

企業年金制度の現状と今後の役割



横浜国立大学名誉教授 山口 修

～要旨～

1962年に適格年金が創設されて以来、わが国の企業年金の歴史も56年の歳月が経過した。その間、様々な理由で企業年金制度は変革を余儀なくされ、今日では確定給付企業年金と確定拠出年金（企業型）に集約されるようになった。

これら2つの企業年金制度は、年金の基本構造式「掛金＋運用収益＝給付」に即して言えば全く正反対のもので、事前に確定している部分が給付なのか掛金なのか、そして運用責任を負うのは企業なのか加入者本人なのか、また受給権賦与の取扱いはどうかなど、全く異なっている。

本稿では、これら確定給付企業年金と確定拠出年金を中心に、それらの導入の背景、制度の特長や課題、今後の役割期待などについて概説している。

昨今、企業年金の分野でも時代の変化に対応して様々な創意工夫が加えられ、制度の持続可能性が高められており、公的年金と並んで老後の所得保障の重要な基盤となるものと期待されている。

1 退職給付制度の変遷

(1) 退職給付制度

企業年金制度は、退職一時金制度から移行されたものが多く、両者は年金払いか一時金払いかという支給形態の相違はあるものの、一定の期間にわたり労働を提供したことに基づき支給される給付として、退職給付制度という言葉で包括される。

このうち、退職一時金制度は戦時下の法制で強制適用され、その後労働者年金保険（後に厚生年金保険）に吸収されたが、戦後、企業の任意の制度として復活すると大企業を始めとして多くの企業で幅広く採用されてきた。

この退職一時金は賃金の後払いとしての性格を持つほか、長期の勤務に対する功労報奨金としての性格や退職後の老後保障的な側面を併せ持つものであり、日本独自の制度であるといえる。

一方、企業年金制度は戦後、米国の制度を参考に一部の企業で実施されていたが、1962年に税制適格退職年金（以下、「適格年金」という）が導入され、さらに1965年に厚生年金基金（以下、「厚年基金」という）が導入されて以降、急速に普及していった。

しかし、バブル崩壊後の金融経済市場の大きな変動や会計ルールの国際化などの激動の中で、

企業年金の制度も変革を余儀なくされ、今日では確定給付企業年金（以下、「DB 年金」という）と企業型の確定拠出年金（以下、「DC 年金」という）に集約されるようになってきた。

(2) 退職給付制度の実施状況

厚生労働省の平成 30 年就業条件総合調査¹⁾によれば、退職給付制度の実施割合は 80.5% となっている（表 1）。

これを企業規模別にみると、従業員数 1,000 人以上の企業では 92.3%、300～999 人の企業で 91.8%と 90%を超えているが、100～299 人の企業では 84.9%、30～99 人の企業で 77.6%となっており、企業規模が大きくなるにつれて退職給付制度を実施する割合は高くなっている。

また、実施されている制度の内容を見ると、退職給付制度を実施している企業のうち、企業年金を実施している割合（企業年金のみ＋両制度併用）も企業規模が大きくなるにつれて高くなっており、1,000 人以上の企業では 72.4%、300～999 人の企業でも 55.6%と過半数を占めているのに対して、100～299 人の企業では 36.6%、30～99 人の企業では 17.9%にとどまっており、中小企業における企業年金の普及は低位の水準に留まっている現状にある。

(3) 適格年金の変遷

過去を振り返ると、1962 年に導入された適格

年金は、中小企業も含めて広く採用され、最盛期の 1994 年 3 月には 92 千件を超える制度数まで拡大した。

しかし、バブル崩壊後の株価低迷の影響で、掛金の引き上げや積立不足の穴埋めが必要となり、企業の負担感が増大して契約の解約や給付の減額が続出した。また、実施母体に中小零細企業が多かったため、実施企業そのものが経営破綻するケースも増加し、受給権保護の面から問題が生じた。

そのため、適格年金は 10 年間の移行期間を経て 2012 年 3 月末にその役割は終了したとして廃止されたが、その間に他の企業年金制度に移行したものが約 3 割、一時金制度である中小企業退職金共済に移行したものが約 3 割で、その他の約 4 割は解約等により制度を継続することが出来ない形で終了した。

このように企業規模を問わず広く普及した適格年金は発足から 50 年間という年金制度としては比較的短い期間で消滅することになったが、その背景には適格年金の所管が国税庁であり、過大損金を抑制する規制はあったものの、受給権保護に向けて財政安定を図るという視点が欠落していた点が指摘できよう。

(4) 厚年基金の変遷

厚年基金は 1965 年の厚生年金保険法の改正で、厚生年金保険の給付の一部を代行すると

表 1 平成 30 年就業条件総合調査（抜粋）

（単位：％）

企業規模	全企業	退職給付制度あり	退職一時金のみ	企業年金のみ	両制度併用
1,000 人以上	100.0	92.3 (100)	(27.6)	(24.8)	(47.6)
300～999 人	100.0	91.8 (100)	(44.4)	(18.1)	(37.5)
100～299 人	100.0	84.9 (100)	(63.4)	(12.5)	(24.1)
30～99 人	100.0	77.6 (100)	(82.1)	(5.4)	(12.5)
合計	100.0	80.5 (100)	(73.3)	(8.6)	(18.1)

（注）（ ）内は「退職給付制度あり」の企業を 100 とした割合

もに、企業独自の給付を上乗せする形で設計される企業年金として誕生した。その後の高度成長期において、大企業を中心とする単独、連合設立の厚年基金だけでなく、中小企業の業界団体などによる総合設立の厚年基金も着実に普及・拡大していった。そして、基金数は最盛期の1996年度には1,883基金に達し、加入者数では1997年度に1,225万人にまで拡大して、企業年金を代表する制度と言われた時期もあった。

しかし、2000年に導入された退職給付に係る企業会計では、厚年基金の代行部分も会計上の債務認識の対象とされ、多額の積立不足が発生する上場企業が相次ぎ、これを契機に企業の厚年基金に対するスタンスが劇的に変化した。

そして、財界の要望を受ける形で、2002年4月に確定給付企業年金法が施行され、厚年基金の代行部分の国への返上ルールが新設されるとともに、代行返上後の上乗せ給付の受け皿となる制度としてDB年金がスタートした。

それ以後、トヨタ、デンソーを皮切りに単独・連合設立の厚年基金の大部分は雪崩をうって代行返上を行い、1996年度末には1,883あった基金数は、2005年度末には687まで大幅に減少し、残存する基金の大部分は中小企業を設立母体とする総合型基金となった。

その後、2012年に発覚したAIJ詐欺事件を契機に総合型基金の財政状況の深刻な悪化がクローズアップされ、厚年基金として重大な問題であるばかりでなく、厚生年金本体への影響も懸念されるようになった。このため、2014年に施行された健全化法²⁾によって、厚年基金は他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散の導入等を行うこととされた。

これを受けて、総合型基金においても代行返上や解散が相次ぐこととなり、基金数は急速に減少した。2018年12月1日現在、将来期間の

代行返上を行った基金を除く残存厚年基金の数は単独・連合型基金で4、総合型基金で5、合計で9基金³⁾までに激減しており、事実上、厚年基金は過去の制度となった。

(5) 企業年金制度の世代交代

21世紀に入り、企業年金制度の世代交代が大きく進み、従来の制度に代わって、確定拠出(DC: Defined Contribution)タイプのDC年金と、確定給付(DB: Defined Benefits)タイプのDB年金が登場した。

このうち、DC年金はこれまでにない貯蓄型の年金制度として、2001年10月からスタートしたが、その給付額は加入者ごとに区分管理された個人勘定で累積される掛金と収益との元利合計をもとに決める仕組みとなっている。

また、DC年金では加入者自身が自己責任で資産対象を選択するため、各人で運用成績は異なり、結果として将来支給される年金額も違ってくることになる。このため、企業には加入者等に対して資産運用に関する教育を行うことが求められるが、多く企業では制度導入時の教育は行われるものの、継続的な教育については、必ずしも十分実施されていないのが実情である。

2002年4月に確定給付企業年金法が施行され、確定給付タイプのDB年金がスタートした。冒頭で述べたとおり、わが国の企業年金は退職一時金からの移行が多いが、その退職一時金は確定給付タイプの制度であるため、それを移行した企業年金も基本的にすべて確定給付タイプの制度であったため、殊更に確定給付といった表現は使われてこなかった。しかし、新たに上記のDC年金が登場したことによって、それと区分する意味からも確定給付という言葉が明示的に使われるようになった。これら2つのタイプの制度を簡単に比較する表2のとおりである。

表2 DB型とDC型の比較

	DB（確定給付）型	DC（確定拠出）型
給付額	規約等で給付の算定方法が決められ、給付額が確定	掛金＋収益で給付金額が決まるので、運用実績により変動
掛金額	積立不足が生じれば企業が追加拠出する必要がある	規約等で掛金の算定方法が決められ、掛金額が確定
資産運用	実施企業の責任で決定した資産運用機関が実施	加入者等が自己責任で決定 そのために投資教育が必須
資産の持分	全体で共有する形のため個人の持分はない	個人勘定があり、区分管理されている

（注）網かけの部分は、年金の基本構造式「掛金＋運用収益＝年金給付」のうち、どの部分が確定しているかを示している。

2 企業年金の現状

（1）企業年金の全体像

2018年3月末時点で企業年金全体では90兆円の積立金を有し、加入者数は1,608万人に達している。これは、厚生年金の第1号被保険者（民間企業に属する被保険者）3,822万人の42%に相当するが、複数の制度に重複加入している者がいるため、実際の普及率はこの数値よりも

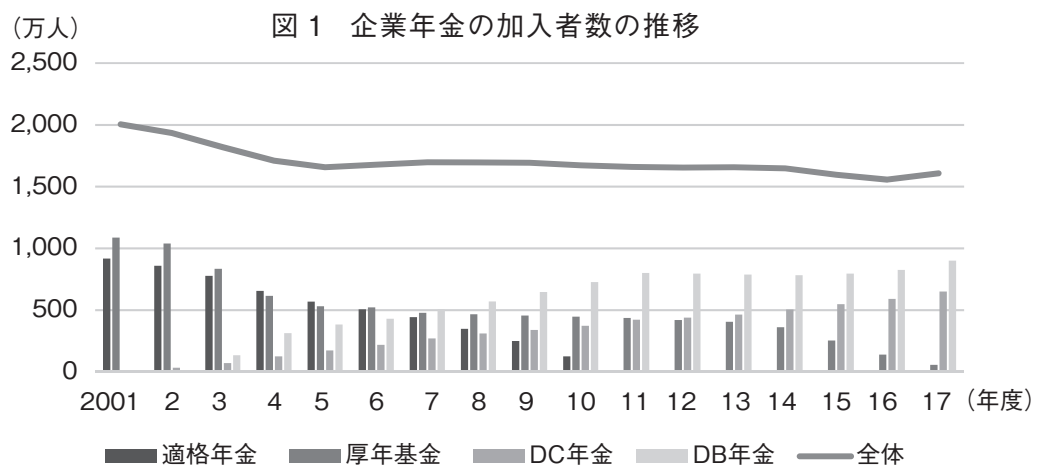
低いものと考えられる（表3）。

これら3つの企業年金制度について、DC年金が登場した2011年以後、過去17年間の加入者数の推移を示すと図1のとおりである。旧制度の適格年金が消滅し厚年基金が激減する中で、DB年金とDC年金という新制度に着実にパトタッチされており、新旧制度の交代の状態をはっきり見て取ることができる。

表3 企業年金の状況（2018.3末）

制度区分	件数、規約数	資産残高	加入者数
厚年基金	36	166,011 億円	57 万人
DB年金	13,341	621,337 億円	901 万人
DC年金（企業型）	5,731	116,686 億円	650 万人
合 計	19,108	904,034 億円	1,608 万人

（出所）DB型は信託協会、生命保険協会およびJA 共済連による「企業年金の受託状況」、DC年金（企業型）は運営管理機関連絡協議会、信託協会および生命保険協会の連名による「確定拠出年金（企業型）の統計概況」を参照



（出所）厚生労働省の集計資料等により作成

(2) 退職給付の受給権

退職給付は従業員の退職によって、その受給権が確定するものであるが、実はわが国の退職一時金制度では従業員の退職事由に応じて支給額に差を設けているのが通例である。自己都合退職の場合は、定年や会社都合による退職の場合よりも給付額が小さく、特に懲戒解雇になった場合には、表4のとおり、その全部または一部の給付金を支給しない事例が多いが、これは最高裁の判例によって社会通念上妥当なものとしてきた。

このため、退職一時金制度を移行したケースが多いDB年金では規約に懲戒解雇者への不支給等を明定すれば、同様の取扱いができる仕組みとなっている。

一方、DC年金では退職時点より前の掛金拠出段階で掛金が本人に帰属することなどから、勤続3年以上の退職者に対しては退職事由の如何にかかわらず、受給権は100%保証される仕組みとなっている。このように同じ時期に法制化されたDB年金とDC年金であるが、受給権の賦与に関する取扱いは異なっている。

参考までに、米国の企業年金においては、その基本法であるERISA（従業員退職所得保障法）において、DB型でもDC型でも受給権賦与ルールによって賦与された受給権は取り消すことが出来ないことが定められている。

なお、企業会計上は「退職給付は賃金の後払い」と整理されており、事後的に不支給となる事態

は想定されていないが、わが国の退職一時金の性格は賃金の後払いと単純に割り切るだけでは十分説明できず、現実には功労報奨的な要素も含まれている。

例えば企業にとって経済的損害の発生や社会的信用の失墜となるような事態を引き起こした者が懲戒解雇退職となる場合など、正に企業にとって功労とは真逆の事態に該当するために退職給付が不支給となるのである。またそれを容認する社会的コンセンサスが存在することも考え合わせると、この給付の性格の中に功労報奨的な要素が含まれることは十分窺い知ることができよう。

3 DC年金の発展と課題

(1) 企業型と個人型

2001年10月から導入された「確定拠出年金」では、掛金を主に企業が拠出するタイプの企業型DC年金と、個人が拠出するタイプの個人型DC年金の2種類がある。このうち、企業型DC年金は米国の401(k)プランなどを参考に導入されたが、米国では個人が拠出の主体でそれに企業がマッチング拠出をする形となっているが、わが国では逆で企業が拠出の主体で個人がそれにマッチングする形式を採っている。

(2) DC年金の発展

導入から5年後の2006年12月末時点の厚生労働省の調査によると、5年間での企業型DC

表4 懲戒解雇者に対する不支給の可否

	DB年金	DC年金	退職一時金	(参考) 米国の企業年金
不支給の可否	企業年金規約等に規定すれば可能	3年以上の勤務者には不可	権利の濫用がなければ、可能	受給権付与済の部分については不可
根拠法令	確定給付企業年金法	確定拠出年金法	最高裁判例	ERISA（従業員退職所得保障法）

年金の実施企業は約8千社あったが、他の制度から資産を移換してDC年金を導入した企業が約6割あり、適格年金や退職一時金からの移行が従業員数100人以上の中堅規模以上の企業で目立ったのに対し、従業員規模99人以下の中小企業では他制度からの移行ではなく、新規にDC年金を導入する例が多く見られた。

なお、直近の2018年10月末で実施事業主数は31,691件で、そのうち適格年金の全部又は一部を移行したものが6,877件(21.7%)、退職一時金の全部又は一部を移行したものが4,977件(15.7%)となっており、企業規模に係わらず実施できるDC年金は今後も大きく発展していくことが期待されている。

(3) DC年金の資産配分

2017年6月の「確定拠出年金の運用に関する専門委員会」⁴⁾の報告書では、2016年3月末の企業型DC年金の資産配分は、全体の平均で元本確保型が54.4%(預貯金35.6%、保険18.8%)、投資信託等が45.6%(バランス型13.8%、国内株式型12.5%、外国株式型6.9%、国内債券型5.7%、外国債券型4.3%、その他2.5%)となっており、このうち投資信託等への配分は5年前の調査に比べて8.1ポイント増加していると報告されている。

しかし、このような平均的な分散投資を実際に行っている人は実は少なく、現実には元本確保型に偏った運用配分の人や投資信託等のリスク資産に偏った人が多く存在するため、全体の平均値をベースに議論を行うことは必ずしも実態に即したものとはならない。

長期的に効率的な年金運用を行う観点からは、元本確保型商品に100%投資している加入者等が存在することは大きな問題点であるが、その中にはそもそも運用商品の選択を全くしていな

い人も含まれている。DC年金では自ら運用商品を選択する義務があるが、選択しない人が常に一定数含まれているため、これらの者に対しては、予め定められた運用方法(デフォルト商品といい、その95%は元本確保型商品)が設定されてきた。

2016年のDC改正法⁵⁾では、新たに要件を整備した「指定運用方法」が設けられ、運用商品を選択しない加入者等には法令に基づく適切な手続を経てリスク性商品も含む「指定運用方法」により運用することができるようになった。これにより、より多くの人が適切な分散投資を通じて効率的な運用収益を確保できるための環境整備が進み、DC年金の魅力が一層高まることを期待したい。

(4) DC年金の新展開

OECD諸国において、DB型年金からDC型年金へのシフトが進みつつある状況を踏まえると、わが国でもDC年金の一層の内容改善が必要である。2015年税制改正大綱、さらに2016年DC改正法によって、2017年1月から個人型DCには、企業年金を実施している企業に勤務する者、専業主婦や公務員を含め、基本的に公的年金制度に加入している60歳未満の全ての者が加入できる体制が整った。「iDeCo」とはこの拡大された個人型DC年金の愛称である。これによって生涯にわたって継続的に老後に向けた自助努力が可能となり、国民年金や厚生年金と組み合わせることで老後所得を充実させ、より豊かな老後生活を送ることができる基盤が確保されることとなった。

さらに、中小企業(従業員100人以下)を対象に設立手続き等を大幅に緩和した「簡易型DC制度」の創設、継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等が進められており、DC年金は

ユニバーサルな制度として、今後の私的年金の中核となることが期待されている。

4 DB年金の発展と課題

(1) DB年金と企業会計

DB型の退職給付制度は、企業会計上、年金の積立不足などが企業収益を圧迫する要因となる。このため、企業会計原則が適用される上場企業を中心に、年金給付額が市場指標などに連動して増減するキャッシュバランス制度に給付設計を変更する動きが高まったほか、内外株式の運用比率を低下させるなど年金運用面におけるリスクテイクを減少させて積立不足の発生を抑制する行動など様々な対応策が実行されてきた。

また、究極的な選択として、企業会計上、会社の拠出した掛金を費用処理することで済むDC年金に移行する動きもみられる。

(2) DB年金の資産運用

DB型の企業年金である厚年基金とDB年金の資産構成割合について、2017年3月末でそれぞれの平均値を比較してみると、表5のとおりであった。

内外株式を合計した配分比率をみると、厚年基金35.3%に対してDB年金では24.2%と10ポイント以上少なく、リスクの低い運用を行っていることが分かる。同じ資料で10年前の2007年3月末を見ても、厚年基金とDB年金の内外株式比率の差は9ポイント程度ありDB年金の

方が一貫してリスクの小さい運用を続けていたことが分かる。この背景には、前述のとおりDB年金を実施している上場企業では企業会計上、資産運用で損失が発生した場合に認識すべき債務が増えるためにリスクを抑制する傾向があったためと考えられる。

(3) DB型企業年金の変化の流れ

DB型企業年金をめぐる変化の流れのうち、21世紀に入って以後の動きを見ると以下のとおりである。

① 給付利率の見直し

退職一時金制度から移行した企業年金で、年金の支給開始年齢を定める場合、待期期間の金利相当分を年金給付に上乗せするのが通例である。また、退職一時金を年金に読み替える場合、一時金乗率を年金現価率で除して年金乗率を算定するが、この年金現価率にも一定の利率が用いられている。これらの利率は給付利率と呼ばれるが、多くの場合、年金財政計算で用いられた予定利率がそのまま採用されていた。

その後、資本市場の金利水準が大きく低下する中で、予定利率の見直しも実施されたが、給付利率についてはその引下げが給付水準の直接的な低下に繋がることから見直しが遅れていた。しかし、退職一時金からの移行割合の増加と同時に、給付利率の引き下げを実施するなどの方法をとって、資本市場の金利水準に対応した水準に給付利率を引下げる企業が増加した。

表5 DB型の企業年金の資産構成割合（2017年3月末）

（単位：％）

	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	ヘッジファンド	その他	短期資金
厚年基金	15.1	19.4	13.1	15.9	22.6	2.1	3.8	7.9
DB年金	25.7	10.6	15.5	13.6	16.8	5.8	6.9	5.1

（出所）第20回社会保障審議会企業年金部会の資料より抽出して比較

② キャッシュバランス（CB）制度

キャッシュバランス（CB）制度は、1980年代の初めにバンク・オブ・アメリカで導入された米国の代表的なハイブリッド型のDB制度である。日本では2002年に新たな給付設計の類型として認められ、その後パナソニックをはじめ、花王、日本IBM、日立製作所、NECなど多くの大企業で導入されるようになり、2011年の段階で加入者数1,000人以上のDB型企业年金の半分以上の53.3%がCB制度又はCB類似制度を導入済と報告されている。

このCB制度は資産運用のリスクを企業と加入者で分け合う仕組みであり、国債の利回りなどの指標に応じたみなし収益を付利する仮想的な個人勘定を設けて、金融資本市場の変動に応じた給付を行うとともに、資産運用は個人別ではなく、年金基金が一括して行う仕組みとなっている。この制度はまた、前述の給付利率の見直しを自動的に行うものでもあり、資本市場の変動リスクを企業が全面的に負担しなくてもよい仕組みとなっている。

このCB制度の導入により、企業は年金制度の持続性を高めると同時に、資産運用の変動による退職給付会計上の影響を抑制できるようになった。

(4) リスク対応掛金とその応用

2017年1月にDB年金の政省令が改正され、新たにリスク対応掛金が導入された。これは、将来の年金資産の価格変動による積立金減少リスクを想定して、そのリスク相当額の範囲内で定めた額を事前に拠出するもので、これまでの財政均衡の考え方の幅を広げたものといえる。

この掛金を適切な範囲で設定すれば、企業は年金資産の価格変動に起因する積立不足を避け得る可能性が高まるため、企業業績が好調な時

点で考慮すべき選択肢の一つになるものである。

これまでの企業ニーズに照らせば、企業の業績が好調な時期に課税所得を減らして、課税タイミングを遅延させ金利の機会収益を得る効果が考えられるが、昨今の超低金利の環境下ではその効果はそれ程大きいものとはいえない。

(5) リスク分担型企业年金

リスク分担型企业年金は、リスク対応掛金と同時期に導入されたもので、リスク対応掛金を実践的に使った応用編ともいえる。

具体的には、企業は新たにリスク対応掛金を拠出する形で掛金を固定し、その範囲内で毎年、財政均衡するように給付の調整率を定める方式である。これにより、企業は将来発生リスクに対する掛金負担をする一方、加入者等は運用成績の悪化等による給付減額のリスクを容認することによって、両者がリスクを分担する仕組みとなっている。

なお、リスク分担型企业年金の場合、将来発生する財政悪化リスクとして、積立金の価格変動リスクに加えて、予定利率の低下リスクも織り込むものとされている。これは、掛金が固定され、追加の掛金拠出がない仕組みであるため、想定されるリスクをできるだけ前広に事前に織り込む考え方である。

また、この制度に対する企業会計上の取扱いに関しては大きく注目する必要がある。すなわち、「企業の拠出義務が規約で定めた掛金に限定され、追加拠出の義務を実質的に負っていないと確認された場合には、この制度は、企業会計上、確定拠出制度に分類されること」とされたのである。

これにより、特別掛金を除く毎期の掛金がそのまま会計上の費用とされ、退職給付債務の認識も不要となる。このため、これまでのDB制

度のように金利や価格などの資本市場の変動が退職給付会計の仕組みを通じて、企業本体の業績評価に悪影響を与える事態は回避できる可能性が強くなった。

すなわち、将来の財政悪化リスク相当額に対して、リスク対応掛金の設定水準を適切に定めつつ、実質的に給付減額には至らないような工夫が出来れば、DB型企業年金であっても企業会計上は確定拠出年金として運営できることになる。

このことは、企業経営のリスクマネジメントの面でもプラスに働くものと考えられるため、今後のDB年金の制度見直しにおける有力な選択肢の一つになるものと期待されている。

このようにDB年金も時代の変化に合わせて着実に対応しており、持続可能性を高めている。今後も公的年金と並んで、サラリーマンの老後の所得保障の基盤的制度としての役割を果たすことが大いに期待される。

【注】

- 1) 対象は常用労働者30人以上を雇用する民間企業のうち、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業による抽出調査。調査客体数：6,370、有効回答数：3,697、有効回答率：58.0%
- 2) 「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」のこと
- 3) 企業年金連合会HPを参照
- 4) 社会保障審議会企業年金部会に設けられた委員会
- 5) 確定拠出年金法等の一部を改正する法律

【参考文献】

浅野幸弘・山口 修 (2002) 『キャッシュバランスのすべて』日本経済新聞社

山口 修・久保知行 (2004) 『企業年金の再生戦略』金融財政事情研究会

山口 修 (2009) 「企業年金の制度設計の変遷と今後の展望」『年金と経済 Vol.27No.4』

山口 修 (2012) 「適格退職年金制度の果たした役割について」『信託 250 号』信託協会

山口 修 (2014) 「確定拠出年金の今後の課題と対応について」『京都大学経済学会・経済論叢第188巻第3号』

青山 潤 (2017) 「確定拠出企業年金制度の弾力化～「リスク対応掛金」と「リスク分担型企業年金」の導入～」『みずほ年金レポート、No.122』みずほ信託銀行年金研究所

山本 進 (2017) 「企業年金制度の現状と課題」『信託 270 号』信託協会

山口 修 (2017) 「退職給付制度の現状と課題」『年金と経済 Vol.36No.3』

山口 修 (2018) 「企業年金制度の沿革、現状と今後の展望」『横浜経営研究第38巻第3・4号』

やまぐち おさむ

1950年大阪市出身、1972年大阪大学理学部数学科卒業、住友信託銀行入社、年金運用部長、理事・本店支配人、年金研究センター研究理事等をへて退社。

2004年横浜国立大学経営学部教授に就任し、同大学評議員、附属図書館長をへて2015年定年退官し、名誉教授に就任。

2013年～2015年京都大学経営管理大学院客員教授を兼務（非常勤）

2015年帝京大学経済学部教授に就任、2018年同大学を退職し、大妻女子大学社会情報学部講師に就任（現任中）。その間、社会保障審議会年金部会委員を10年以上務めたほか、厚生労働省独立行政法人評価委員長や日本年金学会代表幹事などを務めた。

【主要著書・論文】（参考論文に掲示した以外のもの）

『確定拠出型年金の導入戦略』（単著）東洋経済新報社、1999年

『退職給付債務の実務』（単著）中央経済社、2000年

『確定拠出年金のすべて』（単著）金融財政事情研究会、2001年

『退職給付信託の研究』『信託研究奨励金論集第29号』、2008年
