

26夏闘回答と今後の方針

JLUニュース

No 1079（17－54）
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

誠意を欠く経営姿勢に対し 再回答を目指して交渉継続

6月１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。

6/1 回答内容の続き

Ⅴ「転勤・福利厚生制度などに関する要求」

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。

なお、東京地区(成田地区を除く直都圏地区)における寮制度について、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、同制度のあり方について検討を進めております。詳細については、準備が整い次第ご案内し.ます。

Ⅵ「LT 制度に関する要求」

社員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4月に人的資本投資の一環として、従来の「教育研修」という枠組みから「福利厚生」へと抜本的に制度を見直し,国内線利用時の付与点数の大幅拡大などを行いました,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、利便性向上と待続的な制度運営の両立を目指しております。

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実施しております。

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点への増点)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「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、健診後に体調が思わしくない場合には、所属長等に申し出ることにより柔軟な勤務調整を行うべく、健診後の業務配慮に関する業務連絡を発信しておりますが、より実効性の高い対応策を引き続き検討してまいります。

2.「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.「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

● 指定日には会社からの回答が示されましたが、一時金については、3 月 10 日に示された業績連動のスキームからの修正はありませんでした。その他の諸要求についても、この夏、新たに改善される内容の回答はありませんでした。

● 夏闘回答前の 2 回の団交では、「なぜ夏 2 ヵ月にこだわり続けるのか」「ANA との格差をどう考えているのか」を追及してきました。これに対し会社は、ボラティリティの大きい航空業界では、一時金による還元よりもベースアップや職種特性を踏まえた手当改善など、累積的な効果のある賃金改善を重視し、賞与と組み合わせながら処遇向上を進める考えを説明しました。また、ANA との賞与係数の差は認識しているものの、人財投資の考え方や手法は異なり、賞与以外にも独自の投資を行っていることから、処遇全体で評価してほしいとの考えを示しました。業績連動スキームの見直しについて議論があったことも認めながら、最終的に夏の一時金は 2.0 ヵ月を維持し、回答を変更することはありませんでした。

● 春闘から期間が短かったこともあり、春闘回答で示されていた首都圏地区の寮制度見直しは具体化されませんでした。また、職場で大きな不信感を招いたポロシャツのサイズ問題については、経緯の説明と謝罪があり、当初予定していた 2 セット貸与ではなく、まずは 1 セットでも希望サイズに近いものを届ける対応が示されました。さらに、国内出張パーディアムについては「2026 年度末までに制度のあり方を判断する」との回答が示されましたが、現時点では具体的な改善内容が見えず、評価できる段階にはありません。

また、健康診断後の勤務配慮については、「より実効性の高い対応策を引きつづき検討する」との回答が示されました。しかし私たちは、健康診断と E ラーニングをセットにすることで、社員の負担軽減と質の高い教育効果の両立が図れることを継続して提案しており、今回の回答からは具体的な改善の方向性は見えてきませんでした。

一方、人員配置に関する回答では、「復便により生産規模が回復してきている状況をふまえ」と、過去の文面をそのまま用いたと思われる記載が見られました。細かな点ではありますが、職場実態を踏まえて真摯に検討した回答とは言えない内容でした。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

●ANA は 25 年度の期末賞与を含めると、一時金は年間 7.7 ヵ月に達しました。グループ内では係数に若干の差があり、7.9 ヵ月となる会社もあります。一方、JAL は上方修正した EBIT2,050 億円をさらに上回る 2,180 億円を達成しましたが、期末一時金は 2000 億円で年 6.0 ヵ月としていた係数に 0.3 ヵ月を追加するにとどまりました。ANA の営業利益は 2,174 億円であり、会計基準の違いから単純比較はできないものの、事業規模を踏まえれば JAL も十分に評価できる業績を残したにもかかわらず、その成果が一時金に十分反映されたとは言い難い結果となりました。

諸要求では、転勤時の物件選択の規定、屋外作業手当や暖房手当の根拠、健康診断後の配慮や E ラーニングの時間など、職場から寄せられた切実な課題について会社と議論を重ねてきました。特に整備の職場では転勤が多いことから、転勤時の家探しが個人負担となっている実態について具体例を挙げて訴えた結果、会社からは柔軟に対応できるとの見解が示されました。一方で、私たちの様々な訴えに耳を傾ける姿勢は見られるものの、課題を認識するだけでは職場の納得は得られません。制度改善や処遇改善につなげてこそ意味があり、今回の交渉で明らかになった論点を整理しながら、引き続き職場の声を集約して改善を求めていくことが重要です。

取り巻く情勢

JAL･ANA ともに 2025 年度は、中東情勢の影響が限定的だったこともあり、増収増益の好業績を記録しました。2026 年度は米国･イスラエルによるイラン攻撃など不安定な情勢が続いていますが、JAL グループは現時点で業績見通しを据え置いています。紛争の影響による供給減少を背景に国際旅客の単価が上昇していることに加え、原油高についても燃油サーチャージやヘッジの効果により影響を一定程度抑えられています。

一方で、原油高の影響は私たちの生活に直結しており、食料品をはじめ様々なモノやサービスの値上がりが続いています。政府による電気･ガス料金の支援策が計画されているものの、家計負担の増加は依然として大きく、生活不安は解消されていません。会社側も、中東情勢下においても人財への投資方針は変えない考えを示しています。人財獲得競争が激化する中、他業種と比較しても魅力ある待遇や福利厚生を実現できるよう、柔軟性とスピード感を持った人財戦略の推進が求められています。

闘いの意義と展望

私たちの回答指定日に示された回答は、春闘で提示された一時金の再提示にとどまり、修正はありませんでした。一時金は 2019 年に定められたスキームに基づいて決定されていますが、その立てつけは現在も夏 2.0 ヵ月を起点とするものです。私たちは組合員アンケートを通じて生活実感に基づく必要額を集約し、3.2 ヵ月＋10 万円の要求を決定しました。結果として、期末 1.8 ヵ月と夏 2.0 ヵ月を合わせれば要求水準を上回ることになりますが、期末一時金は業績によって大きく左右されるため、将来にわたって安定的に支給される保証はありません。私たちは、業績連動による年間スキームで一時金を機械的に決めるのではなく、夏･年末それぞれの交渉の中で生活実態を反映させながら決定していく「都度交渉」を重視しています。そのため、この夏も最大限の回答を求めて交渉を行いましたが、春闘回答の再提示にとどまりました。

この夏に一時金の上積みや諸要求への前進回答を引き出すためには、JAL グループ内の世論をさらに高めるとともに、JLU 組織内の連携を強化し、主体的に行動する力を高めていくことが求められます。JALFIO や JALEC 労組をはじめとする職場の仲間とともに世論を形成し、航空連に集う仲間とも連携しながら山場の体制を強化していくことが大きな力となります。また、整備の安全に関する課題は JFU や CCU にも共有され、問題意識が広がりつつあります。整備とグラハンがどのように安全と定時運航を支えていくのかという課題についても、JGS 各労組と連携しながら解決を目指していく必要があります。職場での信頼関係を土台に仲間の声を結集し、要求実現に向けて粘り強く取り組んでいきます。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「全く誠意のない経営姿勢に対し 山場を背景に再回答を目指して交渉継続」

ANA との大きな一時金格差がある中でも、業績連動スキームの見直しにも応じず、その他の要求にも答えない誠意を欠く経営姿勢に対し、19 日の航空の山場を背景に、再回答を目指す。

具体的対応方針は、職場の声と次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2)職場の声を聞き、重点要求項目を会社に追求

職討、メール･LINE の活用で出来るだけ多くの職場の声を集め団交で追求します。あわせて、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、安心して長く働き続けられるような再回答を目指します。

(3)回答アンケートで多くの声を集め追求に活かす

回答アンケートを開始しています。この回答を受けて、今の率直な気持ちをお聞かせください。また、次回 6 月 8 日、16 日の団交では、これまでの団交で追求できていない要求根拠も粘り強く主張していきます。不安なこと、改善してほしいことがあればご記入ください。

組合員以外からも多くの声を集めましょう。一緒に働く若者や女性の意見も取り入れ、魅力ある職場にするために、今何が必要か会社に迫ります。

26 夏闘回答アンケート

←こちらの QR コードから
（QR コードは毎回同じ）

【日本航空ユニオンニュース 1079(17－54)号】