

解雇が徐々に広まるにしたいが、社員はワークライフバランスの要求の声を弱めつつある

3月23日付のワシントンポスト紙は気になる記事を掲載した。「景気後退は社員たちに、フレキシブル勤務プログラムの利用申請を控えさせている？」という小見出しをつけたこの記事は、米国のビジネス界で、社員が解雇の対象にされるのを避けるためにあらゆる努力をしようとしており、いったん実現していたワークライフバランスをあきらめようとする動きが社員の中にあることを伝えている。

「景気のよい時には、従業員は頻繁にフレックスタイムや家族休暇を使っていたし、あるいは在宅勤務し、また有給の病気欠勤休暇を取得していた。しかし、人事コンサルタント、人事担当者、および従業員自身がそのような良き時代はいまや遠のきつつあると感じている。ますます多くの従業員が、「そのような制度を利用することが、自分は会社あまり全力投入しておらず、会社に余分なお金を使わせているといった印象を与えるのではないか」という心配を始めている。その結果、そのような制度の利用を止めるか、新たな申請を差し控えようとする動きが出ている。」

ワークライフバランスを推進してきた人々のなかでは、このような風潮によって特に働く女性たちにしわ寄せが来るのではないかという危惧が高まりつつある。例えば、20年以上、働く女性を支援してきたネットワークグループ Mothers & More の代表である Joanne Brundage は、20年前に彼女が経験してきた職場風土を振り返り、「当時は働く母たちは自分のオフィスに子供たちの写真を飾ることすらはばかられた。いままた、従業員のなかで、静かな恐怖が蔓延しつつある。私達はそのような風土に戻るようしているかのようだ。できる限り長時間働くこと、自分が会社にとって不可欠の人間であると思わせること、決して不満を言わないこと。そして決して何も要求しないことが得策であると人々が思い始めている。過去20年に経験したことを忘れたほうがよいといった状況になるのではないかと心から恐れている。」と語っている。

ワークライフバランス推進に、景気後退がどのような影響を及ぼしているかについてはデータが不十分

民間企業におけるいわゆるワークライフバランス推進に対し、景気後退がどのような影響を及ぼしているかにかんしてはあまりデータがない。ほとんどの会社はワークライフバランスプログラムをフォーマルに中断していないが、従業員が自分の勤務や仕事のあり方を再検討する必要があるのではとプレッシャーを感じている。全国的な展開をする会計事務所の女性人事部長は、「会社のシニアマネジメントはフレキシブル勤務の維持継続を約束し続けてはいるが、中間管理職のある者はフレキシブル勤務に抵

抗(反対)を示している」と語る。彼女によれば、一部の中間管理職たちが「いま会社を社員から取り戻すべきだ。あるいは、このような時期に、社員は仕事があるだけでもラッキーと思うべきであり、フレキシブル勤務を当たり前のように要求するべきではない」と考え始めている。そのために、その会社のトップ・エグゼクティブ達は、(不安を打ち消すために)フレキシブル勤務が今も、利用可能であることを従業員に強調することを計画しているという。

雇用問題専門弁護士、ワークライフバランスのコーチ、全国で働く母を支援しているグループなどは、「女性たちがフレキシブル勤務を要求することに不安を感じている、あるいはフレキシブル勤務を撤回するようとのプレッシャーを感じている、またある場合はフレキシブル勤務を止めるように強制力をかけられた」との連絡を受けていると伝えている。ニューヨークの法律事務所、Outten and Golden のパートナー、ゲアリー・フェランは「ビジネス界の潮流はフレキシブル勤務を推進する方向に流れていた。しかしいまや、流れが逆方向に向かいつつある」と語っている。

「ワークライフバランスへの支持が死に絶えようとしているとの前提は全く事実でない」との反論

3月23日付のワシントンポスト紙の記事に対し、米国の人事担当者の協会、WorldatWork、でワークライフバランスの推進役を果たしている Kathleen M. Lingle は彼女のブログで、「確かに、好ましくないニュースが広がりつつある。しかし、長い間ワークライフバランスのテーマに取り組んできた人間として、私は、ワシントンポスト紙が現在の状況で、もっとも世間受けするこのような内容を記事にすることに異議申し立てをしたいし、ワークライフバランスへの支持が死に絶えようとしているとする前提が全く事実でないことを主張したい。」「ワークライフバランスは、歴史的にみても、不景気であっても維持されてきた施策である。また、ビジネス戦略に欠かせないものとして、困難な時期において、しっかりと根づく。」と主張し、メディアが世間受けを狙って、仮説の一面だけを裏付ける事実や引用を選んで記事構成することはバイアス(先入観)を生むとして注意を促している。

編集後記

経営者たちが来週の給与支払いをどうしたらよいか悩んでいる現在の状況では、ワークライフバランス方針は、「あったほうが良い」程度の優先度に分類されようとしているようです。しかしワークライフバランスプログラムは必ずしもコスト増に繋がるものではないことを種々のデータは示しており、ムードに支配されずに、慎重な議論を期待したいものです。野尻