

フリーランサーが場を共有して働くことの意義

——アニメーターの労働過程を事例として

松永伸太郎

(一橋大学大学院)

目次

- I 問題設定
- II 先行研究
- III 研究方法・分析枠組み
- IV 仕事上の問題への現場レベルの解決——X社のエスノグラフィー
- V 結論とインプリケーション

I 問題設定

労働をめぐる現代的状況をめぐる議論において、雇用労働の流動化・不安定化が進行していく傾向が見られることはよく知られている (Castel 2009=2015; Bauman 2000=2001 など)。こうした全体社会的状況を踏まえたうえで、今後の労働者の働き方や組織の役割はどのようになっていくのだろうか。この問題意識のもとに、本稿では労働の流動化・不安定化が進行した際に増加すると考えられるフリーランス的な働き方をとする労働者が集まる職場の実践を分析する。

対象とするのは、日本のアニメーション産業において作品制作に携わる作画担当者 (アニメーター) という職業に従事する人びとが集まる職場である。アニメーターという職業はこれまで必ずしも労働研究において注目を集めてきた対象ではないが、上記の雇用労働の流動化・不安定化という論点を考察するにあたっては興味深い性質を有する。なぜなら、まだ日本が高度経済成長期のなかにあった1960年前後の時代から、もともと正

規雇用されていた制作者たちが契約社員化・フリーランス化を通して自ら独立していったことが指摘されており (木村 2010; 2016)、いち早く流動的な働き方を取り込んでいった職業だということができるからだ。こうした歴史のうえに、現代のアニメーター達の約4分の3は雇用形態上は個人事業主もしくはフリーランスとして働いている (日本アニメーター・演出協会 2015, 以下『報告書』と表記)。

しかし一つ興味深いのは、早期から柔軟な雇用形態を選択してきたにもかかわらず、未だに9割以上のアニメーターは特定の企業に机を置いてそこで作業を行っているということである (『報告書』)。後述するが、アニメーターが行う作画作業は基本的には自宅など制作会社外でも遂行可能であり、実際に少数ながらフリーランスとして自宅を主な作業場としている者も存在する。それにもかかわらずなぜ多くのアニメーターは制作会社を自らの働く場所として選んでいるのだろうか。

以上から本稿では、本来的には働く場所を自ら選べる環境下にあるフリーランス労働者が、あえて組織の中で場を共有して働くことの機能について、インタビュー調査と職場におけるフィールドワークのデータをもとに議論する。

II 先行研究

フリーランサーと働く職場という論点に関しては、本稿が扱うアニメーション産業も一つに含まれる、クリエイティブ産業論において議論がなさ

れてきている。

クリエイティブ産業にはテレビなどのメディア産業、映画などのコンテンツ産業、服飾などの文化産業などが含まれるが、この産業における既存の労働研究では、総じて勤務形態がフリーランスもしくは短期間雇用契約を主流としており、非常に不安定な労働にならざるを得ないことが指摘されている (Conor et al. 2015)。とくに、テレビ産業におけるアシスタントディレクターなどの組織内で従属的な地位にある労働者が顕著に排除されてしまうことが議論されてきた (Hesmondhalgh & Baker 2008)。

こうした不安定な就業状況を背景に、労働者にとっては当該の職業を継続していくこと自体が困難な課題として立ち現れてくることも指摘されている。たとえば Harvey et al. (2017) では、フィットネスクラブで働くフリーランスのインストラクターが、顧客を引き留めておくために、しばしば勤務外におけるまで顧客との友好関係を保っておかなければならないことを明らかにし、こうした労働者の職場外にまで至る活動を「労働を得るための仕事 work for labor」という概念で捉えている。また、Umney (2017) は、イギリスにおけるファンクション・ミュージシャン (パーティー等で音楽を演奏する演奏家) 達が、自らの仕事を獲得していくにあたって、市場競争的な枠組みの中で活動しつつも、人的ネットワーク等を通して互酬的に仕事を回し合う活動を行っていることを指摘している。

これらの研究は、クリエイティブ産業でフリーランス的な働き方をする労働者たちが、仕事を獲得し続けることが不安定な状況に対して個人やネットワークを介して対処を行っていることを明らかにしている点で重要である。現にアニメーション産業においても、フリーランサーが人的ネットワークを通じて仕事を獲得している事例はすでに報告されている (山本 2007)。

しかしその一方で、上記の研究は総じて職場の外における労働者の活動について指摘したものであり、職場内における活動が仕事の獲得や彼らの働き方とどのように関わっているのかについては明らかではない。人的なつながりや互酬性などは

アニメーターにおいても重要であると思われるが、彼らは1日の10～11時間ほどを制作現場での労働に費やしている (『報告書』) ことを考えても、組織の中における実践について着目することが必要である。

以上から、本稿では制作会社で働くアニメーター達が組織の中でどのような実践を行っているのかに焦点を当てる。そのことを通して、フリーランス労働者の仕事獲得と仕事の不安定性への対処に関する既存の議論にも貢献することを目指す。

Ⅲ 研究方法・分析枠組み

ここまで議論した問いを解決し、また先行研究の不足点を補うためには、実際の組織の中でどのような実践が行われているのかに関して詳細にフィールドワークを行うことが有効である。そこで本稿では、筆者が東京都内の制作会社 X 社で行った職場観察調査によって得られたインタビューデータ・フィールドノートに得られた記録をデータとして用いる。以下では調査対象である X 社の概要と、筆者が実施した調査の概要について説明する。

1 X社というフィールド

X社は東京都内にある作画スタジオであり、商業アニメーション作品制作における作画や演出などの工程を請け負っている。請け負う仕事の単位は比較的小さく、作品制作全体を請け負ったり (元請け)、1話分の制作全体を請け負ったり (グロス請け) することはめったにない。

X社では約40名のスタッフが働いており、その大部分 (社長含む) はアニメーターや演出などの作品制作に直接関わる業務を行っている。制作者以外では経理事務担当者が2名、仕事の受注やスタッフ間の仕事の調整を行う「マネージャー」という役職の者が1名いる。これらのスタッフは、社長・マネージャー・経理事務を除いて雇用形態上は個人事業主¹⁾となっている。マネージャーの実践に関しては分析において詳細に論じるが、主にこのマネージャーがアニメーター達に対して仕事の斡旋や調整などを行っており、アニメー

ター達はその対価として自らが仕事において得た報酬の一部を X 社に支払っている。このような支払は完全に個人で働いていれば発生しないものであり²⁾、かつ個人事業主であるにもかかわらずマネージャーからの労務管理を受けながら働いている状態にあるといえるが、これを差し引いてもアニメーターの側にとって X 社の取り組みは合理性のあるものであり、その点を後に指摘する。

フリーランサーであるアニメーター達は X 社において労働時間を拘束されておらず、そのため個人々人によって出退勤の時間は異なるし、同じ個人でも日によって出退勤時間が異なる者もいる。さらに関わる作品についても基本的に個々のアニメーターの側に決定権がある。X 社としてまとまった分量の仕事を受注することもあり、それを社内の複数のスタッフが手分けして作業することもあるが、この手分けに加わるかどうかはマネージャーや社長が打診したのち、請け負うアニメーターの側が決定する。

また、X 社で働くアニメーターは社内に個々の作業スペースを与えられているものの、働く場所に関してもその裁量は個々のアニメーターに与えられている。ゆえに少数派ながらも自宅作業を行う者もあり、また請け負った仕事の種類によって自宅作業か社内作業かを選択する者もいる。また、個々のアニメーターが他社の作品制作における主要なスタッフとして選任され、その仕事を行う上では他社に作業スペースを得てそちらを主要な勤務場所にした方がよいと判断される場合は、「出向」という形で他社へ通勤する場合もある。出向者は主要スタッフとしての仕事が継続している間、他社で作業をし、その仕事が終わった場合は X 社にもどる³⁾。なお出向を行うかどうか基本的な決定権はアニメーターの側にある。

このように、X 社では基本的に仕事の裁量はアニメーターに決定権が与えられており、アニメーター達は組織に所属しながらも個人事業主的な働き方をしていると見ることができる。そうであるならば組織に属していることにはどのようなメリットがあるのか。本稿では紙幅の関係上この問いを包括的に解明することはできないが、特に重要な点の一つであり X 社の大きな特徴でもある、

「マネージャー」という役職の設定の機能に焦点を当てて議論する。

2 調査概要と用いるデータ

筆者は2017年1月～4月にかけて、X社に通い、その場で行われている実践についての総合的な調査を行った。具体的には現場においてアニメーターを含むスタッフが行っている実践のフィールドノートへの記録、社内スタッフの基本情報や自身の仕事への理解を捉えることを目的とした社内全員を対象とするアンケート調査、加えて承諾を得られた方のみインタビュー調査を行った。さらにフィールドノートでの記録が困難であった作画の仕事については承諾を得たうえでビデオ撮影を行った。調査は1回あたり約4～5時間×38回行い、これの大部分の時間はフィールドノートの記録に費やされている。なお、すでに述べたように個々のアニメーターの労働時間帯は多様であり、時間帯により職場の有り様も異なるため、記録する時間帯を①13～18時、②18～23時、③24～翌5時の3つに分け⁴⁾、これらの回数がおおむね均等になるように時間帯を毎回変えながら調査を進めた。

こうした総合的な調査から X 社の組織の中でどのような実践がなされているかに関して詳細に記録を積み重ねたが、本稿ではそのうちフィールドノートにおける記録を中心に用いる。それらに記録された活動において何がなされており、どのようにしてアニメーター達が仕事の不安定性などのクリエイティブ産業の労働者が抱えがちな問題の解決に寄与しているのかについて分析を行っていく⁵⁾。

IV 仕事上の問題への現場レベルの解決 ——X社のエスノグラフィー

アニメーション産業に限らず、クリエイティブ産業における労働者は仕事を安定的に確保することそれ自体に困難を抱えることが多いことはすでに述べた。X 社での職場観察を積み重ねていく中で、こうした困難に個々のアニメーターが直面してしまうことを避けることに寄与する実践が数

多く見られた。以下ではそうした実践の一つとして、作画作業を行わず、仕事の管理業務のみをこなすマネージャーという役職の者がいることに着目し、そこからアニメーターが得られるメリットについて議論する。

1 仕事の受注・調整を行うマネージャー

すでに述べたように、X社にはマネージャーという役職の者がいる。こうした役職はアニメーション産業の制作会社において必ずしも広く見られるものではない⁶⁾。ゆえにマネージャーの存在はX社という組織の特徴の一つをなしている。

マネージャーの仕事は多岐にわたるが、以下では観察された実践のうち重要な二つを取り上げる。

まず取り上げるのは、マネージャーがX社内にて他社のプロデューサーと仕事の受注に関して打ち合わせを行っている場面である。1月24日14時ごろにX社にやってきたプロデューサーは、2017年夏頃にテレビ放送が予定されているある作品の制作について、作画スタッフとしてX社に属しているアニメーターA・Bの二人を起用したいと申し出た。A・Bは両名とも以前にプロデューサーの属する制作会社の仕事を請け負ったことがあり、マネージャーも受注すること自体に関しては快諾した(FN20170124:1405_1⁷⁾)。

まずここでは、受注の依頼がマネージャーに来ているということが重要である。あくまで作画の仕事を実際に行うのはアニメーターの側だが、まず受注の依頼に関してはマネージャーが受けている。これはX社において例外的なことではなく、この事例以外における仕事の受注依頼も原則的にはマネージャーを介して行われる⁸⁾。組織に属さず完全に個人で仕事をする場合は、こうした受注に関してもアニメーターが自ら行うことになるが、マネージャーという役職が置かれることでアニメーターはそうした作業に携わる必要がなくなり、自らの専門性を活かす作画の仕事に集中することが可能になる。

さらにマネージャーが行う交渉は、単に仕事の受注を受けるかどうかだけでなく、指名のあったアニメーター達の労働条件にまで及ぶ。上記の事例において、プロデューサーは二人の

うちAを、キャラクターデザイン⁹⁾・総作画監督¹⁰⁾として起用したい旨を伝え、拘束契約¹¹⁾を結びたいことを伝えた。マネージャーはAの労働条件について尋ねると、プロデューサーは条件面に関してはAと直接交渉したいと述べるが、マネージャーは「いや、それは私を通してください」と言った。それを聞いてプロデューサーは月あたりの報酬額とともに拘束契約をAに提示する旨を述べると、プロデューサーは「拘束で△×(金額)¹²⁾で考えています」と伝え、それならば受諾できることをマネージャーは述べた(FN20170124:1405_2)。

このようにマネージャーは賃金交渉に至るまでアニメーターの仕事の獲得に関わっている。マネージャーが賃金交渉を行う事例は他にも観察された(FN20170404:1650)。もちろん最終的な決定はアニメーターに委ねられるが、このようにマネージャーという専門の役職の者が交渉を担うことによって、アニメーターの側にとっては作画作業に集中できるほか、不当に低い条件が提示された場合に、それを受け入れてしまうリスクを回避することができる。アニメーターは作業時間の大部分を作画の仕事に割いているため、自らの仕事について十分な相場観を持っていない場合もある。マネージャーが交渉を担うことは、このようにアニメーターがしばしば苦手とする部分を補い、アニメーターの能力を活かす上で重要な機能をもっているのである。

2 仕事が途切れることへの対応

前項でマネージャーが受注や賃金交渉を担当することによって、アニメーターが本来的な業務である作画の仕事に集中することができ、かつ自ら受注などを行わずに済むことを指摘した。次にはさらなる機能として、アニメーターの仕事が途切れてしまうことへの対応について分析する。

アニメーターの多くはカット単位・枚数単位で自らの仕事を受注し、一つの作品に長い期間関わり続けることは上記で議論したような拘束契約を得られる場合を除いてはあまり多くない。さらにアニメーターが制作した原画は、作画監督や演出担当者などによってチェックがなされ、その

チェックがなされる間はアニメーターの手元にはこなすべき仕事がない(手空き)状態になる。こうした状況に対して、アニメーターはたとえば複数作品を掛け持ちするなどして手空き状態が生じることを極力避けるように努めるが、特にチェックが長引くことなどは個々人の努力ではどうにもならない部分もあるため、どうしても手空き状態になることが避けられない。

この場合、アニメーターは自らの人的ネットワークなどを介して仕事を見つけなければならないが、X社ではこの点に関してもマネージャーが担っている。まずX社にはたびたび原画等の受注依頼が届いているが、それらは一度マネージャーが内容を聞いたうえで、社内に希望者がいる限りにおいて受注できると判断されたものに関しては、社内に原画依頼が来ている旨が掲示される。掲示は食事スペースの近くになされており、アニメーター達の中には食事や休憩などの際にこれをチェックする者もいた。

以下はフィールドノートの中に記録された、マネージャー(M)と社内アニメーターCとの会話である(FN20170401:2210)。

C: 7日くらいから手空きになりそうで、話はあるけどOVA¹³⁾とか10月番でたぶん遅れるので当てにせん方がいいかと。

M: あ、わかった。今みんなでたために取ってまとまったものを取ってないんだよね。

C: (原画募集の予定表をみながら)ここらへんで空いちやうんですね。何をやるか。みんながまとめてとるやつがあったら。

M: わかった。今まとめてあるとしたら作品aかな。Dさんも作品a待ちなのよね。

C: あっそうなんですか。

M: それと2原Dさんが水曜くらいに空きそうと言ってるんで、そのころくらいに聞いてくると思うからそれと一緒にお願いすることはできる。

C: お願いします。あの、一応、作品bか作品cがやりたいです。作品b話が来ないんですよ。

M: ああいいよ。作品cはあると思う。聞くだけはこちらの自由なので。

まずCは、4月7日ごろから手空きになりそうな状況であり、他社から仕事の話はあるものの、実際に作業する仕事を得られるのが遅れる可能性が高いことをマネージャーに対して伝えている。それに対してマネージャーは現状社内スタッフが仕事を各々で取っている状況にあり、X社としてまとまった作品を受注していないことを伝えている。これはまとまった仕事を受注している状態であれば、その一部をCに回すという対処を取ることができるが、現状ではそれが難しいことの説明になっている。

Cはそれを受けて、今後社内スタッフがまとめて受注するような仕事があればそれに加わる意思があることを伝えている。マネージャーは現状で比較的まとめて受注している作品aを挙げ、別のアニメーターDも作品aの仕事を待っている状態にあり、Dも近く手空きになる見込みと聞いていることを述べる。さらにDの状況は発注元の会社も把握しているようであり、近く発注元がDに追加の仕事依頼をしてくる見込みであるため、その際にCの仕事の分まで受注ができるか尋ねてみると述べた。

さらにCは、自らが関わりたい作品の希望として、作品bと作品cという二つの作品(いずれも他社の作品)を挙げた。これについてもマネージャーは聞き入れ、特に作品cに関しては元請制作会社に尋ねれば受注できるだろうと自身の見込みを述べている。

この会話の断片からは、まずX社においてマネージャーが他社作品の稼働条件も含めて、仕事の受注に関する知識を一手に把握している人物として他のアニメーターからも期待されていることがわかる。そのため、Cは自身が手空きになる見込みになったことをマネージャーに伝えるのであり、かつマネージャー自身でも社内アニメーターの仕事の進捗状況がどのようになっているかを逐一把握するよう努めている。このことは前項での知見と同じように、アニメーターにとっては自身の作画業務に集中し、それ以外の部分における不安定性やリスクを軽減するよう機能しているといえる。

さらに、Cがマネージャーに対して請け負いた

い作品の希望を述べることができている点も重要である。Cは実際に希望した作品cの仕事を上記のやりとりから11日後の4月12日には遂行していた(FN20170412:0033)。通常の人的ネットワークにのみ依拠した仕事の獲得では、もし関わりたいと希望する作品があっても、そのネットワーク内に当該作品の関係者がいなければ、そうした仕事にたどり着くことはできない。それに対してX社ではマネージャーが広く情報収集することを専門的に行っているため、アニメーター自身が広いネットワークを有していない場合でも、希望する仕事に到達しやすくなっている。ひとえにアニメーターの仕事といってもアニメーター自身が関わりたい作品などは多様であり、かつ作品ジャンルによって得意不得意も存在するため、アニメーターが広く作品を選択できる状況にあることは、アニメーター自身が仕事を行っていくうえで非常に重要な要素である。X社は組織として会社を集まり、アニメーターとマネージャーの間で分業関係を築くことによって、アニメーターが通常であれば抱えやすい問題に直面しにくくなるような技法を用意しているのである¹⁴⁾。

V 結論とインプリケーション

以上、二つの事例から、雇用形態上は個人事業主であるアニメーター達がX社という場集って働くことのメリットについて、マネージャーの仕事に着目をしつつ議論してきた。マネージャーという役職があることで、アニメーターは自身の専門的職務とは異なる受注や単価交渉などを任せることができ、仕事上の負担を減らすことができるほか、不当に低い条件で仕事を受けてしまうことを避けることができる。さらに、仕事の性質上生じてしまう「手空き」の状態を、マネージャーに仕事を調整・斡旋してもらうことによって回避し、かつ自らが関わりたい作品の仕事を獲得することができていた。これらのことがゆえに、アニメーター側にとってX社という場を共有して働くことは合理的になっているのである。まとめていえば、クリエイティブ産業に共通して起きやすい問題がアニメーション産業にもあり、かつ作

チェックによる手空きなどのアニメーション産業特有の問題もあるなかで、単に個人で働いているよりも組織に属して働いている方が、こうした個人で解決することに限界がある問題を回避する上で合理的になっているということである。

ただしこうした実践は全スタッフが40人という小規模の組織で、かつ物理的な場所を共有しているからこそ可能になっていることには留意が必要である。本稿で取り上げた事例だけを見てもわかるように、マネージャーが把握しておくべき情報は非常に多い。社内のスタッフも進捗状況だけではなく、社外でどのような作品制作が動いているのかなどを、絶えず仕入れておかなければならない。実際、インタビュー調査の中でもマネージャー自身が負担を語っており、社長もマネージャーにかかっている負担が大きいことを気にかけていた。さらにこうした情報収集が首尾良く進むためには、スタッフにはX社のスタジオという場所に通ってもらい、言語的・非言語的な情報を日々少しずつ収集できる状況にある必要がある。そのためには、職場という形で場所が共有されていることは非常に重要である¹⁵⁾。

最後に、以上の議論が問題設定において述べたような雇用不安定化時代の働き方にとってどのような意味を持っているのかについて簡潔に述べたい。まず重要なのは、雇用が不安定化して個々の労働者が仕事を獲得すること自体に困難を抱えるという状況が広がると考えた場合、本稿のマネージャーのような、個々の仕事を調整するような役割が労働者の困難を解消するために有効である可能性が示唆されたことである。それが具体的にどのような形態を取るのかについては今後の課題であるが、少なくとも個々の仕事の調整を担う役割の発展が社会的に重要である可能性は示唆された。さらに、そうした役割を有効に活かすうえでも、労働者が働く場所を共有し、日々コミュニケーションが可能であるような基盤が用意されることも重要である。自助努力のみでは仕事が維持できないときに、そうした状況を労働者が速やかに伝え、対応が迅速になされるうえで、場所が共有されていることは重要であることも示唆された。本稿は限られた事例の分析を行ったにすぎな

いが、以上の点で雇用労働のあり方を考えるうえで重要と思われる論点の一端を扱ったのである。

- 1) ただしこれは雇用形態上の問題であり、大部分のアニメーターはX社への帰属意識を持って働いている。20年～30年の長期にわたるキャリアをX社のスタッフとして過ごし続けている者も少なくない。こうした労働者を「フリーランサー」と名指してよいかどうかには一定の留保が必要だが、本稿においてはひとまず雇用形態上は個人事業主となっていることに限定してこの語を用いる。
- 2) フリーランスのアニメーターが特定の企業で作業している場合も、手数料を差し引くことはアニメーターの生活を脅かすことにつながるため、望ましくないことと見なされることが多い。
- 3) 一部のベテランで10年以上出向している者もあり、そうした者たちは長期間X社に通っていない。なお調査当時は出向者が多く、恒常的にX社内で勤務を行っている者は15名程度であった。
- 4) 午前の時間帯に関しては、事前に社長と打ち合わせしたうえで、出勤している者が少ないという情報を得たので、あらかじめ対象とはしなかった。
- 5) 本稿では詳細な方法論的議論を行わないが、分析は社会の人びとが労働・教育・医療などさまざまな現場でどのように協働を成し遂げているのかについて解明する「ワークのエスノメソドロジー研究」(Garfinkel 1986)に基づいている。この研究群における近年のまとまった成果として、水川・秋谷・五十嵐編(2017)を参照のこと。
- 6) 多くの制作会社では、アニメーション制作の工程の進捗管理を行う制作進行という役職の者が仕事の幹旋などを行うことが多い。X社はその事業形態上、作品制作の工程を包括的に請け負うことがないため、制作進行を置いていない。制作進行の幹旋がない場合は通常、すでに先行研究で指摘したように、個々のアニメーターが人的ネットワークなどに依拠しながら仕事を獲得する。この点でマネージャーという役職を置くX社はアニメーション産業の中でも特殊な位置づけにあるといえるが、本稿の目的はX社をアニメーション産業における企業の典型として示すことではなく、むしろその特殊さが固有に有している実践の合理性を描くことにある。
- 7) フィールドノートについての記号は、記録があった日付と時間を示している。この注をつけたフィールドノートは2017年1月24日14時05分に起きた出来事を記録したものである。
- 8) 電話などで特定のアニメーターに対して依頼が来ることもあるが、その際もアニメーターの方が受注するかどうかを決めたうえで、その後マネージャーへの報告が行われる。
- 9) 作品に登場するキャラクター等の細かい作画上の設定を行い、後の工程のアニメーターが参照するキャラクター表を作成する職務。
- 10) 作品全体の作画をチェックし、作画の品質管理を担う職務。
- 11) アニメーターは多くの場合出来高賃金で働くが、この事例のように主要なスタッフとして起用される場合、一定期間契約した作品だけに集中してもらおう代わりに、固定給を支払われることがある。この契約が拘束契約と呼ばれるものである。
- 12) 具体的な金額は調査先への配慮からここでは伏せている。なお受諾した理由について、後日マネージャーは「会社が手数料を差し引いた後の金額で本人の生活に支障がないかを判断したため」と述べている。
- 13) オリジナル・ビデオ・アニメーションの略。あらかじめビデオとしてパッケージ化した映像を販売する。

- 14) 本稿では十分に取り扱えなかったが、仕事の受注以外でも、X社のスタッフが組織として集っていることでアニメーターが得るメリットは他にも多く観察された。たとえば経験のあるアニメーターが若手に教えるような人材育成上の実践や(FN20170208:0350; FN20170415:1530)、作品制作の主要スタッフへのオーディションへの参加者募集がX社に届き、若手のキャリアアップの機会が与えられる事例(FN20170405:1700)などがある。これらは同じ個人事業主という雇用形態でも、個人で働いていた場合には得られないメリットである。これらの意義については別稿を設けて論じたい。
- 15) 本稿では十分展開できなかったが、X社の経営は利潤追求を第一とするよりも、個々のアニメーター達の育成やキャリアアップに資することに重点を置かれており、そこから個々のスタッフに互酬的な関係が築かれている点も指摘しておきたい。この点は雇用不安定化時代の連帯のあり方を考察するうえで重要であり、今後の課題とした。

参考文献

- 木村智哉(2010)「初期東映動画における映像表現と製作体制の変革」『同時代史研究』3:19-34。
- (2016)「商業アニメーション制作における「創造」と「労働」——東映動画株式会社の労使紛争から」『社会文化研究』18:103-125。
- 日本アニメーター・演出協会(2009)『アニメーター労働白書2009』。
- (2015)『アニメーション制作者実態調査報告書2015』
- 水川喜文・秋谷直矩・五十嵐素子編(2017)『ワークプレイス・スタディーズ——はたらくことのエスノメソドロジー』ハーベスト社。
- 山本健太(2007)「東京におけるアニメーション産業の集積メカニズム——企業間取引と労働市場に着目して」『地理学評論』80(7):442-458。
- Bauman, Z (2000) *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press. (= 2001, 森田典正訳, 『リキッド・モダニティ——液状化する社会』大月書店)。
- Castel, R (2009) *La Montée des Incertitudes : Travail, Protections, Statut de l'individu*, Paris: Seuil. (= 2015, 北垣徹訳『社会喪失の時代——プレカリアテの社会学』明石書店)
- Conor, B., R. Gill and S. Taylor (2015) "Gender and Creative Labour," in Conor, B., R. Gill and S. Taylor (eds.) *Gender and Creative Labour*, Wiley Blackwell: West Sussex.
- Garfinkel, H. (ed) (1986) *Ethnomethodological Studies of Work*, New York: Routledge & Kegan Paul.
- Harvey, G., C. Rhodes, S. Vachhani and K. Williams (2017) "Neo-villeiny and the Service Sector: The Case of Hyper Flexible and Precarious Work in Fitness Centres," *Work, Employment and Society*, 31(1): 19-35.
- Hesmondhalgh, D. and S. Baker (2008) "Creative Work and Emotional Labour in the Television Industry," *Theory, Culture & Society*, 25(7-8): 97-118.
- Umney, C (2017) "Moral Economy, Intermediaries and Intensified Competition in the Labour Market for Function Musicians," *Work, Employment and Society*, 31(5): 834-850.

まつなが・しんたろう 一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程。最近の主な著作に『アニメーターの社会学——職業規範と労働問題』(三重大学出版会, 2017年)。労働社会学・エスノメソドロジー専攻。