

# 職を失うことによる 労働者の非金銭的喪失

高橋 美保

(東京大学大学院教授)

本論は職を失うことによる労働者の非金銭的喪失について臨床心理学的な視点から検討した。職を失うことで「会社」「職場」「仕事」を失うが、それが何の喪失につながるかを離職者、失業者、求職者の3つの立場から検討した。結果、離職者としては「過去の自分自身」「自尊心」「プライド」「自信」「健康」「会社や組織、社会への信頼感」を喪失し、これらには喪失を人生に位置づけ経験を今後に活かす心理的ケア、予め会社との心理的距離を保つことが補償となる。失業者としては「生活の枠組み」「健康」「場」「自尊心」「対人接触」「他者からの承認」「人間関係」「社会からの信用」を喪失し、これらは再教育の機会、ライフキャリアを振り返り今後を展望する機会によって補償される。求職者としては「自信」「自尊心」「健康」を喪失するが、再就職活動のリアリティに関する情報、リアルタイムな情報を共有する関係性、再教育の機会が補償となる。3つの立場に共通するのは「自尊心」「健康」であり、これには事後的な心理的ケアの他にも、予め会社と心理的距離を取る、再就職活動のリアルな情報を得る予防的対処が有効である。さらに、「生活」「人生」「生命」のLifeの3つの意味から現代日本の今日的課題についても考察を加え、現代日本の非金銭的喪失を補償するためにも、人生のどのタイミングでも再教育の機会を得たり、ライフキャリアの振り返りを行える社会の仕組みが必要と考えられた。

## 目次

- I はじめに
- II 職を失うことによる非金銭的喪失とその補償  
—3つの立場から
- III 3つの立場からのまとめと今日的課題
- IV おわりに

## I はじめに

筆者が失業者の心理に関する研究に着手したのは、今から約20～30年前、バブル崩壊後の経済不況の時期、まさに多くのリストラが行われた時代背景の中であった。当時、企業の一労働者として就労していた筆者にとって、それは衝撃的な出来事であった。名だたる有名企業が倒産し、多く

の企業で経営不振による合理化政策の一環として人員削減としてのリストラが行われ、その結果、多くの人が望まざる形で失業していった。リストラは、社会の必然、企業の必然である一方で、一個人からすると昨日までと何一つ変わらない連続的な自己意識の中で、企業都合の非自発的離職の対象となる体験である。それが個人の生活や人生の中でどう意味付けられるのかを考えさせられた。もちろん、失業＝不幸という単純なことではない。仕事をしながらも、ストレスを抱えてメンタルヘルス不調に陥る人たちも少なくなく、むしろ辞めたくても諸事情によって辞められないケースもある。したがって、失業を一概にネガティブな経験と意味づけることはできないが、失業することによって失うものは確実にある。

筆者は20年にわたって、失業による個人の心理的ストレスやその対処について臨床心理学的な視点から研究を行うと同時に、再就職支援会社で心理職として失業者の心のケアを行ってきた。本稿では、研究者としてだけでなく実践者としての体感も元に、労働者が失業によって失う非金銭的な喪失とその補償について論じるとともに、今日的課題についても考察を加える。

## Ⅱ 職を失うことによる非金銭的喪失とその補償——3つの立場から

職を失うことで確実に失うのは「職」である。「職」には所属集団としての「会社」、日々の就労の場である「職場」、毎日の営みである「仕事」が含まれることから、職を失うことで確実に失うのは「会社」「職場」「仕事」といえる。しかし、その喪失が果たして何の喪失につながるのだろうか。本論では、職を失うことによる非金銭的喪失について、時間軸に沿って「離職者」「失業者」「求職者」の3つの立場から、理論的な整理を試みる。

人は仕事を辞めると、まずはこれまで所属していた会社を辞めて「離職者」となる。そして、離職後、雇用保険などを受給しながら、会社に行かない日々を送り始める。これは「失業者」としての生活といえよう。このような状況の中で、遅かれ早かれ、次の仕事を求めて再就職活動をする。これは「求職者」の立場といえる。ただし、実際の個人の体験は、この3つの立場が前後したり（例えば、離職する前に求職活動をする人もいる）、あるいは複数の立場が重なることもある。しかし、離職後に再就職活動を行う人は、時期やその期間の長さの差こそあれ、どこかのタイミングでこの3つの立場を経験する。以下では、各々の立場を解説するとともに、その立場では何を失い、その喪失はどのように補償されるかについて検討する。

### 1 離職者の立場から

#### (1) 離職者の体験

一つ目は、労働者が会社を辞めることによる「離職者」という立場である。離職は、自発的な

ものであろうと非自発的なものであろうと、ライフイベント上の大きな変化となるため一定のストレスが生じる。特に、自ら望まざる形で離職に至る非自発的な離職の場合、その精神的あるいは心理的なストレスは大きい。また、労務上の手続きとしては自発的な離職であっても、心理的には非自発的な離職である場合にも、離職に至るまでのプロセスで様々な心理的葛藤を抱えることがある。例えば、実質的な選択肢がない中で選択を迫られて、離職せざるを得ない状態にまで追い詰められて離職するケースや、在職中に立場上、他の労働者のリストラをなし終えた後で、最後に自分自身がリストラの対象となって離職に至るケースもある。したがって、離職者のストレスについて考える際には離職の瞬間だけでなく、離職に至るまでのプロセスに注目する必要がある。

#### (2) 離職者として失うもの

上述のように、職を失うことによって「会社」「職場」「仕事」を失うが、通常は、離職の段階ではまだその実感が伴わない。これらの意味が生活の中で実感されるようになるのは、失業者の立場になってからであろう。離職の段階で心理的なインパクトが大きい喪失は、会社との心理的契約、心理的な信頼の喪失である。特に、終身雇用を期待したり、できるだけ長期間にわたって仕事を継続することを望んでいた人が、非自発的な離職を迫られるようなケースでは、その思いは一段と強い。近年、外資企業への就職やベンチャーの起業など働き方が多様化し、転職が珍しくなくなりつつある。しかし、2015年の調査では「終身雇用」を支持する者の割合は1999年以降、過去最高の87.9%であり、50.9%と過半数が1つの企業に長く勤める働き方を望んでおり、できるだけ長期間にわたって同じ会社に勤めたいと考える日本人労働者は少なくない（労働政策研究・研修機構2016）。そのような人にとって、非自発的な離職は心理的契約の破棄、あるいは会社の裏切りと感じられるであろう。感情体験としては会社に対する怒りが残ることもある。

ただし、この段階の感情体験は単純なものではない。裏切られた怒りは会社など外に向けられる

だけでなく、自分を裏切る会社に勤めていた自分自身、あるいはその会社でリストラの対象となってしまった自分自身に向けられることもある。怒りは二次感情とされているが(安藤 2016)、怒りの奥にある一次感情は寂しい、悲しい、不安などのネガティブな感情であるという。離職者の一次感情は、その会社に入社して頑張ってきた過去の自分自身に対する想いでもある。リストラは部門全体がなくなるなど会社都合で一斉に行われる場合には、個人のプライドはある程度保たれる。しかし、必ずしも全員がリストラの対象とならない状況で、自分だけがその対象とされた場合には、個人のプライドはひどく傷つく。なぜ他ならぬ自分なのか、という自信の喪失と自尊心の低下、あるいは他者への強い怒りが生じることもある。それが高じると、心身の健康を損ねる可能性もある。

つまり、離職者として失ったのは、この会社で過ごしてきた「過去の自分自身」であり、自分自身に対する「プライド」や「自尊心」「自信」、あるいは「会社や組織、社会への信頼感」「健康」といえる。

### (3) 離職者として失ったものに対する補償

では、このような喪失は、どのように補償されるのだろうか。これらの感情は確かに不快なものであることが多い。そのため、これらの感情が心の奥底にしこっている場合、頭では再就職活動をしなればと思っても、思うように活動に身が入らないこともある。さらには、これらの感情が処理されないまま自信を喪失した状態が続くと、過度に自罰的な思考になってうつ状態に陥ったり、あるいは他者や会社に対する怒りや恨みが消えずに攻撃的な行動化に至る可能性もありうる。このような身体化、あるいは行動化につながるような事態は、個人のためにも社会のためにも極力避けなくてはならない。特に非自発的な離職の場合、離職による喪失は自らが望んだものでもないため、彼らが体験する苦痛や痛みは避けられるなら避けた方が良くであろう。

ここで今一度これらの苦痛や痛みがどこから来るかを考えてみると、離職に至る前までは、自分

なりに努力してきたプロセスがあることが多い。むしろ、そのようなプロセスがあるからこそ、怒りや恨みといった強い感情が沸き起こる。苦痛や痛みは不快なものであるが、そこに至るプロセスに照らしてみるとそれらが生じるのは当然の帰結であり、そこに至るまでの努力をしなければよかったという単純なものでもない。

では、離職者の体験プロセスを否定することなく、結果的に身体化や不適切な行動化に至ることを避けるにはどうすればよいだろうか。筆者の私見では、自身の就労から離職に至るまでの一連の体験プロセスを一度丁寧に振り返ることが有効と考える。今に至るまでの自分自身の体験プロセスを、自分自身の必然的な歩みとして意味づける作業が重要となる。自らを主人公とする人生の物語が紡がれることで主体性が賦活され、自分なりの納得が得られることもある。それは、喪失を人生の中に位置づけ、次の人生に向かってこれまでの経験を活かすための心理的ケアといえよう。基本的には、元の状態に戻すことがゴールではないため、補償という表現は適切ではないかもしれない。しかし、喪失したままにはしないという意味であれば、このような振り返りや意味付けが「過去の自分自身」や「プライド」「自尊心」「自信」「健康」といった喪失を補償すると考えられる。

また、予防的な観点から考えると、予め、会社との心理的距離を保っておくことも重要であろう。心理的契約は実際には紙上の契約ではなく、あくまで心理的な信頼や信用である。特に、離職が促進され、労働市場の流動性の高い社会が実現すれば、自ずと一つの会社へのこだわりは減ることが予測される。そして、予め会社や組織と心理的距離を保つことによって、離職後に「会社や組織、社会への信頼感」の喪失が軽減される可能性がある。

## 2 失業者の立場から

### (1) 失業者の体験

二つ目は、実際に会社に行かず仕事もしない失業者としての立場である。失業後の生活は、実際に失業してみないとリアルに想像することは難しい。そのため、多くの人は失業後初めて職を失う

こと、すなわち「会社」「職場」「仕事」を失うことの意味を生活レベルで実感する。それは同時に、働くことの意味を改めて体感することにもつながる。その内容は多岐にわたるが、ここでは、「時間」「空間」「人間」に分けて提示する。

## (2) 失業者として失うもの

はじめに「時間」という視点から検討する。多くの失業者は、失業後、働いていた頃よりも多くの自由な時間を持つ。それまでハードな就労生活を送っていた人にとっては、起床時間を気にする必要もなく、好きなだけ寝られる生活は幸せかもしれない。しかし、多くの場合、この幸せの感覚はさほど長くは続かない。自由な時間を持って余したり、ややもするとルーズな生活に陥ってしまう人が少なくないからである。つまり、失業者が失ったのは「生活の枠組み」といえる。これは裏を返せば、これまでどのような会社でどのような仕事をしてきたかにかかわらず、働いてさえいれば、生活の枠組みが与えられていたということでもある。この枠組みがなくなると、起床時間が遅くなる、日中に昼寝をしすぎてしまう、夜は遅くまで好きなことをして寝るのが遅くなる、翌朝また起きられないという悪循環に陥る。

さらに、生活のリズムが崩れると、食事もうルーズになることがある。朝食を抜くなど食事のタイミングや回数が不規則になったり、あるいは好きなものを好きなタイミングで好きなだけ食べることも可能となる。食生活が乱れた結果、体調を崩したり、体重が増えるなど健康面の問題が起こることもある。つまり、「生活の枠組み」の喪失は「健康」の喪失にもつながる。

次に「空間」という視点から考える。これは上述の「時間」とも切り離せないところもあるが、多くの人は失業すると行き先や居場所に困る。つまり、失業者が失ったのは「場」である。働いていたときのように、朝必ず出かける場所があるわけではない。失業者が必ず出かけるところの一つに雇用保険の受給を受けるためのハローワークがあるが、それも毎日ではなく、それ以外は出かける必然性はない。自由に出かけることを楽しめる人にとっては幸せなことかもしれないが、多くの

人は様々な理由により出かけることに困難を感じる。例えば、日中働くべき時間に働いていないことを気にして、人目を避ける人もいる。多様な働き方が認められつつある現代においても、一般に多くの人が働いている平日の日中に出歩くことに少なからず抵抗を感じる。特に、ご近所づきあいがあるような地域に住んでいる人は、罪悪感や羞恥心を感じることもある（高橋 2010）。これは自尊心の低下にもつながる。人がいない時間帯を見計らって出かけ、いつもと違う駅を使う人もいるが、これは自分が自分らしく生きることを阻害されている状況ともいえるであろう。

さらに、外出に伴う困難は人目だけではない。電車代、外食代など、外に出るだけでかかる諸経費によって行動が抑制されることもある。一時的に退職金が入る場合であっても、今後の家計のことを考えると、貯金を切り崩す不安はぬぐえない。これは失業による金銭的損失そのものである。できるだけ余計なことにお金を使わないようにすると日中の活動量が減り、結果的に運動量も減る。働いていると、日々の通勤や社内外での移動など、意識しなくても一定の運動量が確実に確保される。しかし、失業中に一定の運動量を自然に確保することは容易ではない。それによって、運動不足による体調不良や肥満など、先の「時間」で見たような健康問題に発展することもある。つまり、「空間」という意味においても、失業者は「健康」を害するリスクを抱えている。

最後に「人間」という視点から考えると、職を失うことで多くの人は人と接する機会を喪失する。関係性やかかわり方の違いこそあれ、仕事をしていれば、他者との接触はある程度生じる。2020年のオリンピックへの取り組みもあり、昨今ではテレワークが推進されつつあるが（総務省 2019）、必ずしも直接的な対面接触でなくても、メールやテレビ会議などのバーチャルなやり取りがあれば他者の中に存在し、他者から一定の承認を受ける体験は保証される。しかし、失業後は、対面で人と接する機会そのものが激減し、社会から存在を承認される機会も減る。つまり、失業することによって失うのは、これまで働く中で自然と得られていた「対人接触」や「他者からの承認」

であるといえよう。

さらに、失業後は過去に築いてきた対人関係にも影響を及ぼすことがある。例えば、古くからの友人に会うことに抵抗を感じる人は多い。特に中高年者で、失業状態にある自分自身を受け入れがたい場合には、これまでの付き合いから距離を置くこともある。中には、むしろ積極的に旧友やかつての仕事仲間会う人もいるが、相手が働いている場合には、日中に会うことは難しい。したがって、思うようなタイミングで、会いたい人に会えるというわけでもない。

中には、親せきや家族にも現状を伝えられないという人もいる。特に、実家から離れて単身で住んでいる場合、失業状態にあることは自分から伝えないと伝わらないため、現状を親せきや家族に伝えない人もいる。一時的な状態なので、決まってから伝えればよいという人もいれば、親を心配させたくないから基本的には伝えないという人もいる。あるいは、経済的にかなり困り、言わざるを得ない状態になってから、親に相談するという人もいる。さらに、既婚者の場合、最も身近な人間関係は自身が結婚して築いた家族であるが、中には家族との関係性が悪化し、別居や離婚を選択する人もいる。つまり、失業者が失うものはいろいろな意味における「人間関係」である。

あるいは、別居や離婚ではないものの、家族に失業したことを正直に言えない人もいる。毎日いつものようにスーツを着て、いつもと同じ時間に家を出てはいるものの、実は日中外で時間をつぶして、いつもと変わりなく帰宅する仮面就労生活を送っている。中には、家族に失業を伝えたものの妻から理解が得られなかったり、子どもにどう伝えるかを悩む人もいる。たとえ、物理的な空間として家があっても、そこに同居している家族から今の自分や自分の状況を受け入れてもらえないと、居場所がないこともある。これは先述の「空間」にもかかわることであるが、失業者は失業によって「居場所」を失うといえる。さらに、より広く一般社会との関係性においては、失業して収入がなくなるとクレジットカードは作れなくなる。これは、社会的信用の喪失といえるであろう。

以上をまとめると、失業者が失ったものは「生

活の枠組み」「健康」「場（居場所）」「自尊心」「対人接触」「他者からの承認」「人間関係」「社会からの信用」であるといえよう。

### (3) 失業者として失ったものに対する補償

では、これらの失業者の喪失を補償するものは何であろうか。(2) では、失業者としての体験を「時間」「空間」「人間」に分けた上で、各々の文脈における喪失を提示したが、実際には「健康」の喪失は「時間」だけでなく「空間」からも生じる。また、「場（居場所）」の喪失は、「空間」だけでなく「人間」からも生じており、失業による喪失は相互に関係しあっているといえる。したがって、この喪失を補償するものを考える際には、個々の喪失について一対一対応で考えるのではなく、逆に、失業までこれらが何によって保証されてきたかを考えてみるのが有効であろう。

興味深いことに、失業による喪失の多くは失業するまでは就労によって保証されてきたものである。したがって、失業の喪失を補償する最たるものは就労といえる。再就職が決まれば、多くの失業による喪失は自然消滅するのはそのためである。再就職については次の「求職者」で改めて検討するため、ここでは、就労という形ではないながらも就労に近い状況を提供するにはどうしたらよいかを考えてみる。つまり、失業によって失った「生活の枠組み」「健康」「場（居場所）」「自尊心」「対人接触」「他者からの承認」「人間関係」「社会からの信用」を、就労以外の形でどう補償するかである。行くべき所と安心できる居場所があり、生活の枠組みが安定し健康になること、そして、できればそこに対人接触や人間関係があり、何かをすることで他者からの承認が得られ、自尊心を持つことができれば良いと考えられる。重要なことは何をしているかではなく、時間・空間・人間がいかに関わり込まれているかである。

筆者のこれまでの研究から提案したいのは、再教育の機会である。文部科学省もリカレント教育を推進しているが（文部科学省 2018）、筆者がアメリカの失業者支援の現場で見たのはコミュニティカレッジでの学びである。失業者の再就職支援のためのプログラムを行うだけでなく、再教育

の場が提供されていた。定年前に転職する人が増えている昨今、常に自分のキャリアについて自覚的に考え続ける必要があるのではないだろうか。そのためには、一旦学びの機会を得て、他のキャリアを模索することも必要と考えられる。できれば、費用負担については公的な支援があるとよいであろう。

再教育の機会はもちろん再就職につながる支援の一つである。しかし、その機会は単純に再就職にかかわる内容が重要なだけでなく、これまでの生き方の上に、次にどのようなライフキャリアを歩むかを考えるための時間や空間、人間関係を得る枠組みとして機能する。筆者は再就職の問題とは別に、人生には自分のライフキャリアを振り返り、今後を展望すべき踊り場を訪れることもあると考え、踊り場サポートプロジェクトを企画してきた。日本では、かつては就社という意識があったこともあり、特定の企業に強い思い入れもなく就職することは珍しくなかった。したがって、そもそも職業という視点でキャリアを選択したという自覚が乏しいまま入職し、在職期間が長期化する中で、他のキャリア選択を思い描くことが難しくなっていく、あるいは会社にしがみついても起こりえる。しかし、人生100年時代を迎え、転職しても不利にならない柔軟な労働市場の実現に向け雇用の流動化が目指されている今（内閣府2017）、自身のキャリアを考える機会は生涯にわたって提供されることが期待される。

以上より、失業者としての喪失は多岐にわたるが、総じて、「再教育の機会」「ライフキャリアを振り返り今後を展望する機会」が、それらの喪失を補償するものとなると考えられる。なお、社会の信用は社会の仕組みの問題も絡んでおり、簡単には補償はむづかしいと考えられる。

### 3 求職者の立場から

#### (1) 求職者の立場

三つ目は、再就職活動を始めてからなる求職者としての立場である。先述の通り、実際に失業生活が始まるまでは失業者としての生活のリアリティは乏しいが、特に再就職活動経験が乏しい人にとっては求職者のリアリティも乏しい。中には

再就職をしないという選択をする人もいるため、職を失った人がすべて求職者としての体験を持つとは限らないが、ここでは求職者としての体験の中で何を喪失するのかについても検討しておく。

#### (2) 求職者の立場で失うもの

年代やそれまでのキャリアによっても実際の経験は様々であるが、特に大手の企業に勤めていた人は、自身の労働市場の価値を高く見積もる傾向がある。ただし、多くの場合、その見積もりは、今のその人個人に基づくものではなく、その人がかつて所属していた企業のイメージに基づくものであり、個人の市場価値のリアリティと一致しないことが多い。特に中高年の場合、これまでのキャリアにかかわらず、年齢という壁が立ちほだかる。思うように再就職活動が進まない場合には、「自信」や「自尊心」を失っていく。特に非自発的離職を経て再就職活動をする場合には、離職時に一旦自信を失っているため、再就職活動での苦戦はその意識を一段と強化する。前職のリストラで自身を否定されたと感じている人が、他の会社にも受け入れられないとなると、自分は生きる価値がないとか、自分は社会に必要とされていない役に立たない人間であるという自己意識を持つこともある。このような状態が長く続くと不安や焦燥が高まって、心身の健康を損なうこともある。したがって、求職者として失うものは「自信」や「自尊心」と、場合によっては「健康」といえるであろう。

#### (3) 求職者として失ったものに対する補償

では、求職者として失う「自信」や「自尊心」「健康」に対する補償とは何であろうか。とりわけ「自信」は大きな喪失と考えられるが、補償を考えるにあたって、自信の喪失がどうして起きるかについて考える必要がある。

一つは、特に離職前から、再就職のリアリティを持っていないという予測の限界が挙げられる。年代や専門性、これまでのキャリアが日系企業か外資系かにもよるため、一概には言えないものの、多くの人は一般論としては再就職活動は甘く

ないという認識は少なからずあるようである。しかし、いわゆる正常性バイアスによるものか(矢守 2009)、心理学的には危険な事態を予測できず、なぜか自分だけは例外ではないかと思う傾向があるようである。特に、上述のように、比較的大きな企業に所属していた場合には、企業の社会的評価によって自己評価を行うことがあるため、一段とリアリティが乏しくなる。実際の就職活動では、前職の社名や企業規模だけでなく、個人が有するコンピテンシーが何かによって労働市場の価値が決まるため、再就職活動の現実が見えていない場合には、現実の厳しさに大きなショックを受けて自信を喪失する。これを軽減するものがあるとするれば、事前に再就職活動と自身の労働市場の価値について客観的に理解しておくことであろう。

求職者としての喪失を経験するもう一つの理由は、同じような状況にある他の求職者との接点が乏しいことである。個人差はあるものの、多くの人にとって再就職活動は必ずしも思った通りに進むものではない。しかし、周りに同じように再就職活動をしている人がいない、あるいは他者の就職活動状況に関する情報がないと、再就職が思うように進まないのは自分だけではないかと考えるようになる。自身の体験を一般化ができないために、自分だけがうまくいかないと考え、その原因を自己に求めるために自己評価の低下、自信の喪失につながる。たとえ、再就職活動や労働市場の実情を事前に知ることができなくても、リアルタイムで活動情報を共有できれば多少は安心すると考えられる。したがって、必要なのは同じように再就職活動をしている人同士のつながりであろう。ただし、再就職活動の個人差は大きいいため、同じような求職者同士の関係性がネガティブな刺激となるリスクも考慮する必要がある。

さらに、再就職の段階で最も重要かつ現実的な補償となるのは、失業者の立場でも言及した再教育の機会であろう。一般的には、できればこれまでのキャリアを生かした方が再就職につながる可能性は高いと考えられる。一方で、離職時の年齢にもよるが、今後の残りの人生に鑑みて、あと何年にわたってどのように働きたいか、あるいは生

きたいかを考えると、思い切ってこれまで未経験の世界に挑戦したくなることもある。現在の年齢に関係なく、今この瞬間が今後の人生で一番若いという事実を考えると、新しい挑戦をするなら今しかないと思う人もいる。これらの人にとっての補償は、やはり再教育などのチャレンジの機会が提供されることであろう。

以上より、求職者の喪失に対しては、「再就職活動のリアリティに関する事前の情報」と、「リアルタイムな情報を共有する関係性」、あるいは「再教育の機会」が補償となると考えられる。

### Ⅲ 3つの立場からのまとめと今日的課題

#### 1 職を失って失うものの全体像

以上、職を失うことによる非金銭的喪失について、「会社」「職場」「仕事」の喪失を前提に、それが果たして何を失うことにつながるかについて、離職者、失業者、求職者の3つの立場から検討するとともに、その補償を検討した。これを一つにまとめたのが表1である。

ここで注目したいのは、「自尊心」「健康」の喪失はどの立場にも一貫してみられるという点である。立場にかかわらず、「自尊心」「健康」を喪失する可能性があるといえよう。これらの喪失を補償するものとして、体験の意味付けや人生の振り返りなどを行う心理的ケアが考えられた。これは離職、失業、再就職活動による喪失のショックやストレスに対する事後的な対応であり、それによって現実を一旦受け止める時間や空間、人間を確保するという意味があると考えられる。一方、予め会社と心理的距離を取る、再就職活動のリアリティに関する情報を得ておくといった補償は、今後の社会情勢の変化を睨んだ予防的対応といえるであろう。

また、今後の人生を見越した現実的な補償となるのは再教育である。そのための費用や場をどう提供するかについては検討が必要だが、生涯教育という意味からも、人生のどのタイミングであっても再教育の機会が得られるような社会の仕組みづくりが求められるであろう。

表1 職を失うことによる非金銭的喪失とそれを補償するもの

	非金銭的喪失	補償するもの
離職者として	「過去の自分自身」「自尊心」「プライド」「自信」「健康」 「会社や組織、社会への信頼感」	・喪失を人生の中に位置づけ、次の人生に向かってこれまでの経験を活かすための心理的ケア ・予め会社との心理的距離を保っておくこと
失業者として	「会社」「職場」「仕事」「生活の枠組み」「健康」「場（居場所）」「自尊心」「対人接触」「他者からの承認」「人間関係」「社会からの信用」	・再教育の機会 ・ライフキャリアを振り返り今後を展望する機会
求職者として	「自信」「自尊心」「健康」	・再就職活動のリアリティに関する事前の情報 ・リアルタイムな情報を共有する関係性 ・再教育の機会

## 2 現代日本における今日的課題とその補償

### —Lifeの視点から

ここまで、職を失うことによって失うものについて立場の違いから検討してきた。失業者の心理に関する研究は古くは1930年代から欧米を中心に行われており（Kaufman 1982）、それらをひもとくと、職を失うことの影響には地域や時代を超えた普遍性があることに気づかされる。一方で、筆者が見聞きしている失業の実態は、現代の日本社会ならではの特徴もある。そこで最後に、現代日本の今日的な課題について考察を加える。そのために、ここではLifeという視点を取り上げ、Lifeの「生活」「人生」「生命」という3つの意味から、職を失うことの影響とその補償について検討する。

#### (1) 生活への影響

職を失うことによって、日々の「生活」が大きく変わることは、失業者の生活の変化として述べたとおりである。特に非自発的な失業は、本人の精神的あるいは心理的なショックに注目されがちであるが、離職後に「会社」「職場」「仕事」を喪失した意味を本当に実感するのは、生活レベルの喪失である。「生活」という視点はプライベートな世界であることに加え、日々の連続的な変化は見えにくい。特に離職時には見落とされがちであるが、補償や援助を考える際には極めて重要な視点となる。

先述のように、昨今では働き方改革の下、長時間労働の短縮や（内閣官房 2019）、兼業・副業の促進など柔軟な働き方が推進されている（厚生労働省 2017）。

職を失うことによる生活への影響は、まずは今までどのような生活を送ってきたのか、という視点から考える必要がある。年代や性別による違いもあるが、例えば、これまで家庭やプライベートに十分な時間やエネルギーを割けなかった人の多くは、時間や空間の使い方、人間関係に至るまで職を中心として生活を営んできた。そのため、職を失った後は生活の多岐にわたって多大な影響が及ぶこととなる。昨今の働き方改革においても、働き方を変えることはすなわち働くこと以外の生活を変えることにもつながる。仕事や会社という組織から独立した一個人として、家庭やプライベートの生活をどう過ごす人であるかが、職を失った後の生活がどうなるかに関係する。働き方改革の機会を使って、むしろ生活面で会社に依存しない生き方改革をすることが、今後起こりうる失業に対する予防的なバッファーとなるであろう。

#### (2) 人生への影響

また、仕事を失うことは「人生」にも大きな影響を及ぼす。職を失うことで、これまで立ててきたライフキャリアのプランの修正を余儀なくされることがある。特に、老後の生活を見越してローンを組んでいる場合や、家族のライフサイクル上、教育資金がかかる時期には、自ら望まない非自発的な離職は大きな衝撃となる。まずは、ファイナンスを見直して今の生活の見通しを立てるとともに、その見通しの中で次の再就職先を検討する必要がある。

ただし、これは単に金銭的な問題というわけでもない。とりわけ中高年の場合には人生の後半、



ユングのいう個性化が始まる時期に差し掛かっている(林 2016)。その時期には、現実には生きられなかった別の人生を夢想することも増える。人生の半ばを過ぎ、残り限られた人生の時間をどのように生きるかを考えた時、別の生き方を志向してみたくなることもある。近年、雇用延長により65歳までの就労が進んでいるものの、現代日本の実情として、待遇が維持されることは難しいことから50歳前後で転職を考える人もいる。労働政策研究・研修機構(2016)によれば、転職・再就職の未経験者のうち「45～59歳」は36.0%が転職・再就職をしたいと思ったことがあるという。これまでの新卒一括採用、安定雇用といった雇用慣行の中で、就職時にはキャリア転換を考えることは現実的ではなかった人にとっても、社会が雇用の流動性を高めつつある今、生きられなかった人生を考えたり、新たな挑戦をするなど、自分のライフキャリアを繰り返し振り返る機会や場が必要であろう。

そのような意味では、「人生」に及ぼす影響は必ずしも喪失だけでもないのかもしれない。就労者の中には立ち止まりたくても立ち止まる機会もなく、人生を続けている人もいる。それは立ち止まる必要がなかったという意味では、幸せなことかもしれない。一方で、自分はどこをどんな風に歩んできたのか、今の自分は人生のどこにいて、これからどこに向かおうとしているのか、実はよくわからなくなっていることもある。もちろんライフキャリアにおける想定外の変化への適応は簡単なことではなく、やはりそのような変化はない方が良いものかもしれない。しかし、たとえ否応なく起こってしまった変化であっても、現実起こっている変化に流されるのではなく、それを自分の人生に主体的に組み込み直すことはできる。先述のように筆者はこの人生のひとつ時を人生の踊り場と称しているが、踊り場をどう過ごすかによって、これからの人生をより豊かに生きられる可能性もある。

### (3) 生命への影響

最後に、「生命」の危機というレベルで検討しておくことも重要であろう。精神的あるいは心理

的なショックが、自尊心や自己評価の低下、ひいては後悔や自責感につながる場合には、直接的あるいは間接的に自殺に至ることもある。直接的なこととしては、気分の落ち込みやうつ状態が希死念慮や自殺企図につながることもある。間接的には、自暴自棄な生活を送ることが死につながるケースがある。例えば、アルコール依存や摂食障害などある種の自傷的な行動化は、間接的な自殺とも考えられる。あるいは、職を失ったり、再就職活動がうまくいかないことによるストレスが自分ではなく、他者や外部に向かう場合には、会社や社会を恨んで、自暴自棄な行動化に至ることもある。いずれも多くの場合、その背景には上述の3つの立場に共通する自尊心の低さがあると考えられるが、もう一つの重要な背景として、社会的な孤独や孤立がある。

特に独居の場合には、離職をした段階で社会から孤立してしまうことも少なくない。退職をきっかけに引きこもりになる人が多いことが示されているが(内閣府 2019)、離職後、出かける先も話す人もいない孤独な状態は社会的な引きこもりにつながりやすい。中には、アルコールに依存したり、それがきっかけとなって金銭問題や心身の不調に陥ることもある(石竹 2013)。昨今、中高年の引きこもりが61万人いることが明らかになり、中高年の引きこもりが社会的に注目されているが、中高年者の場合、就職しようと思った時には離職期間が長期化して社会に復帰する自信がなくなったり、実際に再就職がむづかしくなることもある。また、高齢の親と同居し、親の年金を頼りに生きている場合、就職しなくても何とか生活が維持できるため失業状態が長期化する傾向がある。これは本論のテーマに立ち返ると、「コミュニティや社会の喪失」ともいえるであろう。

### (4) Lifeを補償するもの

では、これらのLifeの喪失に対しては何が補償となるのだろうか。やはり絶対的な補償となるのは金銭的支援であろう。これは、雇用保険がある程度機能していると考えられる。一方、生活を成り立たせ、自分らしい人生を歩み、生命を大事にするためには、やはり程よい距離感を持った社

会的なつながりが重要となるのではないだろうか。心理職として、多くの相談は人間関係に関するものであると実感しているところもあり、社会的なつながりや人間関係がすべて良いものであるとは思わない。重要なのはその程度であり、他者から自己の存在を承認されること、そして自分なりの意味を持って関わるができる範囲での人とのつながりはやはり重要と感じている。職を失った後であれば、具体的には先述のようなライフキャリアを振り返る場なのかもしれないし、より現実的には再就職の場なのかもしれない。もちろん同居家族がいる場合には家族の理解や支援も重要となるであろう。

#### IV おわりに

本論では、職を失った人の3つの立場から職を失うことで喪失するものについて検討し、最後にLifeの意味という視点から今日的な課題を検討するとともに、各々の喪失に対する補償を検討した。しかし、先述のように補償するという発想そのものが妥当かと考えると、必要なことは元の状態に戻ったり、従前の生活を維持するための補償ではなく、今後の生活を新たに促進するための支援なのかもしれない。そして、そのためには人生100年時代を自分らしく生き抜くためのライフキャリアを振り返る場や、新たな可能性を模索するための再教育の場など、人生の踊り場が必要であろう。つまり、金銭的な補償ではなく、人生の踊り場を有効に使って、次の人生の展開につながるような時間と空間と人間ではないだろうか。政府も人生100年時代構想会議の中で、リカレント教育を一つの柱としているが(首相官邸2018)、それは再就職支援だけではない。そもそもどういう生き方や働き方の選択肢があるのか、自分はどの生きたいかあるいは働きたいかを考えるための、ある種のモラトリアムの場や時間が必要であ

ろう。また、何を提供するだけでなく、だれがどのような形でその支援を提供するかも重要である。人生100年時代において、労働の流動性や働き方の多様性を促進することが個人の人生だけでなく、会社や社会にとっても有効なのであれば、その具体的な支援は、社会の公的な支援として提供される価値があるのではないだろうか。

#### 参考文献

- Kaufman, H. G. (1982) *Professionals in Search of Work: Coping with Stress of Job Loss and Underemployment*, John Wiley and Sons.
- 安藤俊介 (2016) 『はじめての「アングーマネジメント」実践ブック——自分の「怒り」タイプを知ってコントロールする』ディスカバー・トゥエンティワン。
- 石竹達也 (2013) 「特集 失業と健康」健康開発, 17-3, 35-42.
- 厚生労働省 (2017) 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」。
- 首相官邸 (2018) 「人づくり革命 基本構想 (平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ)」 (<http://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf>)
- 総務省情報流通行政局 (2019) 「テレワーク・デイズ2019」実施方針の公表」 ([http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/01ryutsu02\\_02000230.html](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01ryutsu02_02000230.html))
- 高橋美保 (2010) 「中高年の失業体験と心理的援助——失業者を社会につなぐために」ミネルヴァ書房。
- 内閣官房内閣広報室 (2019) 「働き方改革の実現」 (<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>)
- 内閣府 (2017) 「平成29年度 年次経済財政報告」 ([https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je17/index\\_pdf.html](https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je17/index_pdf.html))
- (2019) 「生活状況に関する調査」 (<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/life/h30/pdf/cover.pdf>)
- 林道義 (翻訳) (2016) 『個性化とマンダラ』みすず書房/カール・グスタフ・ユング (著)。
- 文部科学省専門教育課 (2018) リカレント教育の拡充に向けて ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryu/\\_jicsFiles/afidfile/2018/08/03/1407795\\_2.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryu/_jicsFiles/afidfile/2018/08/03/1407795_2.pdf))
- 矢守克也 (2009) 「再論——正常化の偏見」『実験心理社会学研究』48-2, 137-149.
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 「中高年齢者の転職・再就職調査」JILPT調査シリーズ No. 149.
- (2016) 「第7回勤労生活に関する調査」結果——スペシャル・トピック「『全員参加型社会』に関する意識」 (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20160923.pdf>)

たかはし・みほ 東京大学大学院教育学研究科臨床心理学コース教授。主な著書に『中高年の失業体験と心理的援助——失業者を社会につなぐために』(ミネルヴァ書房2010年)。臨床心理学専攻。