26 年末要求案
【18-01 中央委員会議案】

JLUニュース
No 1063（18－04）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 10月 01日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e−mail honbu@jlu.co.jp

繁忙が続く職場に見合った一時金を

９月29日、中央執行委員会で2026年末要求（案）を決定しました。要求は、10月７日中央委員会で決定しますので、職場での活発な討論をお願いします。

要求（案）項目	根拠・記事等
1. 一時金、賃金・手当に関する要求 ① 2026年度年末一時金を3.3ヵ月+10万円支払うこと。 **【日航労連統一要求案】は「2026年度年末一時金を3.0ヵ月以上支払うこと」** ② JALグループ全社員の賃金を長く安心して働ける水準に引き上げること。 **【日航労連統一要求案】** ③賃金制度について、相対評価や賃金頭打ちなど、安全にも影響を与える人事賃金制度を見直し、評価結果は労組に開示すること。 ④ 2,3等級上限金額に到達した翌年には等級移行を行うこと。 ⑤ 昇格実態について、職場間格差を是正すること。**【日航労連統一要求案】** ⑥各種手当の増額・新設 a 日曜祝日土曜出勤手当を1,500円支払うこと。 b 年末年始出勤手当を10,000円支払うこと。 c 深夜手当の割増率を50%とすること。 d 時間外手当の割増率を35%とすること。 e 住宅手当を新設すること。有扶養者 25,000円 単身世帯主 10,000円 f 家族手当を新設すること。第1扶養 10,000円 第2扶養以降 5,000円 g 屋外作業手当を10,000円支払うこと。 **【a、b、c、d 、e は日航労連統一要求案】** ⑦ 旧石油・寒冷地手当の支給基準に基づき暖房手当を支給すること。 ⑧ シフト手当を定額方式にして増額すること。 ⑨ シフト手当の深夜時間帯の定額支給（1万円加算）基準を深夜実働で20時間超の場合も支給すること。 ⑩ 係長手当を新設すること。	・一時金は業績連動で2.0ヵ月（または2.5ヵ月）と提示されていますが、年末アンケートの平均は 3.3 ヵ月+12.0 万円（昨年は 3.4 ヵ月+11.1 万円）となりました。係数は誤差の範囲、定額は 3 桁を求める回答が数件あったため、若干上がっています。ただし、半数以上が 10 万円と答えています。EBITの目標据え置きで上期の結果次第で2.5ヵ月になるものの、3ヵ月以上は絶対に必要という気持ちが表れています。 ・JAL グループでは、新卒、中途採用を積極的に行っていますが、少子化で良い人財が集まりにくくなっています。人財確保の観点からも魅力ある賃金にしていく必要があります。 ・春闘で特定資格者手当の新設、マイスター手当の改定がありましたが、対象者が限定されたものです。多くの人が恩恵を受けられる手当の増額、新設を求めています。 ・利上げによる住宅ローン金利の上昇など、今後の住居費負担の増加を踏まえ、住宅手当の新設を求めます。 ・屋外で働く作業者は、気温や天候など厳しい環境の中で業務に従事しています。被服や作業環境への配慮に加え、その負担に対する賃金面での補償を求めています。 ・政府による燃料価格への補助は行われていますが、灯油を多く使用する北国では暖房費の負担が大きくなります。国内支店整備手当が支給されていても地域間の負担には差があり、その格差を補うためにも暖房手当が必要です。 ・土日祝日の勤務に対する手当はシフト手当の定額部分に含むと説明されていますが、シフト勤務ではない職場で振出・振休の時には何もありません。シフト手当とは別に土日祝日に出勤した回数に応じた手当を要求しています。
2. 安全に関する要求 【①～④は日航労連統一要求案】 ① 123 便事故後に出された最高経営会議方針の根幹である「絶対安全の確立」の原点に戻った経営施策を行うこと。 ② 安全アドバイザリーグループの提言書の精神であり、社内検証委員会報告書にも記載のある、管理強化のみに頼らず自由に何でも言える風通しのよい職場づくりに努めること。 ③ 安全運航の堅持を大前提に、必要な費用は削減せず、人財確保を含めた安全への投資は継続すること。 ④ 職場のハラスメントを一掃すること。 ⑤ 予備部品不足を解消すること。特に、使用頻度の高い部品、Shortage 部品。 ⑥ 適切な部品管理をし、スタンバイエンジン確保を行うこと。	・安全アドバイザリーグループの提言書には、「危ないことを『危ない』と言える風土を」と記載されています。また、経営ビジョン 2035 でも、「安全・安心」を決して揺るがない土台とすることが掲げられています。安全・安心を確保するためにも、現場の声を尊重し、人員や業務量に見合った経営を求めていきます。 ・インバウンド6,000万人という目標がある中でも、現場の人員や体制を踏まえない無理な外航受託は、さまざまな部署に負担を及ぼします。人員不足に悩む現場の声に耳を傾け、必要な対応を進めることが、安全とサービスの向上につながります。 ・世界的なサプライチェーンの問題が長引き、以前のような部品供給ができなくなっています。主要部品の流用も起きていますが、流用は時間がかかり、ミスのリスクが高まります。現場の状況を把握し、適切な対応を検討すべきです。 ・部品不足などにより、スタンバイエンジンの確保が難しい状況が続いています。部品調達や外注修理を含め、先を見据えた対応を進め、必要なスタンバイエンジンを確実に確保することが必要です。

3. 勤務や権利に関する要求 【⑨⑩は日航労連統一要求案】 ① 労働時間を短縮し、150 時間/月とすること。 ② 勤務終了時刻から次の勤務の始業時刻までの間隔は最低 12 時間を確保すること。 ③ 就業時間前のアルコール検査など、個人の協力に頼らず、労働時間を管理し賃金不払残業(サービス残業)をなくすこと。	・羽田の整備現業は、深夜帯の作業負荷が高く、職場に疲弊が見られます。夜勤のある職場は他の職場より総労働時間が少なくなっているものの、健康を考えると更なる時短が必要です。 ・アルコール検査に対しては始終業時に「準備時間」が設けられていますが、多くの人が出社前の自主検査で会社に協力しています。納得感のある労働時間管理を求めています。
④ 国内出張の移動時間を勤務扱いとすること。 ⑤ 国内出張パーディアムを増額し、日帰り出張にも支給すること。 ⑥ 通勤手当支給細則の見直しを行い、通勤の経済的および身体的負荷を軽減すること。また、JAL エンジニアリングと通勤に関する協議を別途設定すること。 ⑦ 兼務教官の待遇改善を行うこと。 ⑧ 定年後再雇用者の待遇改善を行うこと。 ⑨ 65 歳以降も就労を希望する者には、職種を問わず雇用の機会を設けること。 ⑩ JAL グループ社員が仕事と介護・子育てを両立させることができる環境を整備すること。	・日帰り出張の負担についても不満の声が出されています。拘束時間への配慮は当然ながら、会社収入に寄与する出張も多く、出張者への適切な還元も不可欠です。 ・通勤手当は本部毎で異なる運用がされています。JALEC への出向者は JALEC の規定が適用されるため、JALEC との協議を求めています。 ・人財育成は JALEC の重点課題です。教える側のモチベーション向上が JALEC の成長に直結するため、待遇の見直しが必要です。 ・60 歳以降は短縮勤務が認められていますが、資格手当まで勤務時間に応じて按分されています。資格の価値は勤務時間で変わるものではなく、資格手当の按分は妥当ではありません。待遇の改善を求めます。
4. 休暇取得についての要求 【①～③は日航労連統一要求案】 ① 職種や役職に関わらず、JAL グループ全社員に年次有給休暇を完全取得させること。 ② 特定目的積立休暇制度について、取得条件を拡大すること。 ③ 季節特別休暇(SV)を 4 日付与すること。	・整備でも年休の完全取得が難しい職場があります。人員体制を整え、生産調整も行い、職制含めて全員が完全取得できる職場にしていく必要があります。 ・特定目的積立制度は徐々に改善してきましたが、さらに取得条件を拡大し、完全消化できる仕組みにするべきです。
5. 転勤、福利厚生制度などに関する要求 ① 単身赴任を生じさせないよう発令配慮を行い、やむを得ず単身赴任となった場合は、赴任期間を原則3年間とすること。 ② 会社都合により別居状態にある社員にも単身赴任制度を適用すること。 ③ 単身赴任制度を改善し、単身赴任手当を増額すること。 ④ 首都圏へ帰任時の社宅暫定入居期間2年を4年に延長すること。 ⑤ 社有寮・社有社宅がある地区においても、借上げ物件の選択を認めること。	・単身赴任になると生活や家計に大きな負荷がかかります。単身赴任を生じさせないようにするべきで、どうしても単身赴任になった場合は、本人の希望をよく聞いて、寄り添った対応をすることを求めます。 ・家族と別居している状態は、3 年を経過したからといって負担がなくなるものではありません。別居が続く社員の負担を考慮し、単身赴任補助や交通費の支給を継続することを求めます。
6. LT 制度に関する要求 【①④は日航労連統一要求案に基づくもの】 ① LT00/LTZL の予約可能時間を 24 時間前とすること。 ② LTZL の一部を一般旅客と同枠での事前予約を可能とすること。 ③ クラス J に空席がある場合、差額を支払うことで有償での利用を認めること。 ④ 適用範囲を 2 親等まで広げ、子供の搭乗資格年齢制限をなくすこと。 ⑤ ファミリークーポンの運賃を 8 割引にすること。	・LT 制度の予約・発券が、搭乗日の当日 0 時というところに不満の声が集まっています。My ID Travel による他社便利用の場合はより早く予約可能なケースもあります。利便性向上のため、予約可能時間の前倒しを含めた改善を求めます。 ・LT 制度は普通席の利用が前提となっていますが、普通席が満席で乗れず、クラス J が空席のまま運航されるケースがあります。差額を支払うことでクラス J が利用できれば、LT 利用者の利便性向上に加え、収入増にも寄与します。 ・ファミリークーポンは 2 親等も利用可能で、子供の年齢制限もありません。割引率を上げれば④の要求に近づきます。
7. 職員・家族の健康に関する要求 ① 整備現業の定期(特殊・再検査含む)健康診断については、診断日を設け、 健診後の整備業務は配慮すること。 ② インフルエンザワクチンの接種費用は家族を含めて全額補助すること。	
8. その他の要求 ① 日本航空として JAL エンジニアリングを吸収合併すること。 ② JAL グループ労組連絡会統一要求に対し文書にて回答を行い、交渉の場を持つこと。	
JAL エンジニアリング(JALEC)に提出する要求 ① 同一労働・同一賃金の原則に基づき、JALI 格差をなくすため労働条件を引き上げること。 ② 支店での資格拡張も可能とすること。 ＊これ以外には、JALI と共通する安全や勤務、出張に関する要求を提出する。	・同じ仕事をしていても、親会社と子会社で労働条件が異なることは、同一労働同一賃金の原則に反するものです。また、同業他社の整備が子会社で、JAL が本体で採用するなら学生からの選好性も高まり、優秀な人財が集まるでしょう。 ・支店からでも資格拡張が実現された事例もありますが、本人希望で認められたことはありません。これを正式に制度化することで、転勤を拒否する理由の一つを解消できます。