「JAL は ANA とは立て付けが違う」「ベース部分を厚くして生活安定を重視している」とした方が、筋が通ると思う。3+3 の方が、2+2 より生活の安定感もある。その上で微調整を行い、期末部分を少なくしていく方が、ANA との単純比較もしにくくなり、会社の考え方としても一貫性が出ると思うので、ぜひ検討してほしい。

組合 我々も期末が安定的に出ているが、期末は出るかどうかわからないというのが職場の感覚。期末の割合は少なめにして、夏と年末で出来ることをやってほしい。だから都度交渉を求めている。今回も+10 万円を要求してるが、「ANA と圧倒的に差をつけられたから、少しだけど払います」、と特別金なら出せるはず。この差は埋めないといけないと思う。

組合 事前にある程度予想ができて、今回も 2000 億円は達成できるのは見えていたにも関わらず、現場では「期末でないのでは？」みたいな話をする。これはあまり会社のことを信用してないということ。

会社 その信頼されていないというところは、ちょっと残念だが、だからこそ、今回みたいな中東の影響でダウンサイドの話があったときに、あの表を出している重みがある。あれが覚悟というもの。

組合 でも結局職場はあれも信用してない。あれがあっても、夏の 2 ヵ月を払わないのではというのが、職場の感覚。ボラティリティのためにと言うけれど、コロナの時はそれもないことになった。ボラティリティで、あれがなくなるのなら、やっぱり最初から、都度の交渉にした方が、変化には対応しやすいと思う。業績連動より都度交渉に落ち着く。

■「管理職の年収3割増し」の詳細を聞きたい

組合 「部長の年収、3 割増し」と、日経が変な時期に報道して、それがネットニュースになって流れた。職場では部長はみんな 3 割増しだと思っているが、正しく職場に説明するとしたら、今回の特徴は何なのか。

会社 「最大 3 割」という部分が注目されやすいが、今回の制度改定の主旨は単なる賃上げではない。経営ビジョン 2035 の中で、「管理職・リーダーにはこう動いてほしい」「こういう役割を担ってほしい」という役割の再定義を行い、それに合わせて賃金制度も見直したもの。報道では賃金面が取り上げられやすいが、会社としては「役割を再定義した」という部分が本質だと考えている。実際には責任も重くなっているし、昇給率にマイナス評価が入る仕組みや、一般職への降格制度など、厳しい側面も含まれている。単に良い部分だけではなく、メリハリをつけた制度として、リーダーの役割そのものを見直したことが、今回の制度改定の趣旨である。

組合 360 度サーベイとかないのか。部下から「この管理職はダメ」という声は伝わらないのか。

会社 いや、今回はない。教育の一環としてはあるけれど、評価の 1 つとしては入れていない。もちろん意見を聞くことはあるが、「マネジメントとして問題がある」のか、「人間的な相性」の話なのか、切り分けが難しい。一般職側にも一定のリテラシーがないと、公正な評価として扱うのは難しい。

組合 ただ、3 人ぐらいから同じ話が出てくれば、ある程度信用できると思う。例えば、管理職としての立場にありながら、職場感情を逆なでするような発言ばかりしているケースとか。

会社 そういった部分は、現在の 360 サーベイの中でも一定程度拾っており、さらに上位者が確認して指導する形はある。

組合 人気投票みたいなものをやってみたらどうか。

会社 人気取りを意識するあまり、本来厳しく指導すべきことまで言えなくなるようでは意味がない。迎合型のマネジメントになってしまう懸念もある。

組合 今までがあまりにも「管理職は罰ゲーム」みたいな感じだった。この件に関しては、JAL が率先して他の企業が続く、みたいな扱いになった。私たちも「他を牽引するような会社になってほしい」と言ったが、「そこじゃない」というのが感想。

委員長 期末の協議で、「夏も賃金だけでなく、いろんな話をすればいい」と言っていただき、それも一つの考え方だと思った。しかし持ち帰って整理すると、結局は賃金や一時金の立て付けも含めて議論せざるを得ない現状だと感じている。また、ANA やスターフライヤーで問題となっている事例は、決して他人事ではなく、私たちの現場にも同じような実態がある。これまでは、自分たちに跳ね返ってくることもあり、団交の場で言いづらかった部分もあったが、今はもう言わざるを得ない状況になっている。職場実態としては非常に重い問題になっている。「職場に確認します」という段階ではなく、すでに起きている現実として受け止めてほしい。

回答指定日は 6 月 1 日、一時金のことも含め、まだ伝えきれていない部分も多い。次回も引き続き議論したい。