2026 年末
第 3 回団交報告

JLUニュース

No 1100（18－11）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 11月 09日

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

回答書は示されたものの前進回答はなし

11 月 4 日 9:00～9:35、26 年末第 3 回目の団交を行い、回答書を受け取りました。会社側は、大堀人財本部長を含む 10 人、組合側も佐藤委員長以下 10 人が出席しました。以下、団交ダイジェストです。

■回答書前文/本部長の冒頭発言

それぞれの持ち場で常に責任感を持って、ひたむきな努力と創意工夫を重ねてくださっている皆さんに心から感謝申し上げます。

11 月 2 日発表の第 2 四半期決算は、国際線の増収や非航空領域の成長により、売上収益は過去最高の 1 兆 989 億円、EBIT は 701 億円となりました。燃油費の高騰をはじめとする厳しい環境のなか、それぞれの職場において安全運航を堅持し、成果へと繋げてくださった皆さんの弛まぬ努力の賜物と、深く受け止めております。

この先も、中東情勢の不透明感やインフレに伴うコスト上昇など、予断を許さない事業環境が続きます。しかし、このような時だからこそ、安全を最優先としながら、更なる増収と費用の効率化を両立させ、JAL グループ全社員が一丸となって目標達成に向けて邁進していきましょう。

貴組合の要求について、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。貴組合との交渉経緯をふまえ、本日回答いたします。

■回答を受けて佐藤委員長からひと言

第 2 四半期決算の発表を受け、職場では過去最高の売上収益に驚いた人もいたと思う。一方、現場の頑張りがあってこその結果であるにもかかわらず、一時金が従来通り 2.5 ヵ月のままという回答に、若い社員からも「だったらなぜ 2.5 カ月のままなのか」という失望の声が上がっている。私たちが団交で伝えてきた問題意識は、若い社員も含めて同じである。過去最高の売上収益を上げても何も変わらないという会社の姿勢では、社員が一丸となって目標に向かうことは難しい。

回答指定日前に業務連絡で一時金回答が発表されたことにも、ガッカリした。例えば 3.0 ヵ月だったら先行して発表されてもいいと思うけれども変更もない。何の柔軟性もないことに失望感が大きい。20 日の山場まであと 2 回の団交がある。2.5 カ月を上回る何らかの形をぜひ示してほしい。それが社員の気持ちに応える大きな一歩になるはずだ。

この回答書、夏から変わったところは？

- 屋外作業手当：ポロシャツのトライアル導入を開始。
- 国内出張パーディアム：判断時期を前倒しし、2027 年 1 月を目途に制度のあり方や改定の是非を判断。
- 寮・社宅制度：10 月から東京地区の寮制度を変更し、業務連絡が出されているとおり借上げ物件も選択可能に。

組合としての受け止め方

- 予備部品不足：現場の実態と会社の達成指標に乖離がある。指標の見直しが必要。
- アルコール検査：始業前 5 分間を準備時間としているが、実際はもっと早く来ている。
- 健康診断：私たちは具体的な改善案を提示している。早期の対応を求める。
- ポロシャツ導入：トライアル開始だけでは要求に対する回答として不十分。
- 諸手当：「必要に応じて真摯に協議する」としている。引き続き具体的な改善を求める。

短い時間でシニアの問題を協議しました

■短縮勤務を選んでいる人の資格手当が時間で按分される件

短縮勤務を選択すると、資格手当も勤務時間に応じて按分され、例えば月額1万円の手当が9,000円や7,500円になる。資格を取得・維持すること自体が大変であり、資格を持って業務に従事していることに対する手当なのだから、勤務時間の割合で減額することには納得できない。



資格を持っていること自体ではなく、その資格を使って業務をしている時間に対して支払うという考え方。短縮勤務で就業時間が短くなれば、資格を使って業務をする時間も短くなるため、手当も按分している。仮に短縮勤務者に満額を支給した場合、10割勤務している人から不公平だという声が出ないだろうか。

9割勤務でも資格を使うときは10割の仕事をする。9割の法確認なんかない。また、現役社員でもラインとドックで資格行使の回数が違う。それでも資格手当に差はないが、そこに対し「不公平だ」を言う人はいない。だから10割勤務者から不公平という声は出ない。

■JALは定年延長を考えていないのか

ANAは定年延長の協議をしていて、来春闘で決定するという。JALもいつまで働きたいか昨年アンケートを取っていたはず。その結果はどうだったか？



アンケート結果はこの通り。
2024年度にシニアの処遇改善を行い、賞与の支給などを見直した。現時点で急いで「定年延長」を進めることはない。

FY25 JALグループ DEI アンケート結果(業連参照)

60歳のままで良い	38.4%
65歳または70歳まで延長すべき	約31%
本人の選択制（定年廃止、本人が希望する限り働けるようにすべき）	30%強

■シニア、特別スペシャリストになるときに社員番号が変わる。何とかならない？



今社員番号の変更によって、Eレコードに支障が出るなどの問題は認識しており、会社としても早く解決したい。一方、「COMPANY」のシステム更新が来年予定されており、その新システムへの移行に合わせて、対応を検討していく。

詳細はWEBで
組合員専用ページで限定公開

パスワード等お問い合わせは
公式LINEから

【日本航空ユニオンニュース　1100(18－11)号】