

平成16年改正後の残された課題に対する 各方面からの主な提案（例）

- 国民年金保険料の徴収時効（2年）の見直し
- 老齢基礎年金の受給資格期間（25年）の見直し
- 低所得者に対する加算等
- 国民年金保険料免除制度の見直し等
- 非正規雇用者に対する厚生年金適用の拡大等
- 成人年齢の見直しと国民年金制度の適用年齢
- 高齢者雇用と統合的な仕組み（在職老齢年金等）

国民年金保険料における徴収時効について

- 現行の国民年金制度では、保険料を徴収する権利について、国民年金法第102条第4項により2年で消滅時効することとされている。(短期消滅時効)

◎国民年金保険法(昭和三十四年法律第四百十一号)一抄一 (時効)

第百二条 1~3…(略)…

4 保険料その他この法律の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利及び死亡一時金を受ける権利は、二年を経過したときは、時効によつて消滅する。

5~6…(略)…

◎会計法(昭和二十二年法律第三十五号)一抄一

第三十一条

金銭の給付を目的とする国の権利の時効による消滅については、別段の規定がないときは、時効の援用を要せず、また、その利益を放棄することができないものとする。国に対する権利で、金銭の給付を目的とするものについても、また同様とする。

2…(略)…

- この結果として、国民年金の被保険者は、2年を超えた場合に短期消滅時効により、国民年金保険料を納付しようとしても行うことができない。
- こうした取扱いについては、他の社会保険制度の保険料と同様、短期間で債権債務関係を確定し、法的関係の早期安定を図る必要があることによるものである。(他の社会保険制度の保険料については、別添を参照。)

他の制度における時効の取扱い

下記の社会保険制度における保険料の徴収時効は、2年となっている。

- ・ 厚生年金保険の保険料
- ・ 健康保険の保険料
- ・ 国民健康保険の保険料
- ・ 介護保険の保険料
- ・ 労働保険の保険料

(参照条文)

○ 厚生年金保険法

(時効)

第九十二条 保険料その他この法律の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、二年を経過したとき、保険給付を受ける権利は、五年を経過したときは、時効によって、消滅する。

2・3 (略)

○ 健康保険法

(時効)

第九十三条

保険料等を徴収し、又はその還付を受ける権利及び保険給付を受ける権利は、二年を経過したときは、時効によって消滅する。

2 (略)

○ 国民健康保険法

(時効)

第一百条 保険料その他この法律の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利及び保険給付を受ける権利は、二年を経過したときは、時効によつて消滅する。

2 (略)

○ 介護保険法

(時効)

第二百条 保険料、納付金その他この法律の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利及び保険給付を受ける権利は、二年を経過したときは、時効によって消滅する。

2 (略)

○ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

(時効)

第四十一条 労働保険料その他この法律の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、二年を経過したときは、時効によって消滅する。

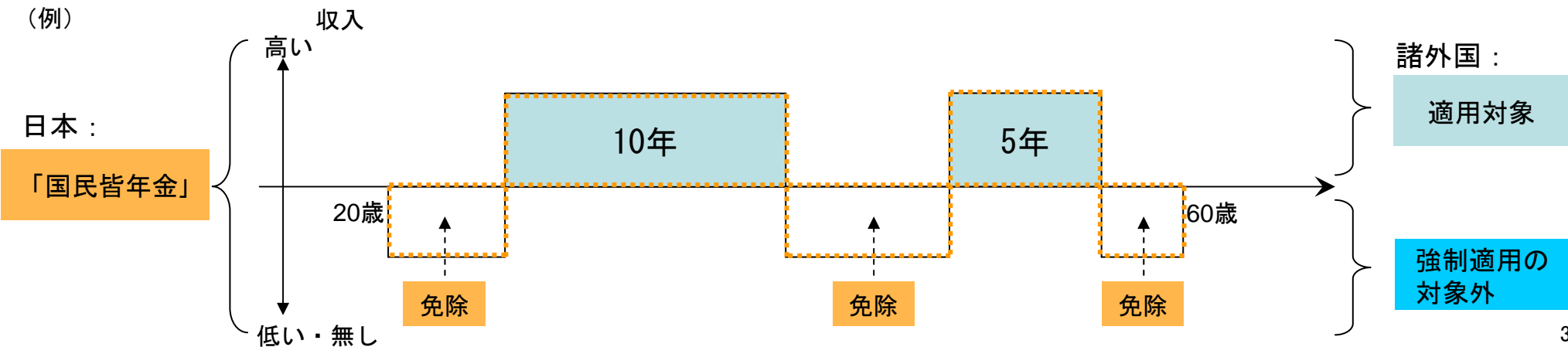
2 (略)

老齡基礎年金の受給資格期間について

諸外国との比較

- 諸外国では、公的年金の受給資格期間が日本の25年に比べて短い状況にあるが、これは、
 - ・ 日本と異なり、収入の無い者も含めた「国民皆年金」が実施されている訳ではなく、一定収入以上ある者を対象とした制度であることから、収入の無い無業者などは公的年金制度の強制適用対象とはされていない国が多く、
 - ・ このため、人生のうちで就業者であるなど一定以上の収入のある時期のみしか加入期間としてカウントされないため、比較的短い期間でも年金権を与えないと、掛け捨てや無年金者という問題が生ずる、といった要因もあるのではないかと考えられる。
- 他方、我が国では、低収入や無収入の者でも制度の対象とする「国民皆年金」を実現するとともに、
 - ・ こうした者については免除制度を設けること等により、25年という受給資格期間であっても、これを満たすことを可能とし、
 - ・ 一定収入を超えた期間（例：被用者年金期間や国民年金の保険料納付済期間）は1月分からでも年金額に反映されるという制度体系をとっている。

(例)



諸外国における年金の受給資格期間等について

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
受給資格期間	25年	(*) 40加入四半期 (10年相当)	男性11年 (**) 女性9.75年	5年	なし	なし (注参照)
強制適用対象者	無業者も含む国民皆年金	被用者 及び年収400ドル (47,200円)以上の 自営業者	週87ポンド(約2万円)以上の所得がある被用者 及び年4,524ポンド (約102.7万円)以上の所得のある自営業者	民間被用者 及び芸術家等一部の自営業者	被用者 及び自営業者	被用者 及び自営業者 (17,047クローネ(約28.1万円)以上の所得)
無業者の取扱い	強制適用対象	強制適用の対象外	同左	同左	同左	同左

(注) 保証年金については最低3年のスウェーデンでの居住が必要であり、満額受給は40年の居住が必要。

(*) 1,000ドル(2007年)の収入につき1加入四半期が付与される(最高で年間4加入四半期まで)。

(**) 男女ともに、満額受給要件(男性:44年、女性:39年)の4分の1の期間にわたって加入していることが必要。

日本で受給資格期間を25年以上とした理由

- 基礎年金導入時に国民年金の受給資格要件である25年に揃えた。
 - ※ 同時に、1階（国民年金）の受給要件を満たせば、2階（厚生年金等）は1月からでも支給される制度に再編した。
- 国民年金が制度発足時に受給資格期間を25年としたのは、
 - ① 厚生年金等が受給資格期間を20年としているのに対して、40年加入を原則とする国民年金において、受給資格期間を25年としても特別に長いとは判断されなかったこと、
 - ② 低所得者には免除制度が設けられていて、25年と定めても低所得者に特に不利になるとは考えられなかったこと、
 - ③ 当時の所得水準をみたときに、年金という名に値する額の支給を確保するには、25年の拠出期間を必要としていたこと、からである。

保険料を納めた者と免除者とのバランス

- 受給資格期間の短縮を検討する場合には、受給資格期間分の保険料を納めた者と、40年間全て免除を受けた者との年金額のバランスにも配慮する必要があるのではないか。

（平成19年度基礎年金月額）

・ 40年納付した場合	66,008円
・ 25年納付した場合	41,258円
・ 20年納付した場合	33,008円
・ 10年納付した場合	16,500円

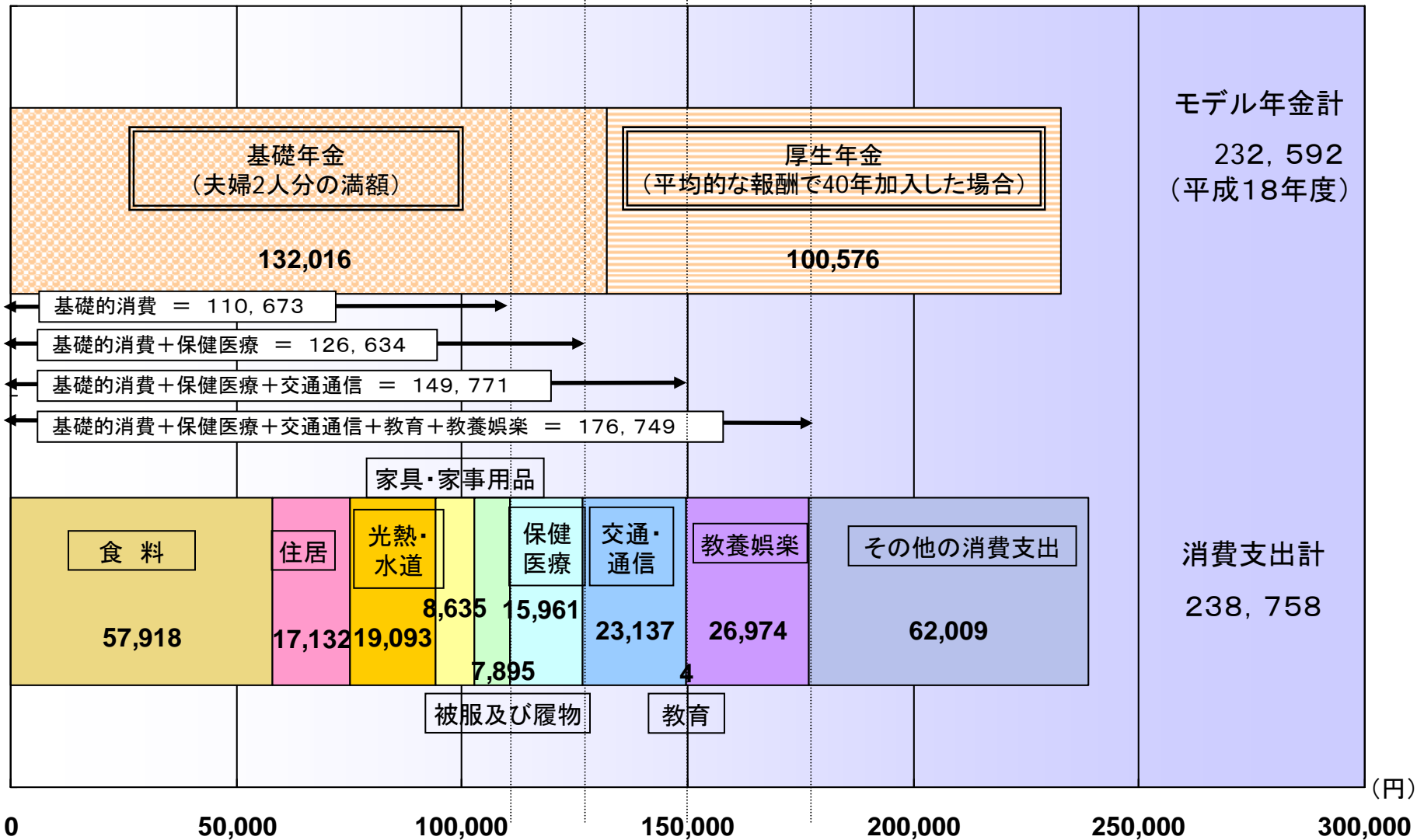
・ 40年間免除の場合 33,008円

（国庫負担1／2として算定した場合）

高齢者世帯の生計費と基礎年金の給付水準

○ 夫婦の基礎年金の水準を高齢者夫婦世帯(有業者なし)の家計と比較すると、衣食住をはじめとする老後生活の基礎的な部分をカバーする水準。

モデル年金
の水準



(円)

基礎年金月額と生活扶助基準額

- 基礎年金額を、単身の生活扶助基準と比べると、級地によっては生活扶助基準が高いが、夫婦の生活扶助基準と比べると同等程度の額である。
- 生活保護と公的年金の役割が異なることから、生活保護の基準と公的年金の給付額は単純に比較できるものではないことに留意

◇ 基礎年金月額 66,008円 (夫婦合計：132,016円) (平成20年度月額)

◇ 生活扶助基準額 (平成20年度月額、単位：円)

世帯	構成	生活扶助基準額 (3級地-2 ~ 1級地-1)	<参考> 2級地-1 [県庁所在地等]
単身	65歳	62,640 ~ 80,820	73,540
夫	夫65歳、妻65歳の 場合の1人平均	47,250 ~ 60,970	55,480
婦	夫婦合計額	94,500 ~ 121,940	110,960

(注)家賃、地代を支払っている場合は、これに住宅扶助が加算される。

申請免除等の概要

○ 申請免除制度とは、保険料を納付することが経済的に困難な被保険者の年金権確保のために、被保険者からの申請に基づいて、社会保険庁長官が承認したときに、保険料の納付義務を免除する仕組みである。

○ 申請免除の種類

① 申請免除(学生以外)

☆本人、世帯主、配偶者の所得に応じて免除を行う。
☆年齢制限なし。
☆老齢年金給付の際に国庫負担分の年金が受けられる。

☆A欄の金額以下 → 全額免除
☆B欄の金額以下 → 4分の3免除
☆C欄の金額以下 → 半額免除
☆D欄の金額以下 → 4分の1免除

② 学生納付特例制度

☆本人の所得のみに応じ納付を猶予する。

☆老齢年金給付への反映なし。
☆C欄の金額以下の者

③ 若年者納付猶予

☆本人・配偶者の所得に応じ納付を猶予する。
☆30歳未満限定。

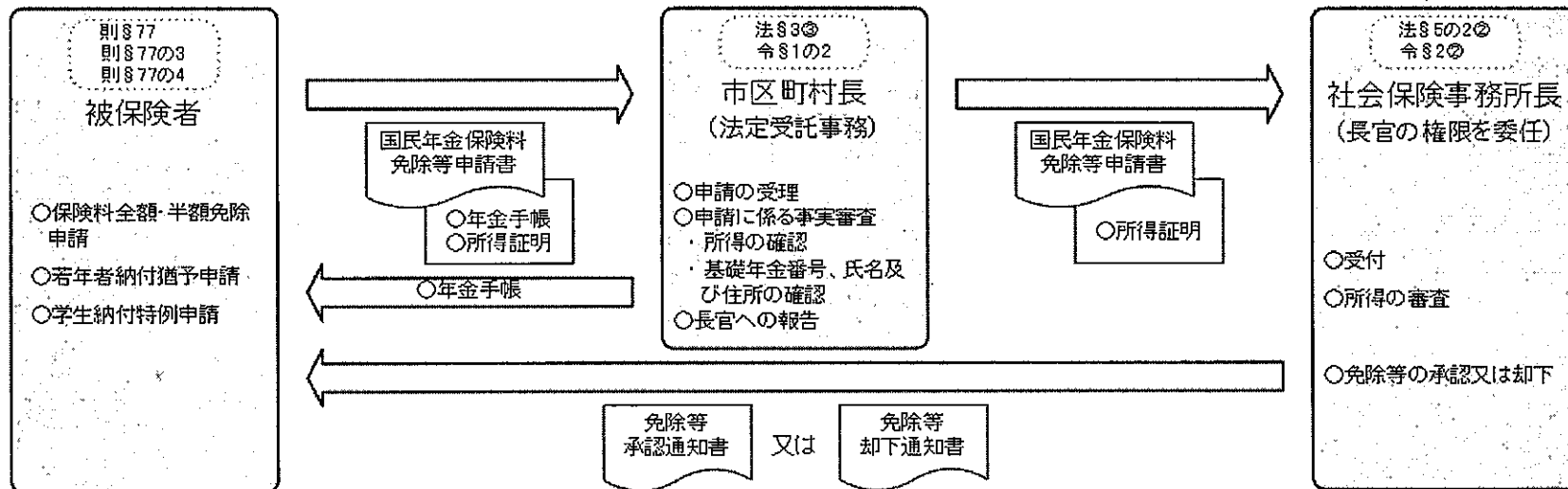
☆A欄の金額以下の者
☆平成17年4月から10年間の時限措置
☆老齢年金給付への反映なし。

平成18年度の所得基準

世帯構成	全額免除 若年者猶予	3/4免除	半額免除 学生特例	1/4免除
4人世帯(夫婦+子2人)	162万円	230万円	282万円	335万円
2人世帯(夫婦のみ)	92万円	142万円	195万円	247万円
単身世帯	57万円	93万円	141万円	189万円

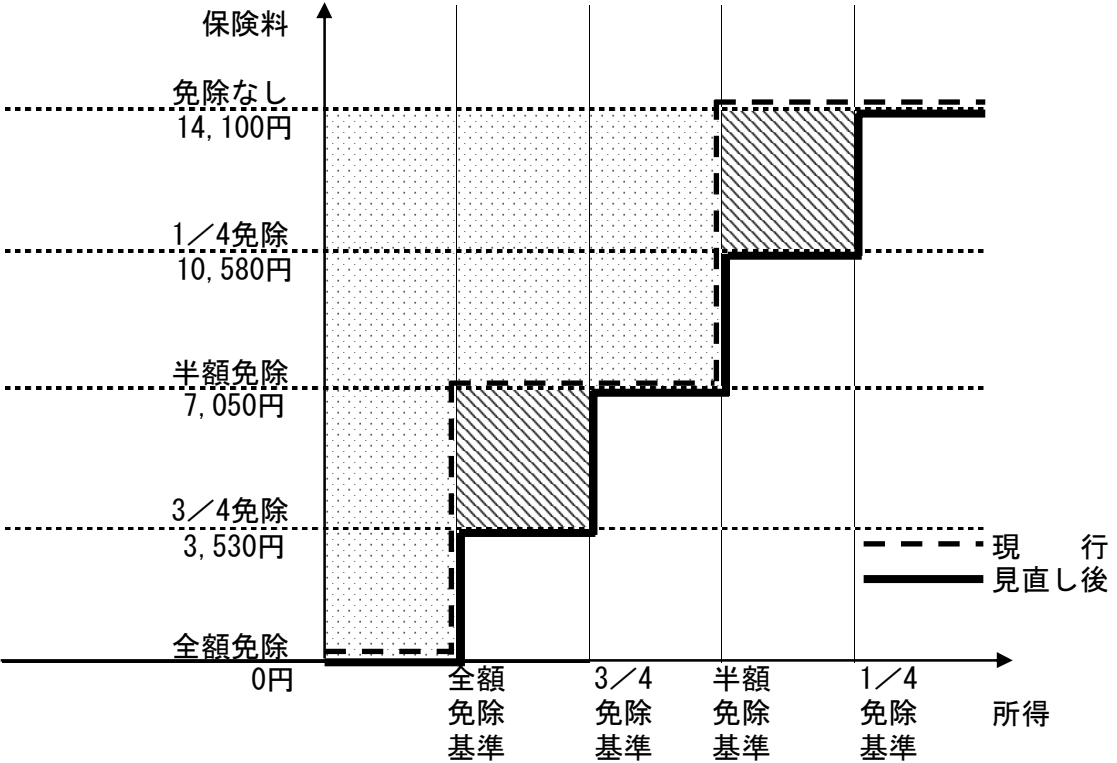
※ B欄からD欄の金額は基準額の目安であり、控除額により変動する。

申請免除等の流れ



国民年金保険料の多段階免除制度（平成18年7月施行）

段階保険料



《国民年金の申請免除制度を巡る論点》

○保険料の段階的引上げ



○今後、免除段階間の負担の格差が拡大
(全額免除 ⇔ 半額免除 ⇔ 免除なし)



《多段階免除制度の導入》

○保険料の段階的引上げに対応し、負担能力に応じたきめ細やかな免除制度の導入
○免除対象者層の負担感の急激な変化を緩和し、免除制度を活用しつづけるだけ納付しやすい仕組みとする

(注) 保険料額は平成19年度の額

年金額

保険料	将来の年金額	
	国庫負担分	保険料分
免除なし	→	満額
1/4免除	→	7/8
半額免除	→	3/4
3/4免除	→	5/8
全額免除	→	1/2

(注) 国庫負担率 1/2、追納がなかった場合。

パート労働者に対する厚生年金適用の拡大(法案のポイント)

平成19年4月13日、第166回通常国会に提出された「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」で措置しており、本法案は継続審議の扱いとされている。

1. 新たな適用基準

※具体的な数値「20時間」「98,000円」「1年」「300人」については法律で明記

①労働時間：「週所定労働時間が20時間以上」であること

かつ

②賃金水準：「賃金が月額98,000円以上」であること

かつ

③勤務期間：「勤務期間が1年以上」であること

かつ

④学生の取扱い：学生は適用対象外とする

かつ

⑤ 中小零細事業所への配慮：「従業員が300人以下」の中小零細事業主には新たな基準の適用を猶予

→ この基準により新たに適用対象となる人数は約10～20万人程度

※ 雇用保険の例に同じ

※ 現行の厚生年金の保険料負担の基準(標準報酬等級)の下限の額

※ 賞与、通勤手当、残業手当等を含まない毎月の賃金支給額で判断

※ 雇用保険の例に同じ

※ 大学、短大、高校、高専、専修学校、各種学校(1年以上課程)等の学生

※ 現在厚生年金の適用対象とされている従業員の人数で算定

※ 猶予期間は「別に法律で定める日」まで

※ 現在、「4分の3以上」の基準により既に厚生年金の適用対象とされているパート労働者については、引き続き現行の基準による。

2. 健康保険・介護保険

○ 被用者に対する社会保険制度として一体的な運営を行っていることから、厚生年金で新たに適用対象となる者については、健康保険・介護保険も適用する。

3. 施行時期

○ 制度の周知や企業の対応、行政実務(日本年金機構)の対応など十分な準備期間を設ける観点から、平成23年9月1日から施行する。(※日本年金機構:平成22年1月発足予定)

国民年金保険料徴収の円滑化のための取組み

< 社会保障審議会年金部会パート労働者の厚生年金に関するワーキンググループ報告書（抜粋） >

6. その他の課題

(3) 国民年金保険料徴収の円滑化のための取組み

- パート労働者に対する厚生年金の適用が拡大されても、労働時間が相対的に短いパート労働者などは、なお一定程度国民年金に残ることになる。
- 国民年金第1号被保険者のうち、「臨時・パート労働者」は特に保険料の納付率が低いとの問題がある。自営業者等と異なり老後の稼得手段を持たないこうしたパート労働者に厚生年金が適用されなければ、国民年金の給付が確実に保障される必要性はよりいっそう高まると言える。
- これら被用者である第1号被保険者の老後の所得保障については、事業主も一定の責任を負っていると考えられることから、第1号被保険者であるパート労働者が国民年金保険料を確実に納付できるよう、パート労働者に対し国民年金保険料の納付勧奨等に関する手続の周知や関係書類の配布を行うことや、事業所における納付の説明会の開催に協力することなど、所要の協力を事業主に求めるとともに、さらに、給与所得に対する所得税の源泉徴収の仕組みなどを参考にして保険料徴収についてもより強い協力を得られないか検討すべきである。

<第8回社会保障審議会年金部会

パート労働者の厚生年金に関するワーキンググループ（平成19年2月8日）における発言（抜粋）>

（A委員）

「（略）1号の被保険者の保険料を事業主の方で源泉徴収するような御協力をしていただけますかという話だと思うんですけども、それについて、どうお考えなのかということ。」

（B協会）

「いわゆる源泉徴収の代行のことですけれども、もしかしたら、これは前に申し上げたのかもしれませんがけれども、この年金拡大の議論をして、国民年金の分野から大量に厚生年金適用拡大に伴って、私どもの業界はなだれ落ちて、その分がこちらに来るといふことの危機感と、現実の数字を示してきたわけですけれども、だとするならば、これにどうするのかといふことの対応についての議論が始まったならば、といふことで部内で議論していますのは、当然のことながら、やはり私どもが本来国民年金で収めている短時間の、しかも短期間の、そういう私どもが主張しています、本来、国民年金で将来の年金プランをつくるという人たちについての徴収にして、空洞や未納の問題があるわけですけれども、それらについては、私どもがその人たちに賃金を払う以上、それを代行徴収していくということについては提案していこう、あるいはそれを言っていこうといふことは、もう既に議論しております。（略）」

国民投票法の成立と民法の成年年齢の検討について

- 日本国憲法の改正手続に関する法律（平成19年法律第51号、平成19年5月18日成立。以下「国民投票法」という。）においては、投票権者として年齢18歳以上と規定。

- ・ 国民投票法第3条

日本国民で年齢満18年以上の者は、国民投票の投票権を有する。

- 国民投票法附則第3条において「年齢満18年以上満20年未満の者」に関し、国民投票法との整合性を図るべく「年齢」を定める公職選挙法、民法その他の法令の規定について検討を加え、必要な法制上の措置を講ずるよう規定された。

- ・ 国民投票法附則第3条

国は、この法律が施行されるまでの間に、年齢満18年以上満20年未満の者が国政選挙に参加することができること等となるよう、選挙権を有する者の年齢を定める公職選挙法、成年年齢を定める民法（明治29年法律第89号）その他の法令の規定について検討を加え、必要な法制上の措置を講ずるものとする。

- この規定を踏まえ、法務大臣より法制審議会に対し「若年者の精神的成熟度及び若年者の保護の在り方の観点から、民法の定める成年年齢を引き下げるべきか否か等について御意見を承りたい。」との諮問がなされており、現在、法制審議会民法成年年齢部会において検討が行われている。

民法の成年年齢が20歳と定められた理由等（参考）

- 民法（明治29年法律第28号）において成年年齢が20歳と規定されている。

第4条 年齢20歳をもって、成年とする。

- ・ 元々は、明治9年太政官布告第41号において「自今満20年ヲ以テ丁年ト相定候」と規定されて現在に至っているところ。

（注）太政官布告は、旧大日本帝国憲法下における法律又は勅令事項に該当する。

- 成年年齢が20歳と定められている理由については、必ずしも明らかではないが、旧民法制定当時の日本人の平均寿命や精神的な成熟度などを総合考慮したものであると考えられている。

・基本書における記載

「明治期の制定法が、当時21歳から25歳程度（21歳とするものが比較的多い）を成年年齢と定めていた欧米諸国に比べて、やや若い20歳成年制を採用したことについて、当時の学説には、日本人の平均寿命の短さ、あるいは日本人の精神的成熟の早さなどを理由として挙げるものがある。現実的な理由としては、当時の立法者が、近代的な経済取引秩序を作り上げるための必要条件として欧米の成年制度を受け入れることを基本に、15歳程度を成年とするわが国の旧来の慣行をも考慮に入れて、当時の国際的基準からいえばやや低く、それまでのわが国の慣行からすればかなり高い成年年齢を、律令を理由付けに、採用したと考えることができよう。なお、『全国民事慣例類集』には、20歳ないしそれ以上の成年期を定めた地方があることも記されており、本人保護を主な目的とする無能力者制度の趣旨からも、それまでの日本の慣行の中では高度な20歳を標準としたとする考察もある。」

【谷口知平＝石田喜久夫編『新版注釈民法（1）総則（1）[改訂版]（有斐閣，2002）294頁以下[高梨公之・高梨俊一]】

（【出典】法制審議会民法成年年齢部会第1回会議（平成20年3月11日開催）配付資料3『民法の成年年齢が20歳と定められた理由等』から抜粋）

国民年金の適用年齢について

- 国民年金の適用年齢は、国民年金制度創設の昭和36年以来、20歳～60歳とされている。
- 適用年齢を20歳～60歳としているのは、次のような考え方に基づくものである。

「年金制度は、稼得能力を有する時期に予め保険料を拠出し、稼得能力を喪失した場合の所得保障を行う制度であるが、自営業者等の場合、就職・退職という客観的な労働能力の得喪を把握できないので、一般的な生産活動、労働活動、稼得能力等を考慮し、20～60歳という年齢で線を引いた」

在職老齢年金(年金支給停止)制度の経緯

1. 導入の背景等

- 厚生年金制度の老齢年金は、昭和29年にほぼ現在の姿になって以来、支給開始年齢要件に加え、「退職」を支給要件としており、在職中は年金を支給しないことが原則であった。

(在職老齢年金導入の経緯)

- しかしながら、高齢者は低賃金の場合が多く、賃金だけでは生活が困難であったため、昭和40年、65歳以上の在職者にも支給される特別な年金(在職老齢年金)を新たに創設した(年金を8割支給する制度)。また、昭和44年には、在職老齢年金を60歳台前半にも拡大した(支給割合は8割～2割の4段階)。
 - ⇒ 以降、①働いても年金が不利にならないようにすべきである、他方で、②現役世代とのバランスから、一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきである、との相反する要請の中で見直しが行われてきた。

2. その後の主な改正の経緯（●：60歳台前半、○：60歳台後半、◎：70歳以上）

(改正)	①就労を阻害しない観点の見直し	②現役世代の負担に配慮する見直し
昭和60年	◎◎ 65歳以上は年金を全額支給。	
平成元年	● 60歳台前半の在職老齢年金の支給割合を8割～2割の7段階に。 ※この支給方法では、賃金が増えても、賃金と年金の合計額が増えず、減る場合もあり。	
平成6年	● 60歳台前半について、賃金の増加に応じ、賃金と年金の合計額がなだらかに増加するよう改正。	
平成12年		○ 60歳台後半にも在職支給停止の仕組みを導入(ただし、60歳台前半より緩やかな支給停止の仕組み)。
平成16年	● 60歳台前半について、在職支給停止の仕組みを緩和。	◎ 70歳以上にも、60歳台後半と同様の在職支給停止の仕組みを導入(ただし、保険料負担なし)。

(注1) 報酬比例部分の支給開始年齢引上げ(男子は2025年(平成37年)、女子は2030年(平成42年)までに65歳まで引上げ)に伴い、60歳台前半の在職老齢年金制度はなくなる。

(注2) 被用者年金一元化に際し、60歳台前半の公務員OBに対する在職年金(共済年金)の支給停止方法を、現在の厚生年金のルールに合わせ強化する(被用者年金一元化法案を第166回国会に提出)。

60歳台以降の在職老齢年金制度について

60歳～64歳

約90万人、約0.8兆円
(平年度ベースの推計値)

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円(※1)を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が48万円(※2)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
 - * 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

65歳～69歳

約20万人、約0.2兆円
(平年度ベースの推計値)

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円(※2)を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)

70歳～

約20万人、約0.2兆円
(平年度ベースの推計値)

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。
(ただし、保険料負担はなし)
 - * 平成16年改正前は年金を全額支給

◎ 在職支給停止制度の年金財政への影響は、最終保険料率換算で0.7%程度に相当。

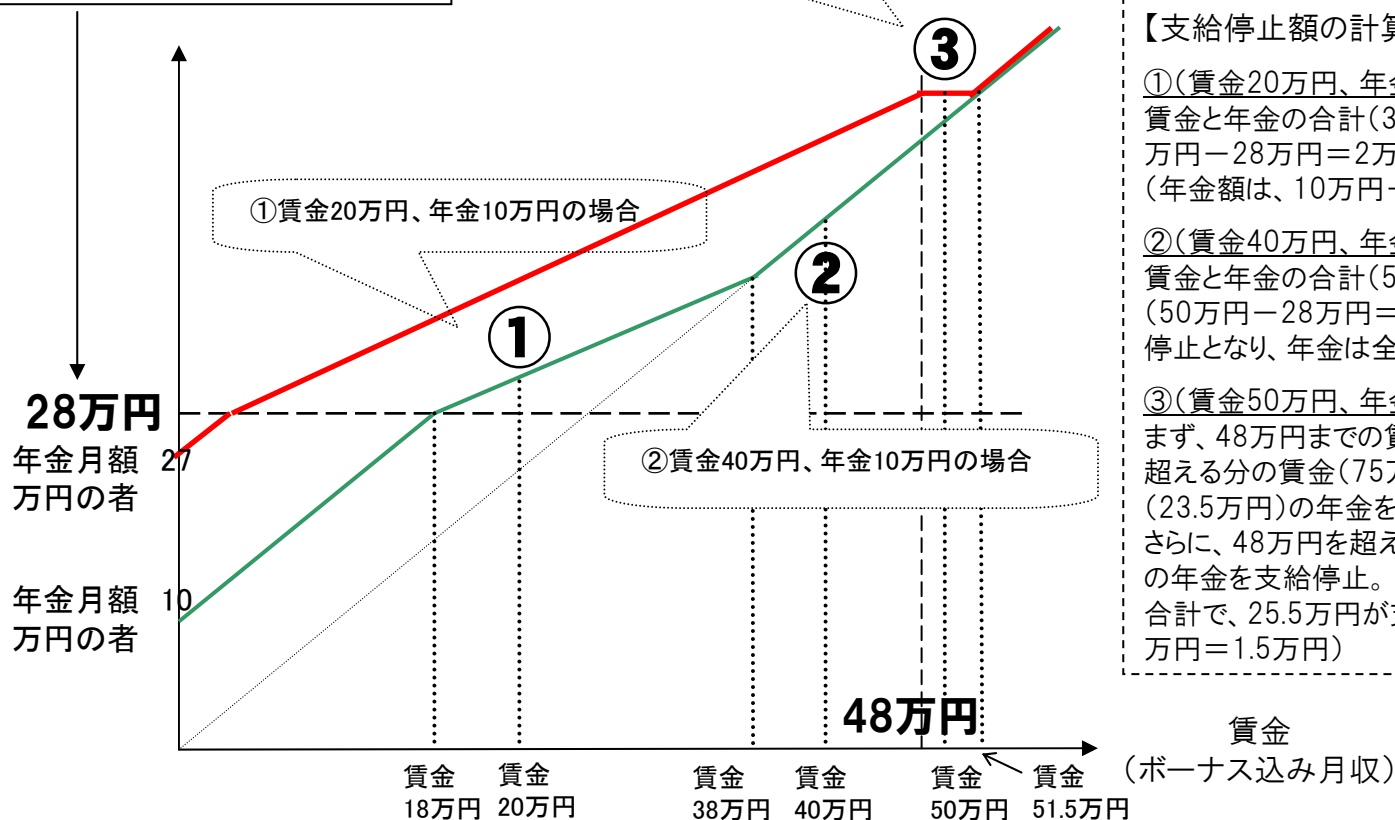
※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

※2 総報酬制の導入前は37万円(現役男子被保険者の平均的賃金)だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から48万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

60～64歳の在職老齢年金制度

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金(ボーナス込み月収)が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する
- * 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

賃金(ボーナス込み月収)と年金月額(定額部分も含む)の合計額

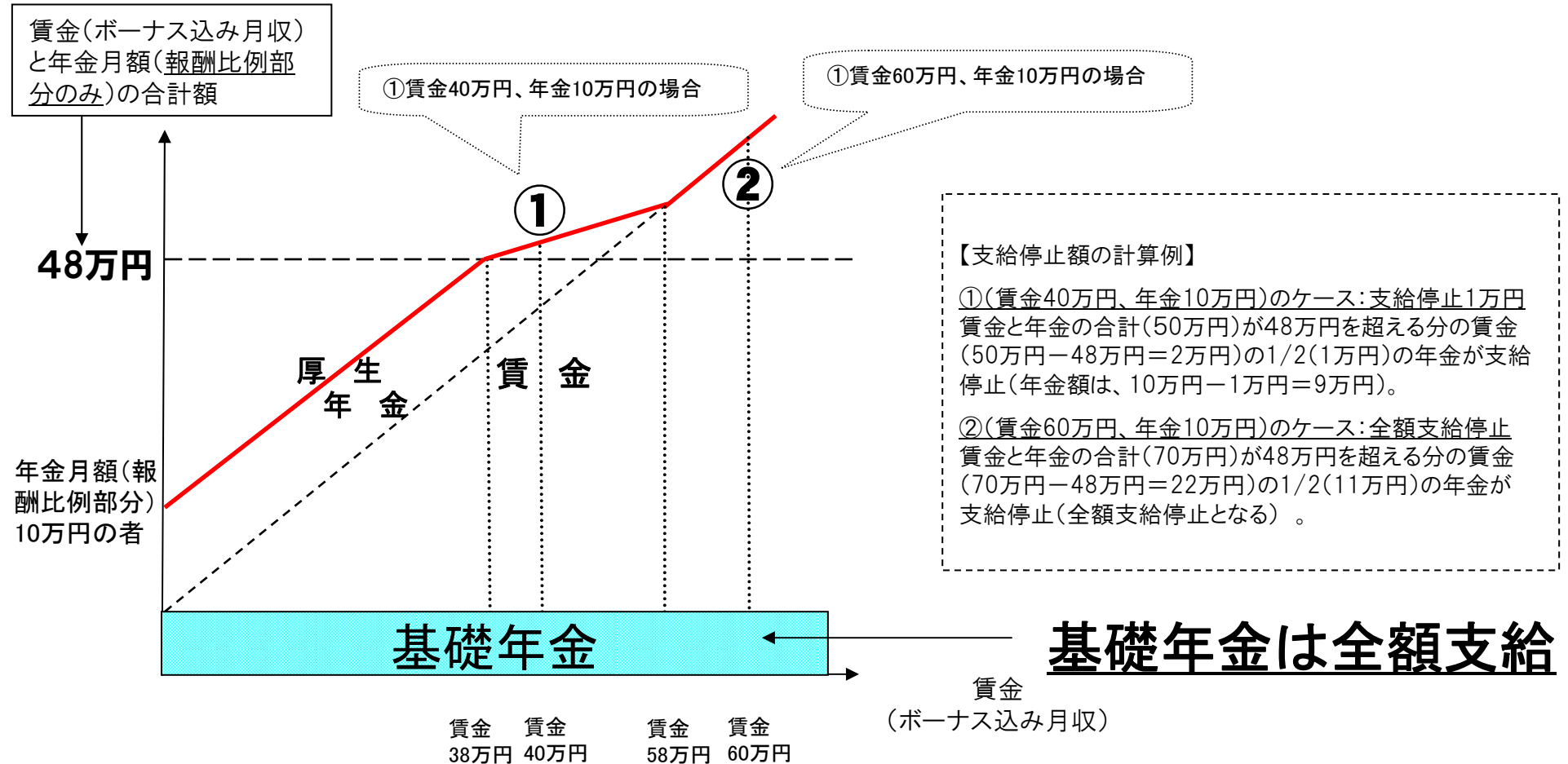


【支給停止額の計算例】

- ①(賃金20万円、年金10万円)のケース:支給停止1万円
賃金と年金の合計(30万円)が28万円を超える分の賃金(30万円-28万円=2万円)の1/2(1万円)の年金が支給停止。
(年金額は、10万円-1万円=9万円)
- ②(賃金40万円、年金10万円)のケース:全額支給停止
賃金と年金の合計(50万円)が28万円を超える分の賃金(50万円-28万円=22万円)の1/2(11万円)の年金が支給停止となり、年金は全額支給停止。
- ③(賃金50万円、年金27万円)のケース:支給停止25.5万円
まず、48万円までの賃金と年金の合計(75万円)が28万円を超える分の賃金(75万円-28万円=47万円)の1/2(23.5万円)の年金を支給停止。
さらに、48万円を超える賃金分(50万円-48万円=2万円)の年金を支給停止。
合計で、25.5万円が支給停止。(年金額は、27万円-25.5万円=1.5万円)

65歳以上の在職老齢年金制度

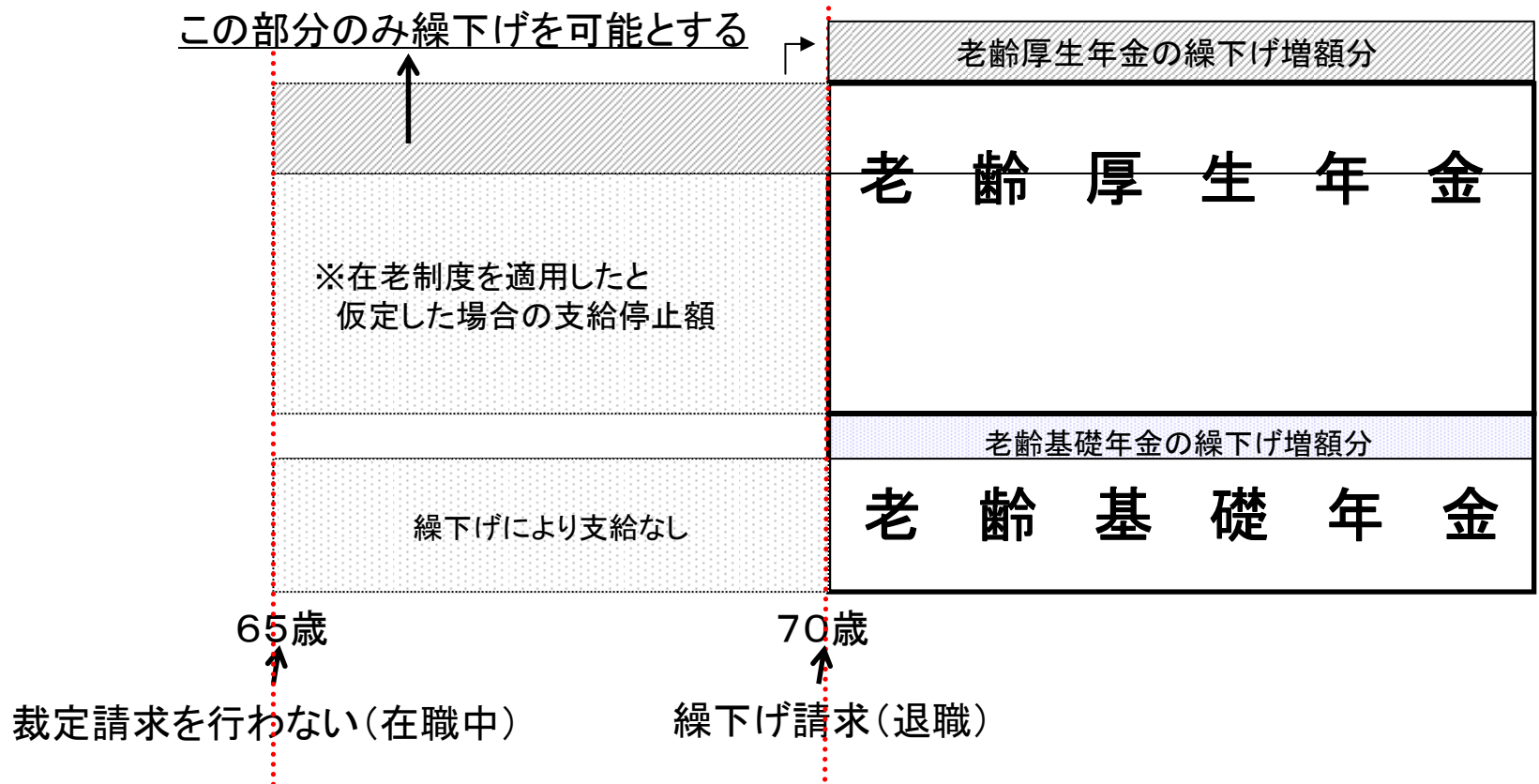
- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額(報酬比例部分)1を停止する。



65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)

○ 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えていくことが考えられることから、現行の65歳から一律に支給される老齢厚生年金について、支給開始年齢を繰り下げて受給する仕組みを導入する。

◎ 70歳に繰下げ請求するケース



平成16年年金制度改革について（合意）一抜粋一

平成16年2月4日
与党年金制度改革協議会

1、在職老齢年金制度の見直し等

- (1) 60歳台前半の在職老齢年金制度については、働き始めると年金が一律2割支給停止される現行の仕組みを廃止する。
- (2) 70歳以上の被用者については、
 - ① 退職後の年金受給期間等を勘案し、保険料の負担を求めないこととし、
 - ② 厚生年金の給付については、60歳台後半の被用者と同様、調整を行う。
- (3) 在職老齢年金制度については、保険料負担と給付調整の両面にわたり、公的年金の支え手の在り方を勘案の上、引き続き検討を行うものとする。
- (4) 65歳以降の老齢厚生年金について、繰下げ制度を導入し、年金受給開始年齢を選択できるようにする。