

5

特集

デジタルマネーによる 給与支払解禁と企業実務



▶ 制度解説編 6

弁護士 堀 天子 (森・濱田松本法律事務所)

▶ 実務対応編 14

社会保険労務士 川嶋 英明

28

改正

障害者総合支援法等の改正と実務への影響

弁護士 関哉 直人 (五百蔵洋一法律事務所)
障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO センター長 堀江 美里

37

パワハラ

近時の最高裁判決等からみるパワハラ処分厳罰化の傾向

弁護士 近藤 秀一 (野口&パートナーズ法律事務所)

44

高齢者雇用

65歳以降の高齢者の就労をめぐるリスク管理の実務

特定社会保険労務士 石崎 憲子

54

配転

退職勧奨後の配転に関する法的リスクの検討

弁護士 川畑 大 (のぞみ総合法律事務所)

60

社内勧誘

不当な寄付勧誘や借入等による資金調達の要求等 「社内勧誘」禁止の実務と法的留意点

弁護士 木下 達彦 (隼あすか法律事務所)

66

ネット対策

ネット中傷・炎上対応の基本

後編 相手方を特定して責任追及したいと考えた場合の手続きと
炎上した場合の対応

弁護士 清水 陽平 (法律事務所アルシエン)

連載

72 **NEW** 人的資本経営 実践・開示への実務対応

第1回 人的資本経営の実践と開示が求められる課題背景、
人材版伊藤レポートの狙い

弁護士 堀田 陽平（日比谷タックス&ロー弁護士法人）



78 重要用語から労働問題を考える
キーワードからみた労働法

第187回 カスタマーハラスメント

神戸大学教授 大内 伸哉

88 経済学で考える人事労務・社会保険

第36回 基礎年金の抜本的な改革を

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

94 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！
労働判例の読み方

第38回 シャープNECディスプレイソリューションズ事件

弁護士 光前 幸一

98 PMIと人事労務

第8回 信頼関係を構築する

社会保険労務士 猶木 貴彦（社会保険労務士法人MRパートナーズ）

102 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第21回 パワハラ対応（11）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

相談室

112 労働基準法

代替休暇

弁護士 岩本 充史

113 労働契約

他の業務への配転

弁護士 加守田 枝里

114 就業規則

フレックスタイム制の導入

弁護士 坂井 瞭平

115 社内規程

個人情報管理規程

弁護士 木原 康雄

116 多様な働き方

高齢者々と就業確保措置

弁護士 岸 聖太郎

117 ハラスメント

強化月間・相談週間などを設ける

（株）メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

118 メンタルヘルス

リワークプログラムを活用するための
基礎知識

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

119 労働・社会保険の手続き

複数の会社で勤務する従業員の社会保険上の
取扱い

社会保険労務士法人EEパートナーズ

120 業務の効率化

担当者に求めるべき資質

社会保険労務士 安部 敏志

121 労務に関わる税務

背広の支給による経済的利益

税理士法人 山田&パートナーズ 中西 葵

❁ 105 2023年 誌上名刺交換

❁ 読者プレゼントはP122に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

❁ 124 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特 集

デジタルマネー による給与支払解禁 と企業実務

▶ 制度解説編

P6

弁護士 堀 天子 (森・濱田松本法律事務所)

▶ 実務対応編

P14

社会保険労務士 川嶋 英明

労働基準法施行規則の改正により、いよいよ令和5年4月からデジタルマネーによる給与の支払いが可能となります。「デジタルマネー」といっても、一体どのようなものが対象になるのか、また企業実務にどのような影響があるのかははっきりしない方も多いのではないのでしょうか。

本特集では、令和4年11月28日付けの省令、通達の内容を踏まえて、今回解禁の対象となるデジタルマネーを取り扱う資金移動業者がデジタル給与支払をできるようになるための厚生労働省の指定要件（労働者の同意を取得する際に説明しなければならない事項ともなる）や、規程変更、労使協定の締結、労働者からの口座情報等の取得など、企業におけるデジタルマネー払い導入の実務について解説します。

デジタルマネーによる 給与支払解禁と企業実務

制度解説編

弁護士 堀 天子（森・濱田松本法律事務所）

1 デジタルマネーによる給与の支払い が解禁

令和4年11月28日、デジタルマネーによる給与の支払いを可能とする、労働基準法施行規則（以下、「労基則」という）を改正する省令（厚生労働省令第158号）が公布されました。

資金決済に関する法律（以下、「資金決済法」という）36条の2第2項に規定する第二種資金移動業を営む資金移動業者（以下、単に「資金移動業者」という）は、利用者に対してウォレットやアカウントを提供し、あらかじめチャージした金額に応じて、デジタルマネーを残高として発行し、当該デジタルマネーを決済や送金に利用し、出金することができるサービスを営んでいます。こうしたデジタルマネーによって給与を支払うことは、賃金の通貨払いの原則との関係で困難とされてきましたが、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られることも踏まえ、今般省令改正がなされ、今後、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金の支払い（資金移動業者のデジタルマネーでの支払い）が可能となります。

上記省令の公布に際して、令和4年11月28日付け厚生労働省労働基準局長通達（基

発1128第3号）（以下、「公布通達」という）および令和4年11月28日付け厚生労働省労働基準局長通達（基発1128第4号）（以下、「指導通達」という）が公表されていますので、あわせて内容を紹介し（企業実務に関連のある部分を中心に紹介します）。

2 指定資金移動業者の口座への支払い を行うための労働者の同意

使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払いについて、資金移動業者の中で一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた者（以下、「指定資金移動業者」という）のうち当該労働者が指定する者の第二種資金移動業に係る口座への資金移動によって、賃金を支払うことができます（労基則7条の2第1項柱書および同項第3号柱書）。

また、この資金移動業者の口座に支払う方法による場合には、当該労働者が預金口座や証券総合口座に対する賃金の支払いを選択することができるようにするとともに、当該労働者に対し、以下の事項を含む内容を説明したうえで、当該労働者の同意を得なければならないとされています。

- ・ 資金移動業者は、預金若しくは貯金又は定期積金等（銀行法（昭和56年法律第59号）第2条第4項に規定する定期積金等をいう。）を受け入れていない

こと。併せて資金決済法等における滞留規制を踏まえ、指定資金移動業者口座への資金移動を希望する賃金の範囲及びその金額（希望額等）は、各労働者において、その利用実績や利用見込みを踏まえ、為替取引に用いられる範囲内に設定する必要があること。また、希望額等の設定に当たっては、指定資金移動業者が設定している口座残高上限額（100万円以下）及び指定資金移動業者が1日当たりの払出上限額を設定している場合には当該額以下に設定する必要があること。

- 指定資金移動業者の破綻時には、指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関（金融機関、保証会社その他保証を行う主体をいう。以下同じ。）により、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われること。
- 労働者の意思に反して権限を有しない者の指図が行われる等により指定資金移動業者口座の資金が不正に出金等された際に、労働者に過失がない場合には損失額全額が補償されること。また、労働者に過失がある場合には個別対応を妨げるものではないが、損失を一律に補償しないといった取扱いとはされないこと。なお、労働者の親族等による払出の場合、労働者が虚偽の説明を行った場合等においては、この限りではないこと。損失発生日から一定の期間内に労働者から指定資金移動業者に通知することを補償の要件としている場合には、当該期間は少なくとも損失発生日から30日以上は確保されていること。
- 払出（現金化）の手段については、各指定資金移動業者により異なるものの、現金自動支払機（CD）又は現金自動預払機（ATM）の利用や預貯金口座への出金等の通貨による受取が可能となる手段を通じて、少なくとも毎月1回は労働者に手数料負担が生じることなく指定資金移動業者口座から払

出ができること。

- ・口座残高については、口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は債務が履行できるようにされていること。

資金移動業者の口座は、銀行の預貯金口座とは異なり、貯蓄するための口座ではなく、あくまでも決済や送金といった資金移動サービス（為替取引）に利用するための口座であり、この資金移動サービス（為替取引）を利用する範囲で入金することが認められています。資金移動サービス（為替取引）に関連しない資金を滞留することは認められず、資金移動サービス（為替取引）に関連しない資金は払出しをしなければなりません。また、銀行の預貯金口座とは異なり、預金保険制度の適用はなく、資金決済法上の資産保全の方法（供託や銀行保証や信託）で利用者保護が図られていますが、万が一の場合には、財務局の手続きによって還付が行われます。それには時間がかかるために、指定資金移動業者は、賃金を受け取れる口座の残高上限を100万円までとすること、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われることなどが必要とされており、使用者も労働者に対してこれらの点を説明することが求められています。

なお、労働者への説明については、使用者から指定資金移動業者に委託することも認められるものの、労働者の同意については、使用者が得る必要があることとされています。

労働者の「同意」は、書面または電磁的記録によることが必要されています。また、労働者による「指定」とは、労働者が賃金に係る資金移動の対象として当該労働者本人名義の指定資金移動業者口座を指定することを意味し、使用者や、使用者から委託

された指定資金移動業者が、同意書の様式例を用いる等により、必要な事項を説明したうえで、この指定が行われれば、使用者から同意を強制された等特段の事情がない限り同意が得られているものであることとされています。

3 指定資金移動業者に求められる要件

厚生労働大臣が指定するにあたって考慮する要件は以下の通りです（労基則7条の2第1項第3号）。労働者への説明の内容と重なる点がありますが、以下説明します。

イ 賃金の支払に係る資金移動を行う口座（以下単に「口座」という。）について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の額が100万円を超えることがないようにするための措置又は当該額が100万円を超えた場合に当該額を速やかに100万円以下とするための措置を講じていること。

ロ 破産手続開始の申立てを行ったときその他為替取引に関し負担する債務の履行が困難となったときに、口座について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する仕組みを有していること。

ハ 口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となったことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。

二 口座について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は、労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することができるための措置を講じていること。

ホ 口座への資金移動が1円単位でできるための措置を講じていること。

ヘ 口座への資金移動に係る額の受取について、現金自動支払機を利用する方法その他の通貨による受取ができる方法により1円単位で当該受取ができるための措置及び少なくとも毎月1回は当該方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受取ができるための措置を講じていること。

ト 賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。

チ イからトまでに掲げるもののほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

(1) イの要件

指定資金移動業者が賃金の支払いを受ける専用口座を設ける場合には、当該口座の上限を100万円とすること、賃金が他の入金手段とあわせて1つの口座に支払われる場合には、当該口座の上限を100万円とすることを求めるものです。

口座に上限があるため、賃金の支払いによって、100万円を超えてしまった場合には、速やかに100万円以下とするための措置が求められます。100万円を超えた場合の超過分は、その送金先となる預貯金口座または証券総合口座を労働者があらかじめ指定しておき、当該資金が100万円を超えた場合に、指定資金移動業者が当日中に指定資金移動業者口座から当該預貯金口座等への送金を行うことで、当該資金を100万円以下とすることが必要です。

受入上限額を100万円以下の額に設定する場合においても、使用者の賃金支払義務の履行を確保するため、賃金の支払いにより受入上限額を超過する場合には、受入上

限額を超過する資金も一時的に受け入れることが求められ、そのうえで、当該資金が100万円を超えた場合には、指定資金移動業者が当日中に指定資金移動業者口座から当該預貯金口座等への送金を行うことが必要です。

なお、指定資金移動業者が労働者に払出等を促し、労働者が自ら払出等を行うこと等により、口座残高が100万円以下となった場合には、指定資金移動業者が超過分の預貯金口座または証券総合口座への送金を行う必要はありません。

(2) 口の要件

指定資金移動業者が、万が一破産手続開始の申立て等をしたときには、労働者が貸金受取に利用している指定資金移動業者口座の資金全額に係る債務について、当該指定資金移動業者に代わり、保証機関が速やかに当該労働者に弁済することを内容とする保証委託契約を指定資金移動業者と保証機関との間で締結すること、および保証契約を労働者と保証機関との間で締結すること等を求めるものです。労働者は、この保証の仕組みによって、資金決済法に基づく還付の手続きよりも早く弁済を受けることが可能となります。

(3) ハの要件

労働者の意思に反して権限を有しない者の指図が行われる等により指定資金移動業者口座の資金が不正に出金された場合等に、指定資金移動業者の利用規約等により、補償をすることを求めるものです。労働者に過失がない場合には損失額全額を補償することとしており、また、労働者に過失がある場合には個別対応を妨げるものではありませんが、損失を一律に補償しないといった取扱いとはしていないことが求めら

れます。

また、損失発生日から一定の期間内に労働者から指定資金移動業者に通知することを補償の要件とする場合には、当該期間は少なくとも損失発生日から30日以上は確保することが必要とされています。

(4) ニの要件

指定資金移動業者の利用規約等により指定資金移動業者口座の資金に係る債務の有効期限を定める場合に、口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は債務を履行できるようにしていることを求めるものです。

(5) ホの要件

貸金の支払いを含む口座への資金移動を1円単位で行うことができるものが求められます。

(6) ヘの要件

現金自動支払機（CD）または現金自動預払機（ATM）の利用や預貯金口座への出金等の通貨による受取りが可能となる手段を通じて指定資金移動業者口座の資金を1円単位で払出しできることを求めるものです。例えば、預貯金口座への出金による払出しの場合、預貯金口座への出金が1円単位でできることをいいます。なお、1円単位で払出しが可能な手段は、1つ以上有していることで足り、指定資金移動業者が提供する払出しの方法のすべてにおいて、1円単位の払出しが求められるものではありません。

また、少なくとも毎月1回は、労働者に手数料負担が生じることなく指定資金移動業者口座から払出しをすることができることも求めています。例えば、預貯金口座への出金による払出しの場合、預貯金口座へ

の出金が手数料負担なくできることをいい、さらに出金先の預貯金口座からの払出しに係る手数料についてはこの限りではありません。「毎月1回」とは、毎月1日から月末までの間に1回を意味します。

(7) トの要件

当該指定資金移動業者における、賃金支払に関する業務の実施状況および資金移動業以外の事業も含めた財務状況について、事業年度等ごとおよび厚生労働大臣から報告を求められた場合に、必要な事項を厚生労働大臣に報告できる体制を整備していることを求めるものです。指定資金移動業者だけでなく、口の資金保全に係る要件を満たすために契約を締結している保証機関についても報告体制を求めるものであることとされています。

(8) チの要件

以下に掲げる事項を満たすことを含め、指定資金移動業者が、賃金の支払いに関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有しているかが、総合的に判断されるものとされています。

- ・指定申請時において、資金決済法55条の規定による業務改善命令または同法56条1項の規定による業務停止命令がなされていないこと。
- ・賃金が確実に支払われるための措置として、例えば、賃金支払が開始される際に、労働者が指定した資金移動業者の口座が存在することを確認する措置、賃金支払が認められた資金移動業者の口座であることを確認する措置等を講じていること。
- ・「プライバシーマーク」、「ISMS認証」その他の第三者機関による個人情報の取扱に係る認証を取得していること。

以上の要件によって、資金決済法等に基づき、「利用者の保護及び資金移動業の適正かつ確実な遂行」の観点からすべての資金移動業者に基づき要求されている規制に加えて（1階部分）、「賃金の確実な支払」を担保するための要件を満たすことで（2階部分）、労働者の生活の糧である賃金の保護を図ろうとするものといえます。

4 使用者に対する留意事項（預貯金口座、証券総合口座または資金移動業者口座への振込み共通）

預貯金口座への賃金の振込み、証券総合口座への賃金の払込みまたは資金移動業者口座への賃金の資金移動（以下、「口座振込等」という）を実施する使用者に対しては、今後、指導通達（下記）の内容により指導が行われることとなります。なお、平成10年9月10日付け基発第530号は、この指導通達の施行をもって廃止されました。

(1) 労働者の同意、書面等の記載事項

口座振込等は、書面または電磁的記録（以下、「書面等」という）による個々の労働者の同意により開始し、その書面等には以下の①から③までに掲げる事項を記載することが必要となります。

ただし、資金移動業者口座への賃金の資金移動を行う場合には、労働者が指定する指定資金移動業者に応じて、その書面等に以下の④に掲げる事項も記載することが求められます。また、同意書の様式例を参考として、使用者から預貯金口座または証券総合口座への賃金支払も併せて選択肢として提示することおよび使用者または使用者から委託された資金移動業者が必要な事項の説明を行うことが必要とされます。

なお、②における、指定資金移動業者の口座を特定するために必要な情報は、指定資金移動業者ごとに異なり得るため、厚生

障害者総合支援法等の改正と 実務への影響

弁護士 関哉 直人（五百蔵洋一法律事務所）

障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO センター長 堀江 美里

昨年臨時国会において、令和4年12月10日、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（以下、「障害者総合支援法」という）、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という）等の改正法が成立しました。施行期日は一部（下記第1の1（1））を除き令和6年4月1日とされています。

今回の改正では、雇用と福祉の連携強化が重点ポイントとなっており、令和2年に厚生労働省内の雇用部局と福祉部局が一体となった検討会として、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会が設置され、ここでの検討内容を踏まえ、同省内の社会保障審議会（障害者部会）や労働政策審議会障害者雇用分科会においても議論が重ねられ、改正に至っています。

本稿では、改正の中でも特に企業の実務に影響のある内容について解説するとともに、実務上の留意点についても述べていきます。

第1 法改正の概要

1 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

（1）就労選択支援の創設

障害のある者の就労能力や適性等については、従前も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握する仕組みがありましたが、十分なアセスメントが行われていない、アセスメントの結果がその後の本

人の働き方や就労先の選択に十分に結び付いていないなどの課題がありました。

そこで、本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービスとして、「就労選択支援」が創設されました。

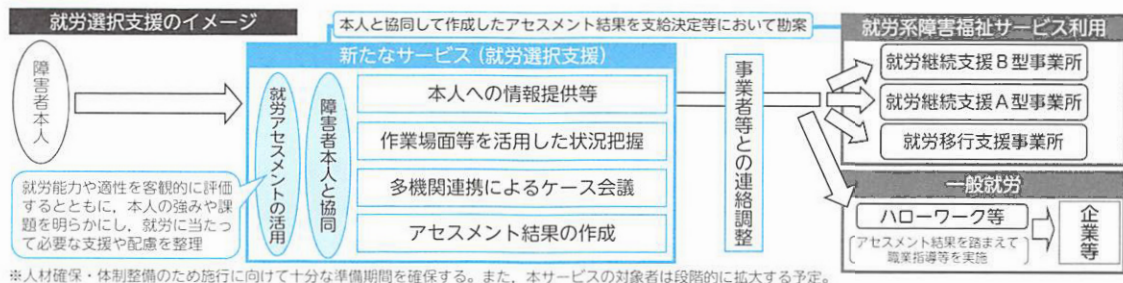
障害者総合支援法

5条13項 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であって、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして主務省令で定める者につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の主務省令で定める事項の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

就労選択支援の実施期間については2週間程度、最大でも2カ月とされています。

当該サービスでは、就労アセスメントを本人と協同して作成します。このアセスメントでは、本人の就労能力や適性を客観的

図表 1 就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する。また、本サービスの対象者は段階的に拡大する予定。

（出典：厚生労働省「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要」5頁〔就労選択支援のイメージ〕）

に評価するとともに、本人の強みや課題を明らかにし、就労にあたって必要な支援や配慮を整理します。アセスメントの過程では、作業場面等を活用した状況把握や、他機関連携によるケース会議が実施されることが想定されています。作成された就労アセスメントを福祉サービスの支給決定等において勘案し、就労系障害福祉サービスや一般就労に引き継いでいきます（図表1）。

このことにより、就労系障害福祉サービス利用や一般就労にあたり、就労アセスメントの結果が環境の整備や合理的配慮の提供に活用されることが期待されます。

就労アセスメントは、例えば企業就労後、勤務時間を段階的に増やしていく段階や、休職から復職を目指す段階での利用も想定されます。また、後に述べる就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用においても、就労アセスメントが考慮される予定です。

また、ハローワークは、この支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとされています。

障害者雇用促進法

12条2項 公共職業安定所及び第19条第1項に規定する障害者職業センター

は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第5条第13項に規定する就労選択支援を受けた者から同項の結果の提供を受けたときは、その結果を参考として、前条及び前項の適性検査、職業指導等を行うものとする。

（2）就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用

障害者総合支援法において、企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合に、障害のある本人が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることが定められました。

障害者総合支援法（下線部が改正部分）

5条14項 この法律において「就労移行支援」とは、就労を希望する障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、主務省令で定める期間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能

力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

5条15号 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

この改正により、新たに創設された就労選択支援と合わせて、一人ひとりの本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが可能となります。

この点については、令和3年6月21日開催の社会保障審議会（障害者部会）において小野寺職業安定局障害者雇用対策課長も「今回の併用の在り方についての議論においては、当然、雇用から福祉、福祉から雇用ということ、これを円滑にシームレスに適切な支援サービスを提供していくということを前提に考えておりますので、当然のことながら、力を回復して企業に戻れるということも、もちろん視野に入っておりますし、そういった御本人にとって本当に併用が効果的かどうかということも含めての全体像をしっかりとアセスメントと一緒に組み込んだ上で、運用していくことが重要ななと思っております。」と言及しています。

(3) 雇用と福祉の連携強化

上記のほか、一般就労への移行・定着支

援を一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターが明示的に位置付けられました。

障害者総合支援法（下線部が改正部分）

2条 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、この法律に関し、次に掲げる責務を有する。

一 障害者が自ら選択した場所に居住し、又は障害者若しくは障害児（以下「障害者等」という。）が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、当該市町村の区域における障害者等の生活の実態を把握した上で、公共職業安定所、障害者職業センター（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第19条第1項に規定する障害者職業センターをいう。以下同じ。）、障害者就業・生活支援センター（同法第27条第2項に規定する障害者就業・生活支援センターをいう。以下同じ。）その他の職業リハビリテーション（同法第2条第7号に規定する職業リハビリテーションをいう。以下同じ。）の措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、必要な自立支援給付及び地域生活支援事業を総合的かつ計画的に行うこと。

(4) 施行期日

上記(1)に関する改正は、人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する観点から、施行期日は公布後3年以内の政令で定める日とされました。

上記(2)(3)に関する改正の施行日は令和6年4月1日です。