

令和2年4月23日

会員の皆様へ

一般社団法人企業主導型保育連盟

休園した場合の給与の支払い（休業補償）について

皆様いつも大変お世話になっております。

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、保育園を休園している施設もあるかと思えます。今回、保育園を休園した場合の職員の給与支払いについて、労働基準法を踏まえ、また児童育成協会とやり取りした結果をQ&Aとしてまとめました。

Q. 保育園を休園した場合、給与の支払い（休業補償）はどうなりますか？

A. 過去のお知らせでもお伝えした通り、企業主導型保育事業では休園になった場合でも助成金は発生します。また企業主導型保育の休園は、自治体からの要請ではなく企業判断（企業側の都合による）となるため、労働基準法第26条に該当します。

【労働基準法 第26条】（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

そのため全ての従業員に一定の給与（休業補償）を支払う義務があります。

また助成金発生後に給与（休業補償）の支払いが滞ると、監査および完了報告時の指摘・改善事項となることも児童育成協会担当者との間で確認が取れています。

まとめると、予定していた勤務（シフト）、または過去3か月の給与平均値を出すなどして最低6割の休業補償額を算出し、休園し勤務実績がない従業員も含め、全ての従業員へ給与（休業補償）を支払う必要があります。

労働基準法で定められていることと助成金が発生していることを踏まえ、ノーワークノーペイ（勤務実績がないので給与を支払わない）という考え方は存在しません。

以上を踏まえ運営の参考にしていただければ幸いです。

※ 先日『コティおうち保育園での給与支払い例』も非正規雇用の方への支払いを5割と定めていたので6割と修正しました。

以上