

期末のあり方を考え 夏の労使交渉へ 一時金は人財確保につながる要素

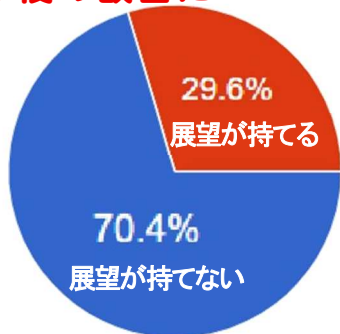
WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 567(17-09)
2026年 05月 26日

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

現在、26 夏闘交渉の真ただ中ですが、26 年度一時金についても、今年も業績連動で示されています。春闘での 12,000 円のベースアップを含む回答全般や、決算発表時に決定した 25 年度期末一時金 1.8 ヶ月を踏まえ、今後の賃金・処遇改善に展望を持てるかどうかについて、夏闘アンケートで意見を聞きました。

今後の改善に…



JLU 組合員を中心に 116 件の回答があり、約 7 割が「展望が持てない」と答えています。理由としては、「業績が出ているにもかかわらず還元が十分ではない」「ANA や世間水準と比べても見劣りする」「物価上昇に賃金改善が追いついていない」といった声が多く寄せられています。また、「2.0 ヶ月では少ない」「このままでは人材流出につながる」といった切実な意見も見られました。

一方で、「ベースアップが続いていることは前進」「以前より会社が還元姿勢を示している」といった前向きな声も一部ありました。

2026 年度も業績連動で年間一時金が示されている

**26 年度
一時金**

夏: 2.0 ヶ月
年末: 2.0 ヶ月または 2.5 ヶ月

※連結 EBIT800 億円を 50 億円上回るごとに、年間係数へ 0.1 ヶ月加算

※連結 EBIT1,800 億円で年間 6.0 ヶ月

※1,800 億円超、または EBIT 赤字時は別途協議

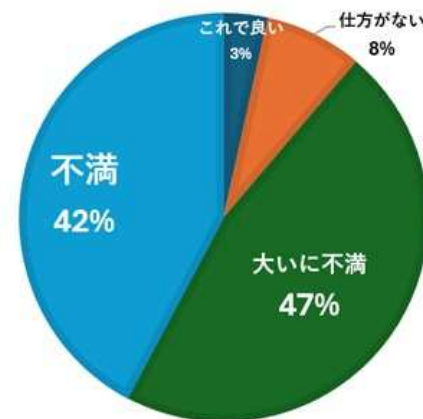
※年間係数から夏・年末支給分を引いた残りを期末一時金として支給

夏の一時金は 2.0 ヶ月 これについてどう感じますか？

26 年度夏期一時金について、「大いに不満」「不満」があわせて約 9 割を占める結果となりました。

不満の理由としては、「2.0 ヶ月スタートでは低すぎる」「年間 6 ヶ月到達のハードルが高い」「業績が出ても社員還元が実感しづらい」といった声が多く寄せられています。また、「業績次第で変動するため将来が見通しにくい」と、現在の業績連動スキームそのものへの不安も見られました。

それ以外には、「期末を含めた年間で考えれば良いと思う」と評価する声や「中東情勢があるから仕方ない」という意見もありました。



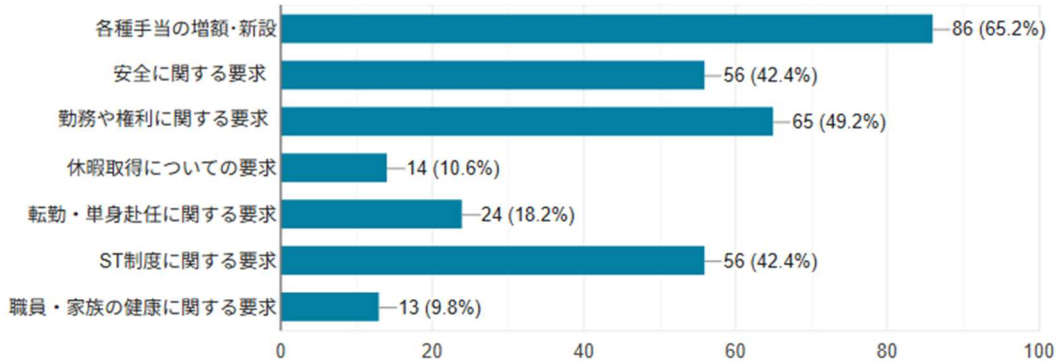
2026 夏闘要求

夏期一時金を 3.2 ヶ月+10 万円支払うこと。

一時金は 3 月に会社から業績連動の一時金が提示されていますが、私たちは改善を求めて、以下の主張で交渉しています。

- 物価上昇が続く中、生活改善を実感できる水準が必要
- 業績を支えている現場への十分な利益還元を求める
- 同業他社に見劣りしない水準への改善が必要
- 人材確保・流出防止のためにも処遇改善を求める
- 将来に展望を持てる一時金水準をめざす

一時金以外のこだわりたい要求は何ですか？



25 夏闘は 25 春闘要求を継続しています。夏闘でこだわりたい要求をアンケートで聞きました。各種手当へのこだわりが特に強く示されました。

各種手当の増額・新設を求める声

- 家族との時間が合わない勤務なので、土日祝の手当は出して欲しい！
- 夜勤を含むシフト勤務では、一般の生活習慣からは切り離される状況が多々ある。そのためには、業務に応じたメリットがないとやる気が出ない。世間の連休や行事に参加できないデメリットを手当で補填してほしい。
- 屋外手当、土日出勤手当を復活して欲しい。給与が良くないと良い人材が集まらず、人員をただ増やせば良いという訳ではない。負のスパイラルに陥っている。
- 過去に出ていた手当での復活。土日祝手当、屋外作業手当など。
- 人がいないのに業務は増えるばかり。日勤なのに実際のところ交代で土日や年末年始も出て、毎日毎日の残業...これだけ会社を必死に支えているのに、もっと報われて良いはず
- 責任や負担に応じた手当で支給されていない。
- 月々の給料も増やす必要があるので、各種手当は必要です。
- 各種手当については、額面増額や手当の対象増などにこだわりたい。
- 勤務日の最高気温により猛暑手当を3段階ぐらい新設してもらいたい。

各種手当のほかにも、安全・人員体制、LT制度、転勤・単身赴任、働き方など、安心して働き続けられる環境を求める声も寄せられました。

その他 こんな意見が寄せられました

- 転勤時の借り上げ社宅、寮に関して会社の掲示する物件は少なすぎて希望とかけ離れた所にしか住めないと聞きました、業務で行かされてるのに社員が不利益を受けるのはやめて欲しい。
- シニア層は、働きたいから働いてる的な発想を、年寄りをいたわる体制にして欲しい。シニア層がいなければ路線維持不可ですよ...
- 管理職がどこまで現場を把握しているかがポイント。とにかく情報収集して的確な指示を出すべき。できる管理職が必要。
- 大切なのは会社も株主ですが、まずは社員を第一にお願いします。
- まだまだ物価上昇に生活は翻弄されている。企業が社員に対して出来る限りのことをして欲しい。
- 物価高で周りの原価が上がっているのに、社員の賃金だけが置き去りにになっている感じがする。老後の生活維持の為に賃金の底上げをしてもらいたい。
- 「50代後半になってもまだ転勤しろ」と言う...もう勘弁して欲しい。
- 一時金2ヵ月固定ではやる気が起きない。しっかりと都度出すべき。
- 今は、人員も作業量も厳しい。その中で、しょっちゅう要求される動画視聴の e-Learning。あれは本当にやめてほしい。自分の時間を食いつぶしている。
- 原油高による一時金の切り下げ、必要以上の緊縮財政。人件費が調整弁となることが不安。
- カスタマーの個人負担があまりに大きい。強制的に何社もやらされるので、カスタマーをやらない権利もあつてしかるべき。金なんか要らない、やりたくない。
- もう手が回らない状況なのに、評価を目的としてなのか施策やプロジェクトが乱立。破綻前を思い出し不安になる。