

M&P Legal Note 2016 No.5-1

企業主導型保育事業（事業所内保育）の活用（前編）

2016年9月1日
松田綜合法律事務所
弁護士 岩月 泰頼

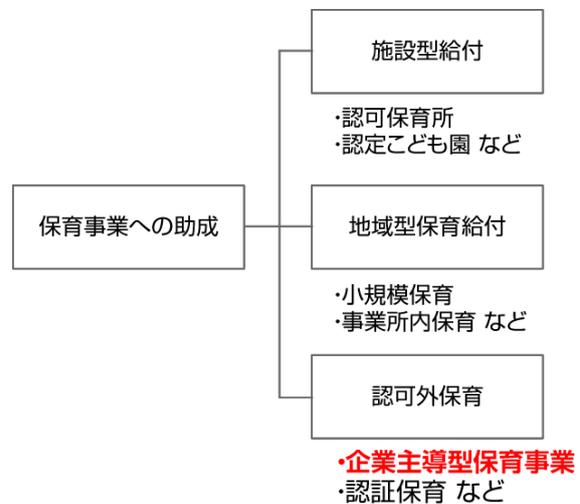
第1 はじめに

待機児童が社会的な問題となっていることを受け、会社に保育園があると安心して働けるという保護者と子育てと仕事を両立して従業員に生き生きと働いてほしいと考える会社のために、「会社が作る保育園」をバックアップするための新たな助成制度が始まりました。

「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律」（平成28年3月31日号外法律第22号）が平成28年4月1日から施行となり、子ども・子育て支援法（以下「支援法」という。）が改正されました。この改正は、事業主拠出金率の引上げ分を財源とした企業主導型保育事業の創設等により、保育の受け皿を拡大することで待機児童問題の解消を狙おうとするものです。

「企業主導型保育事業」とは、主として従業員の子どもを預かる事業所内保育を主軸とした、企業主導型の保育サービスに対し、運営費及び整備費等の一部を支援する事業をいいます。市区町村の認可を必要としない認可外保育施設における事業所内保育事業です。

認可外保育施設における事業所内保育事業はこれまでもありましたが、助成が十分でなかったほか様々な理由から十分な活用ができず企業に広まっていませんでした。



今回創設された企業主導型保育事業では、認可外保育施設でありながら、運営費と整備費への大きな助成が実施される¹ことから、子育てと仕事の両立を考える企業の高い注目を集めています。他方、関心を持つ企業からすれば、保育サービスという全くの別業種であることから、導入・運営ノウハウがないこと、認可外保育施設での安全管理や行政対応にも不安があること、企業主導型保育

¹ 例えば、企業Aが保育園（東京都、定員12名、11時間開所、保育士50%）を設置する場合の助成例は以下のとおりです。

運営費：基本額（約2600万円/年）+各種加算金（延長保育や夜間保育など）

整備費：基本額（約8000万円/年）+各種加算金（一時預かりスペースなど）

事業で可能となっている複数企業による共同設置や共同利用のスキームが全く分からないことなど、わからないことばかりで二の足を踏んでいる企業も多数いらっしゃるのが実情だと思います。

このような現状を踏まえ、また、弊所においても、企業主導型保育事業についての問い合わせが増えてきていることから、本稿では、企業主導型保育事業の特色や法律的な注意点などを2回にわたって概説します。

第2 企業主導型保育事業の特色

1 多様な就労形態に対応した保育サービスの提供が可能

企業主導型保育事業を実施する企業の業態に合ったパートタイム勤務や夜間・休日勤務に対応して延長保育や夜間保育が実施されることが想定されており、助成金においてもこれに応じた加算金が設定されています。

2 市区町村への認可申請の必要がない

これまでは、保育施設として十分な助成を受けようとするれば市区町村の認可を受ける必要があったことから、事業所内保育をしようとする企業にとって、これが高いハードルになっていました。

しかし、企業主導型保育事業では、市区町村の認可が不要でありながら認可保育施設と同等の助成を受けられ、かつ市区町村による子ども・子育て支援事業計画とは別枠なので、設置や利用に際しては市区町村の関与を必要としません。なお、届出制として、都道府県知事に対する届け出は必要となります（児童

福祉法第59条の2第1項）。

3 地域枠の設定が自由

企業主導型保育事業の事業主の雇用する労働者の児童等が利用する「従業員枠」のみで運営することもできますが、地域の住民等が利用する「地域枠」を設けて運営することも可能です。地域枠を利用して地域の理解を得ながら保育所の運営をすることも可能となっています。詳細は、以下の表のとおりです。

従業員枠（支援法第59条の2第1項）	地域枠（設定は任意）
<ul style="list-style-type: none"> ■設置事業主の雇用する労働者の児童 ■設置事業主と利用枠契約を締結した拠出金負担をしている事業主の雇用する労働者の児童 *いずれも非正規労働者を含みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ■従業員枠の対象外の児童 *なお、地域枠を設ける場合には、総定員の50%以内である必要があります。

なお、従業員枠を割り当てられる「事業主の雇用する労働者」（支援法第59条の2第1項・児童福祉法第6条の3第12項）とは、事業主と直接の雇用契約が締結されている労働者を指しますので、設置事業主の子会社の従業員や派遣社員などは含まれません。このような子会社の従業員や派遣社員については、設置事業者との利用枠契約又は地域枠を利用することで保育所の利用が可能となります。

4 運営費・施設整備についての認可施設並みの助成が受けられる

運営費に関しては、市区町村の認可事業である小規模保育事業等の公定価格と同水準の支援を受けられますし、使途制限は設けられていません。

また、整備費に関しては、認可保育所の施設整備と同水準の支援を受けられます。

5 複数企業による共同設置・共同利用が可能

女性が出産後も働ける職場環境の整備の一環として企業主導型保育事業を企業アピールのひとつとすることで、女性の人材確保や女性従業員の活躍を推進でき、結果として採用・離職防止にも寄与することができます。

企業主導型保育事業では、複数企業での共同設置が可能であることから、業態の異なる企業同士（あるいは同業企業同士）による業務提携契約などに基づいて事業所内保育施設の共同設置が可能であり、仕事と子育ての両立という分野での相乗効果が期待できます。

また、共同設置までを望まない企業においても、設置企業と利用枠契約を締結すること

で、事業所内保育施設の共同利用が可能となっています。

弊所では、保育関連事業に特化したリーガルサービスを提供しており、企業主導型保育事業のお手伝いもさせていただいております。次回のニュースレターでは、上記のような特色を持った企業主導型保育事業についての法律的な注意点について概説致します。

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の連絡先までご連絡ください。

弁護士 岩月 泰頼
iwatsuki@jmatsuda-law.com

松田綜合法律事務所
〒100-0004
東京都千代田区大手町二丁目6番1号
朝日生命大手町ビル7階
電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とします。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈されないよう、また、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行われされないようご留意下さい。