

# 兼職について

2006.1.31

**NEC**

但田 潔

# NECにおける施策の変化 (成果主義導入からキャリアへ)

「成果主義」  
「個を前面に出す評価制度」  
「キャリア支援」

~'90 : 労働時間対応の時代

2WAYマネジメント

部門別業績賞与

個人別業績賞与

業績レビュー制度

~'00 : 成果主義推進の時代

(賃金格差・雇用形態の多様化)

'00 ~ : キャリアの時代

役割給

ライフタイム

キャリアサポート

# NECの中で「兼職 / 副業」を考えるポイント(まとめ)

**誠実職務遂行** (社員は貴重なリソースであり、業務に専念して欲しい)  
(本業が疎かになることに対する不安・職務への影響、規律等)

**企業秘密の漏洩に対して過敏になっている**  
(個人の問題では済まされないことが多い)

**就業管理が難しい**

**個別対応で認定** (会社業務と全く関係ない兼業・兼業農家等)

**キャリア開発 / ワークライフバランスの視点からの対応**

- ・セカンドキャリア休暇中の兼職緩和  
(認定者の社会保険取扱い等)
- ・雇用延長と他の活動(兼職)
- ・労組のキャリア形成支援からの兼職緩和の要求

**【参考】NECの就業規則** (従業員 / パートタイマー / 臨時従業員)

**(兼職制限)**

「許可なく会社以外の業務に従事してはならない。」

**【参考】 能力開発期間中の兼職制限緩和**

**能力開発休暇中の兼職制限緩和**

兼職制限を緩和し、セカンドキャリアの実践訓練等のために、

- ・他企業等での試用就労
  - ・起業のためのアルバイト修行 等
- を行うことを認める。

但し、兼職内容が主な職業と判断される場合は、能力開発休暇を終了

(他企業において正式採用となった場合、兼職による収入が主たる収入となった場合)

**兼職の開始時および終了時の諸手続き**

- 「能力開発休暇 兼職申請書」を、兼職開始の2週間前に提出
- 厚生年金保険、健康保険、雇用保険：継続してNECにて加入  
労災保険：兼職先にて加入。  
(実際に労務を提供している兼職先にて加入。兼職先にその旨確認する)等々

多様なキャリア形成を支援する諸施策の充実

主体的キャリア形成に向けた本人及び管理者教育の充実  
自己研鑽のための休暇制度の導入

.....

兼業制限規程の改訂

多様なキャリア形成を支援する観点から改めて現行の考え方について確認を行いました。会社からは職務専念義務、秘密漏洩リスク、就業管理上の問題等の観点から、兼業を従来以上に前向きに認めることは困難であることの認識が示され、改訂には至りませんでした。今後は、今回示された考え方に照らして、個々の事例で問題があれば、労使で対応を協議していきたいと考えます。

(労組議案書から)

## 2004年春闘での労働組合からの要求と回答2 / 2

項目	会社回答および労使確認事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>・主体的キャリア形成に向けた本人及び管理者教育の充実</li> </ul>	<p>節目研修のカリキュラム改訂(役割グレード制度適用者の50歳教育受講必須化)等、教育の充実を行う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己研鑽のための休暇制度の導入</li> </ul>	<p>ニーズや実効性等を充分検証しながら、今後もキャリア形成支援策について協議を行う。</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・兼業規制規程について</li> </ul>	<p>職務専念義務、秘密漏洩リスク、就業管理上の問題等の観点から制限している。</p>

## 今後の課題 / 検討ポイント

### (拡大の可能性)

- 個人事業主的な契約 (コンサル、インストラクター等)
- 非正規社員の兼職の可能性
- 多様就業型ワークシェアリング / テレワークとの関係
- ワークライフバランス (時短勤務との関係等)
- 労働力人口の減少下で、人材確保施策として活用？
- ネット社会での副業 (例えば「ネットオークションサイトの運営」)

### (兼職把握と対応)

- 兼職者の把握の方法
- 社員 (多様な雇用形態) への周知徹底
- 企業に対する「損害」とは？  
(損害の計り難いものへの対応: 従業員の集中力・生産性等)
- その対応は？

**NEC**