



2026年6月26日

ジェットスタークルーアソシエーション (JCA)

報道関係者各位

PRESS RELEASE / プレスリリース

JCA が係属していたすべての裁判が終結

～2022年提起の賃金訴訟が和解により解決～

ジェットスタークルーアソシエーション (JCA) は、本日 2026 年 6 月 26 日、2022 年に提起した賃金訴訟（原告 15 名・東京高等裁判所控訴審）および追加で提訴した第 2 陣（原告 24 名・東京地方裁判所）の和解が成立したことをお知らせいたします。

これにより、JCA が係属していたすべての裁判が終結いたしました。

本件は、新賃金制度への移行に伴う賃金制度をめぐる紛争として提起されたものです。訴訟の過程では、賃金制度に関する問題に加え、組合執行部への懲戒処分、組合員への不利益な取扱い、不当労働行為など、労使関係におけるさまざまな課題も生じましたが本日の和解により、一連の裁判はすべて終結いたしました。しかし、裁判の終結はゴールではありません。残された課題の解決と、信頼に基づく新たな労使関係の構築に向けて、これからが本当のスタートであると考えています。

現在、会社は 2027 年 7 月に予定される株主変更を控え、新ブランドへの移行という大きな転換期を迎えています。この節目に、従前の給与制度との均衡や給与水準の見直しについて会社と速やかに労使協議を開始し、新たなブランドにふさわしい賃金制度の構築と、相互の信頼に基づく新たな労使関係の構築に向けて建設的な協議を進めてまいります。

訴訟の概要

1. 賃金訴訟（本件）

会社は、新型コロナウイルス感染症の拡大を背景に、キャビンクルーの賃金制度を変更しました。2020 年には役職手当を定額制から勤務日数に応じた支払いへと改め、2021 年 4 月には基本給を時給制から固定給制とする新たな賃金規程を導入しました。会社は不利益はないと説明して同意を求めましたが、相当数のクルーは同意しておらず、同意しなかったクルーに対しても賃金の減額が一方的に適用されました。

JCA は、2021 年 4 月以降の減額が労働条件の一方的な不利益変更にあたるとして、2022

年 1 月、損害賠償等を求めて東京地方裁判所に提訴しました（第 1 陣・原告 15 名）。

2025 年 9 月 11 日、東京地方裁判所（中野哲美裁判長）は原告側の主張を全面的に認め、賃金体系の変更を無効と判断し、計約 1,212 万円（請求額の約 95%）の支払いを命じました。判決では、新賃金体系による減額が最大約 10.83%・平均約 6.10%にのぼり相応の不利益を受けていると認定するとともに、減額の高度な必要性・相当性や労働組合への十分な説明・交渉は認められないと指摘しました。会社はこれを不服として控訴し、第 1 陣は東京高等裁判所での控訴審に移行しました。また、2025 年 8 月には同種の第 2 陣訴訟（原告 24 名）が東京地方裁判所に提起されていました。

2026 年 6 月 26 日、第 1 陣（控訴審）および第 2 陣の双方について和解が成立し、本件賃金訴訟は終結しました。

2. 関連する労使紛争

賃金訴訟と並行して、以下の紛争も生じました。

- **組合執行部への懲戒処分をめぐる裁判：**賃金訴訟の提訴後、会社は JCA の執行委員長および執行部 1 名を出勤停止の懲戒処分としました。2024 年 12 月 2 日、東京地方裁判所はこれらの処分を懲戒権の濫用にあたるとして無効と判断し、出勤停止期間中の賃金および慰謝料の支払いを命じました。労働委員会においても不当労働行為と認定されています。
- **休憩時間をめぐる裁判：**法令で義務付けられた休憩が与えられていないとして、原告 35 名が提訴しました。2025 年 4 月 22 日、東京地方裁判所は労働基準法違反および人格権の侵害を認め、原告各人への賠償（合計 385 万円）と、適切な休憩を与えない勤務の差止めを命じました。会社は控訴しましたが、その後、本裁判についても和解が成立しました。

これら一連の和解により、JCA が係属していたすべての裁判が終結しました。JCA は、賃金・懲戒・休憩をはじめとする一連の解決を、安全を支える労働環境および制度の改善に向けた大きな前進と受け止めています。また、訴訟の過程で示された司法の判断は、労働者の権利と航空安全の重要性をあらためて確認するものであり、私たちにとって極めて大きな意義があると考えています。

今後は、裁判で得られた成果を一過性のものとすることなく、現場の声を大切にしながら、安全運航と、その安全を支える社員の安全・健康を最優先とした労働環境、そして公正で持続可能な制度の実現に向けて、会社との建設的な対話を重ねてまいります。また、現場で働く社員が安心して能力を発揮できる職場づくりを通じて、お客様に安全で質の高いサービスを提供し続けられる航空会社となるよう、その実現に向けた提案と対話を積み重ねてまいります。

執行委員長メッセージ

本日、2022年に提起した賃金訴訟が和解により終結し、JCAが係属していたすべての裁判が終了しました。しかしここに至るまでの道のりは決して平坦なものではありませんでした。組合執行部への懲戒処分、組合員への不利益な取扱い、不当労働行為など、厳しい状況が続く中でも、私たちはキャビンクルーとして日々の安全運航を支えながら、一つひとつの課題に向き合ってきました。

自らの立場や不利益を恐れることなく、キャビンクルーの正当な権利、公正な企業文化、そして航空の安全を守るために勇気を持って行動した原告・JCAメンバー一人ひとりに、心から敬意を表します。その勇気と行動が積み重ねてきた判決や和解、制度改善への歩みは、会社の未来、そして航空の未来につながる大きな財産であると信じています。

また、私たちの声に真摯に耳を傾け、解決へと導いてくださった代理人の先生方をはじめ、関係団体や多くの皆さまからいただいたご支援に、改めて深く感謝申し上げます。そして、公正な判断を示してくださった裁判所、私たちを後押ししてくださったメディアや世論にも、心より感謝申し上げます。

JCAは、すべての裁判が終結した今、新たなスタートラインに立ちました。

今回の和解では、会社が裁判の解決だけでなく、労働環境や賃金制度の改善に向けた方向性を示したことを前向きな一歩として評価しています。これらが着実に実現され、新たな労使関係へと発展していくことを期待しています。

航空の安全は、マニュアルや管理・統制だけで守られるものではありません。現場で働く一人ひとりが自ら考え、判断し、互いを信頼して行動できる組織文化があってこそ、安全は守られます。とりわけ航空会社では、現場の声は安全を支える重要な情報です。その声を集約し、建設的な提案として経営へ届けることが、労働組合の重要な役割であると考えています。

今後は、給与水準の見直しに加え、十分な休憩の確保や疲労管理など、安全を最優先とした労働環境の整備を進めるとともに、キャビンクルーが保安要員として、その専門性にふさわしい評価を受けられる制度の実現に取り組んでまいります。

会社は現在、新たなブランドへの転換期を迎えています。社長が掲げる「第2の創業元年」が、ブランドの刷新だけでなく、企業文化や労使関係も含めた真の変革となることを願っています。JCAは、引き続き新しい時代にふさわしい労働組合のあり方を模索しながら、航空の安全と企業価値の向上に寄与できるよう努めてまいります。

ジェットスタークルーアソシエーション
執行委員長 木本 薫子

【本件に関するお問い合わせ】TEL：090-5768-5789（木本）