年功序列
メリット・デメリット
早見表

Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

年功序列制度とは

年齢や勤続年数に応じて賃金・役職が上昇する人事制度。勤続年数が長いほど貢献度が高いという考えに基づき、高度経済成長期に定着。
長期雇用（終身雇用）を前提とし、従業員に安定性を、企業に計画的な人材育成をもたらした。

成果主義との違い

成果主義はスキルや目標達成度を主基準とする。年功序列では、成果が同じでも若手の抜擢が難しい。
バブル崩壊後、人件費抑制や生産性向上のため成果主義導入が進んだが、育成軽視や人材流出のリスクも指摘される。

メリット・デメリット

メリット
従業員の定着、組織の連帯感向上
長期的な人材育成が可能
採用・育成コストの削減
人事評価・人件費管理の容易さ

デメリット
人件費の高騰（社員の高齢化）
若手のモチベーション低下・離職リスク
業務のマンネリ化・生産性低下リスク
企業成長の阻害リスク

© MoneyForward, Inc.

年功序列制度の見直しの背景

経済環境の変化（バブル崩壊後の体力低下、グローバル化、転職市場活性化）に加え、人件費の高騰が大きな要因。
近年、役割・職務給の導入が進み、年功序列（年齢・勤続給）は減少傾向にある。さらに、「同一労働同一賃金」原則（パートタイム・有期雇用労働法、2020年4月施行、中小企業は2021年4月）により、正規・非正規間の不合理な待遇差解消が求められ、企業は待遇差の説明義務を負う。これにより、勤続年数のみを根拠とした賃金体系の見直しが加速している。

今後のポイント

POINT!

維持する場合	• 成果評価の割合を高めるなど、賃金格差の是正。
	• 段階的研修やジョブローテーション等、長期視点での人材育成制度の強化。
廃止する場合	• 経営戦略に基づき、職種等に応じた明確な新評価基準（役割・職務給など）を構築。
	• 就業規則変更と、従業員への丁寧な説明（特に不利益変更が生じる場合、個別の同意取得が必須）。

© MoneyForward, Inc.