

知ってますか？
私たちの



人事給与制度が 変わろうとしています

それって
将来に希望がもてる制度？

2026.9

「職能給」から「職務給」へ 多様な人材が活躍できる？

これまでの定期昇給は、毎日の業務に携わる中で得た経験・知識によって、社員個人の成長と組織としての成長を評価した制度「職能給」でした。長く会社に努め、社員として将来のビジョンを描くことができる給与体系だったと言えます。

これに対し、新たな制度「職務給」では、会社は「頑張った社員により報いる」ためにと、役職ごとに基本給の上限下限を設定する「範囲給」へと移行するとしています。毎年の人事評価で高い評価を得た場合には査定昇給でより多くの金額をプラスすることができます。また、年齢や勤続年数によらず、同じ役職で同じ職務ならば全員が同じ基本給であるため、中途採用者や若年層でも高いモチベーションを持つことができるとされています。

しかし、役職が上がらなければどうなるのでしょうか？ その答えは「範囲給」制度の中にあります。

「範囲給」 昇級すれば 昇級しないと

「範囲給」は等級(役職)ごとに基本給の上限と下限が決まっていて、同じ役職にとどまっている限り、その上限を超えて基本給は増えません。会社の提案では、次の役職にステップアップすることが望まれる姿であり、ずっと同じ役職にとどまることは想定していないとされています。

言い換えると、社員は頑張って働き、年齢と経験を重ねて上位の役職にステップアップするのが当然であるかのようです。

しかし、上位の役職になればなるほど定数は少なくなり、望んでも昇級できるとは限りません。また、「現場で汗を流して頑張る」ことは、会社に貢献することにはならないのでしょうか？

地域基幹職2級75号俸(44歳)		新制度では(範囲給上限到達)	
基本給	291,200 円	基本給	277,200 円
査定昇給(C 評価)	±0 円	査定昇給(B 評価)	±0 円
現制度で2級(主任)が新制度に移行した場合、範囲給の上限に到達する。そのため、査定昇給で B 評価(+1,500 円)を受けたとしても、基本給は増えない。 つまり、昇級しない限り、今後も基本給は増えない。			

郵政産業労働者ユニオン中央本部(略称：郵政ユニオン)

〒170-0012 東京都豊島区上池袋 2-34-2

郵政ではたらく誰もが入れる
労働組合です



郵政なんでも労働相談



03-5974-0816

月～金 13:00～18:00

ひとりで悩まず、まずは相談してください



HPは
コチラ