2026 夏闘
第４回団交報告①

JLUニュース

No 1081（17－56）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 6月 10日

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

将来を考え、他社との格差是正を

６月８日9:00～10:00、26 夏闘第４回目の団交が行われました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバー5 人に加え、整備本部から橋本総務部長、伊勢谷総務グループ長、他１名が出席。組合側は佐藤委員長を含めて 10 人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■ANA との差が職場にじわじわ浸透　対応すべき

佐藤委員長 前回もお伝えした通り、回答に関して、この夏闘はゼロ回答という受け止め方をするとお伝えしたが、職場に帰って確認したところ、やはりみんなの受け止め方もゼロ回答である。国内パーディアムの問題も、検討するということが含まれているだけで、それは来春闘の話ではないか、ポロシャツに関しても、全く遅れを取っておりできていない。これを対策とする回答とするのか、これがあったとしても、現状の職場の環境に対して、このポロシャツという対策だけで改善するとは思えない、こういう声になっている。一時金に関して、全日空の 3.7 ヵ月という期末の手当が職場内にも浸透してきている。日を追うごとに、その格差、ANA との格差を非常に不満に思っている声が強まっている。JAL で 1.8 ヵ月が決定し、ANA がそれを上回る期末を出してきたので、非常に職場の不満は高くなっている状態である。

組合 アンケートでは、やはり一時金への声は大きい。2+2（2.5）のやり方だと、期末が出ないかもしれない。そうすると 4 とか 4.5 で終わってしまう。だから今、最大限できることを、という話をしている。今週 1.8 が出るけれど、来年それがあるかどうかわからない。今、想定内で進んでいるのなら、何か足してもいいのではないか。燃油も少し下がってきて、状況が良さそうだが、直近どうなのか。

会社 状況が良さそうというところまで来ているかどうか。4 月は、本当に燃油費が倍になった。航空会社にとって一番の費用項目である燃油費が倍という状況から始まって、その後サーチャージの前倒しとか単価の値上げなどがあった。少し燃油価格が落ち着いてきたが、全部ひっくるめてみると、4 月のものすごい悲観的なところから、ちょっと変わりつつあるということだと思う。ただ、この先どうなるかはよく分からない。計画比はだいぶマイナスで推移している。そこが抜けるかというと、そこまではいっていない。

組合 一部のグループ会社の経営は、「今はコロナの時よりも悪い」と言っている。せっかく JAL の財務担当が私たちを安心させるような言葉をかけてくれているのにもかかわらず、グループ会社で、そういう危機宣伝されると、モチベーションがまた下がる。若干マイナスぐらいならば、計画通りに行く考えて、7 月の一時金に係数を変えるなり、特別金を出すなりしてもいいと思うが、少し足したりとかは考えないか。

会社 正直、そういう状況ではないと思う。底を割るところまでは今は言っていないけれども、厳しい状態で推移しているというのは間違いない。コロナの時より悪いってことはないけれど、少なくとも夏の賞与にプラスするような状況ではない。

組合 ANA とのは、本体は、2+2+3.7 になる。一方で、グループ会社の方は 2.1+2.1 と、ちょっと差をつけている。JALEC の人と、ANA の BTC、LTC で考えると、本体より差が付く気がする。それがじわじわと職場に広がっているが、それを対して何か必要だと思うが。

会社 他社の情報を正確に分からないし、あまりこういう場で比較するものではないとは思うものの、賞与係数の手前の、基本給のところでは負けていないと思う。BTC、LTC に関して正確な情報はないが、少なくとも JALEC はこの春、去年春にやってきた部分もあるし、手当てなどもやってきているし、そこがスタンスの違いなのではないかと思っている。

組合 やはり業種として一緒なので、比較はする。例えば、向こうが私たちも想定していなかった額を出してきた。それを見て、例えば、特別金 5 万円プラスするとか、そこに対して、何かすぐに手を打ったという、そういうのが必要だろう。それだけではなく、立てつけを変えてしまえばいいと思う。ANA と同じ立てつけではなく、出来るだけ前に振って、期末は最小限にする。そうした方が、単純比較がしにくいので、職場の感情としても受け入れられると思う。

■国内出張パーディアムを検討するなら日帰りも

組合 国内出張パーディアム、今 4,600 円で増額要求しているが、「年度内に検討する」という回答。どうしてそんなに考える時間が必要なのか、下期から上げてもいいのでは？

会社 パーディアムの 4,600 円という水準は、職種を問わずグループ会社共通の基準として設定しており、3 年前に引き上げた。世間水準と比較しても比較的高い水準であり、一般的には 4,000 円未満の企業も多い。一方、航空業界では職種や役職によって単価を分けている会社も多く、一律支給としている現在の仕組みが適切かどうかについては、検討を始めている。制度変更にあたっては、様々な意見を踏まえながら、仕組みや金額設定を慎重に検討する必要があるため、どうしてもの時間がかかり、今の時間軸になっている。

組合 それにしても、スピード感がない感じがする。最近の新しい会社は、欧米の影響を受けていて、即断即決でできる。年度内とは、ずいぶん先のイメージを受ける。

会社 これは結構大きい話だと思っていて、仮に春闘で、突然上がると、受止め側も、突然感が出てしまうと思って、前広にお知らせをしている。この話は、職種の話もあって、グループ内でどうするのかもあって、結構大きい話だと思う。簡単に決めるものはないと思っているし、そこは慎重な議論をしようと思っている。「スピード感がない」の裏返しになるかもしれないが、それぐらい大きなことだと捉えている。

組合 それも分かるが、春闘まで待つのではなく、夏に言ったのなら、12 月までに決めるとか、そのぐらいのスピード感の方が、職場にはマッチしている。これだけ待つと、やっぱり期待するので、これが 100 円 200 円の話では、みんながっ

かりしてしまうので、そこはしっかりとやってもらわないと困る。

会社 検討して、みんなが幸せになるような、そこがまさに、大きな一歩だと思っている。繰り返しになるが、航空会社によっては職種間の支給額の差が大きく、短期間で制度変更を行った場合に、十分な理解や納得を得られるか慎重に検討する必要がある。そのため、スピードだけでなく納得感を重視し、時間をかけて検討を進めている。今回の回答には至らない可能性もあるが、制度の見直しに取り組む姿勢について理解してほしい。また、制度変更に伴っては、各社で利用しているシステムの改修も必要となる。単純な金額変更ではなく、関係会社を含めたシステム対応や制度設計が必要であり、実施までには一定の時間を要すると考えている。

組合 何か職種で差がつく感じだが、乗務職には日帰り出張とかないけれど、我々は、「日帰り出張にパーディアムを」という要求をしている。それに加えて、「回勤」の話もある。羽田勤務の方が成田に行くのは遠い。横須賀に住んでいる人もいる。JAL では「羽田・成田に通えるところに住むように」みたいに言われるが、羽田空港で働いている人は、そこに通うために家を買う。成田に 1ヵ月教育があったとして、毎日通えるか、ということ。これに対し、負担軽減でホテルに泊まっていい事になっても、素泊まりで食事代はない。その辺も含めて考えてほしい。

会社 日帰りに関しては、どこか線引きはしないといけないと思っているが、私もこの辺に住んでいるので、たまに成田に行くと、ほぼ旅行だなと思いながら行っている。一方で、会社としては、日帰りに関しては、普段お弁当を持っていくところと、そんなに変わらないという考え方なので、今のところ、その検討まではしていないのが正直なところ。

組合 結構遠いところまで行く出張扱いの日帰り出張も、100㎞の回勤もあまり変わらない。今、旅行みたいな感じを受けると言っていたが、成田に毎日行くのは本当にきつい。

会社 毎日成田に行くことって結構ある？どういう仕事で？

組合 教育があって、会社としては通える前提で言ってくるが、その間は勉強しないといけないから、毎日片道 2 時間というのは現実的ではなく、それでホテル代を負担にしてくれる。でも食事は出ないから、出張者と同じように、みんな出張扱いでいいのでは、ということ。

組合 成田と羽田で、運用が違う感じがする。例えば、先日の訓練では、成田から来ている人は通勤時間が 1 時間程度であれば通勤、それ以外はホテルを手配されていて、土日も含めて継続して宿泊できる運用となっていた。一方、羽田の人は、通勤時間が 1 時間半以上の場合はホテルが手配されるものの、金曜日にチェックアウトし、月曜日に再度チェックインする運用となっていた。

整本 おそらく、JALEC でも、拠点によって昔から微妙な差異があって、そういうのをなくすために、JGZ も昔はセンター毎に業務グループがあって、かなり違いがあった。そういうのを少しでもなくしていくようにということも 1 つの目的としてあって、JGZ で各センターのすべての業務をカバーすることになった。少しずつ差異はなくしてきていると思うが、気になるところがあれば、そういうところもしっかり修正して、みんな同じ条件に、というところは考えている。

■暖房手当は必要 ヒアリングの前から言っている

組合 暖房手当の話で、先週も福岡のプロパンの話をしていたが、プロパンの地方都市はいくらでもあるので、北国でプロパンというところもある。あとは最近まで旭川にいた人の話を聞いてほしい。

組合 旭川に約 6 年、三沢にも 7 年勤務した経験があるが、北海道の冬は－10℃以下が当たり前で、旭川では－25℃になることもある。10 月末から雪が降り始め、5 月頃まで寒さが続くため、とにかく光熱費がかかる。実際、節約しても灯油代だけで月 2 万円程度かかる。一緒にいた人は、オール電化の住居で冬場の電気代が月 7 万円に達したと言っていた。暖房は冷房以上に電力を消費し、寒冷地での生活費負担は非常に大きい。数日家を空けると室温が 0℃近くまで下がることもあり、暖房なしでの生活は現実的ではない。単身赴任補助があり、支店整備手当などで改善も進んでいるが、寒冷地勤務者の切実な負担を考えると、暖房手当の新設を検討すべきである。こうした支援があれば、北国勤務への不安軽減や人材確保にもつながるのではないか。

会社 年末も話を聞かせていただいて、それを受けて北国に行った。おそらく今の話は本当にその通りだと思う。ただ、聞く人によって違うのは何故かなと思っていて、私が北に行って、ヒアリングする中で、皆さんと同じようなことを言うわけでもなくて、そこは何故なのかなと思っている。これは皆さんを抑えようと思っているわけではなく、やっぱりそういった実際にその場にいる方々の地場の声を聞かないと、そこにいる、その支店の方の悩みだとか、ご苦労とか東京でデータとか見てるだけでは、やっぱりわからない実態があって、それを組み取りたい。それで去年やった中で出てきたのは、福岡のプロパンの話で、それは一例として言っただけで、プロパンがどうこうって、そういう話では全くないということをまずお伝えしたい。そういうこともあって、ちょうど 1 年半前に、支店整備手当を回答し、この 1 年前に出始めている。引続き声を聞きながら、何をしていくのかは、北に限らず、そもそも東京以外で働きたいという方々が減っているのは、間違いない事実だと思っているので、制度を作る方としても、地方で働きたいと思われるような仕組みを、引き続き検討していきたい。

組合 支店整備手当はよかったと思うが、それは転勤する人一律にしている。そうではなく、北国はオントップが必要だと言っている。ヒアリングにしても、その相手が違う。整備現業にしていない。仕事も含めて転勤である。北国の整備を考えて、支店整備手当に色をつければいいだけの話だと思う。

会社 地域に差をつけるのならば、その地域差、例えば沖縄とか、四国とかわからないが、そういったところから、「実はうちにはこういう悩みが、こういう出費がある」、みたいな声があるかもしれない。

組合 暖房手当については、北国勤務者だけでなく、西日本など暖かい地域で勤務する社員からも「支給すべき」との声が上がっている。それは、北国への転勤が同じ転勤の中でも大きな負担を伴うことを、多くの社員が理解しているから。北国勤務の苦労は、飛行機の除雪だけではない。自宅の除雪から始まり、空港ではエプロンや車両通路の氷割り・除雪を人力で行い、厳しい寒さの中で飛行機の受け入れ準備を行っている。また、細かな整備作業では防寒手袋を外し、素手で作業せざるを得ない場面もある。－25℃にもなる環境での業務は、他支店では経験しない寒冷地特有の大きな負担であり、支店整備手当とは別に寒冷地への手当を検討すべきである。

以下、JLU ニュース１０８２号に続く