

【基調講演】

『アニメーターはどう働いているのか？』からみるフリーランス労働

2020年12月15日（火）

第112回労働政策フォーラム
「アニメーターの職場から考えるフリーランサーの働き方」

松永伸太郎（長野大学）

shintaro-matsunaga@nagano.ac.jp

目次

- 0. 報告者自己紹介
- 1. アニメーターの働き方をめぐる論点
- 2. 『アニメーターはどう働いているのか』 内容紹介
 - (1) X社というフィールド
 - (2) 労務管理・人材育成の実践
 - (3) X社独自の実践を可能にする空間的秩序
- 3. 労働政策におけるインプリケーション

自己紹介

松永 伸太郎（まつなが しんたろう）

労働社会学・ワークプレイス研究専攻。

2018年3月 一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程修了
博士（社会学）

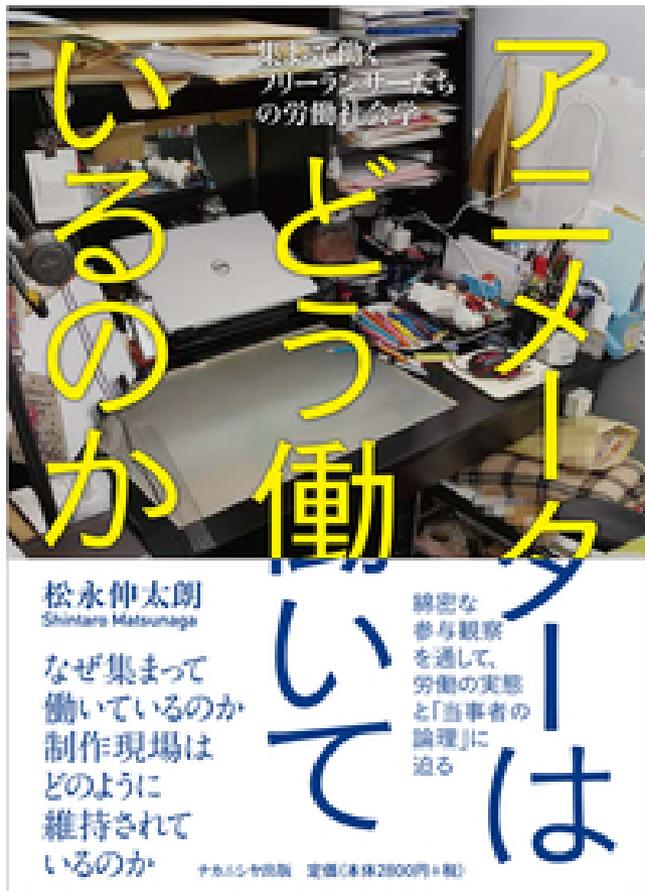
2019年4月～ 長野大学企業情報学部助教

主な研究関心：フリーランス労働・労働者生活・産業・労働社会学史

労働社会学研究一般に関心を持ってさまざまな対象にアプローチしながら、アニメ産業の労働現場の研究を一つの軸足としてきました。



『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）



『アニメーターはどう働いているのか：集まって働くフリーランサーたちの労働社会学』（ナカニシヤ出版、2020年）



『アニメの社会学：アニメファンとアニメ制作者たちの文化産業論』（ナカニシヤ出版、2020年、永田大輔氏と共編著）

受賞理由から

本書は、言葉だけが行き交っているが、その実態が明確でない「働き方の多様化」の現代的様相の実態に迫った優れた研究である。雇用形態や働き方の多様化が話題となる現代において、とくに分かりにくいのが、「1社専属フリーランス」という働き方である。フリーランス（あるいはフリーランサー）は独立自営業であり法制度上労働者ではないが、「1社専属」の場合には、その労働者性が問題となることが多い。本書はこうした「1社専属フリーランス」の日常的働き方、そこでの自律性と協業との内実と関連、を見事に描いており、評者がなんとなく感じているに過ぎなかった「アニメーター」たちの働き方を、生き生きと、かつ学問的に整理した形で示している。

（久本憲夫先生によるご講評、『日本労働研究雑誌』2020年12月号所収。下線は報告者）

本報告の流れ

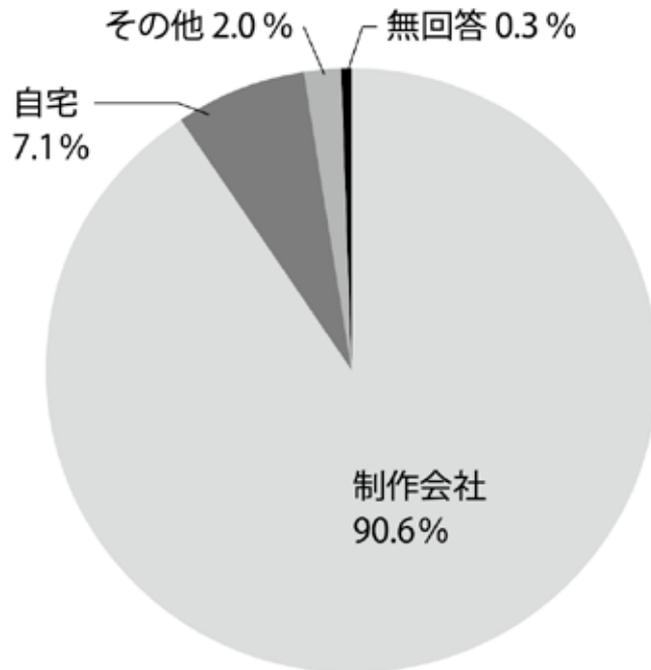
- アニメーターの働き方をめぐる論点を確認し、「集まって働くフリーランサー」という特徴に持続可能なフリーランス労働のあり方を考えるうえで重要であることを指摘する。
- アニメ作画スタジオX社の事例から、フリーランサーに対するマネジメントの実践や、アニメーター同士が達成している職場秩序の一端を紹介する。
- フリーランス労働への認識をより豊かにしていくためには、実際にフリーランス労働を営む労働者の相互行為に着目する研究が必要であることを指摘する。

アニメーターの労働問題

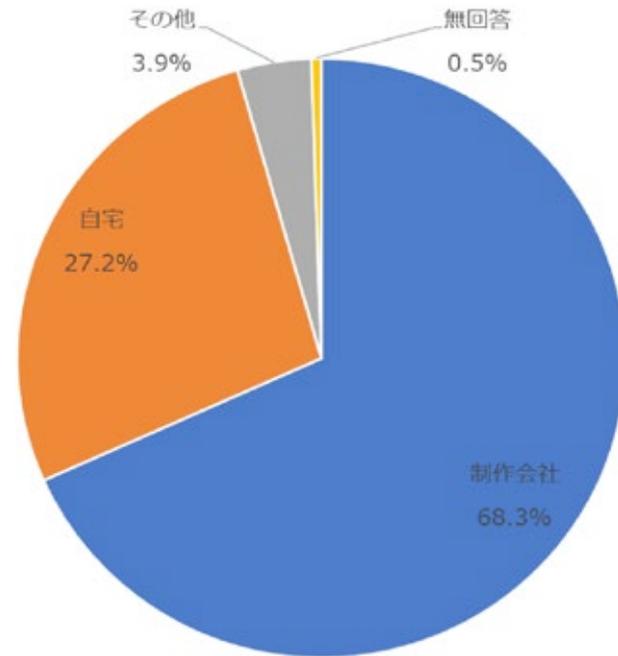
- 日本アニメーター・演出協会（JAniCA）「アニメーター労働白書 2009」において、「動画」職の年収が110万円台という結果が公表されてから、一挙に社会問題化。
- 「夢を追うクリエイター意識を利用した過酷な働き方」（原田 2011）など、いわゆる「〈やりがい〉の搾取」（本田 2008）を告発する批判が数多く存在。
- 下請制作会社における参与観察調査でも、1日8時間程度の作業を続けて最低賃金を下回る水準しか得られないという指摘がある（大橋 2008）
- 松永（2017）ではこうした低労働条件の受容を可能にしている職業規範のあり方をインタビュー調査から解明したが、インタビューだけでは捉えられない課題が残った。

勤務場所

日本アニメーター・演出協会
(2015)



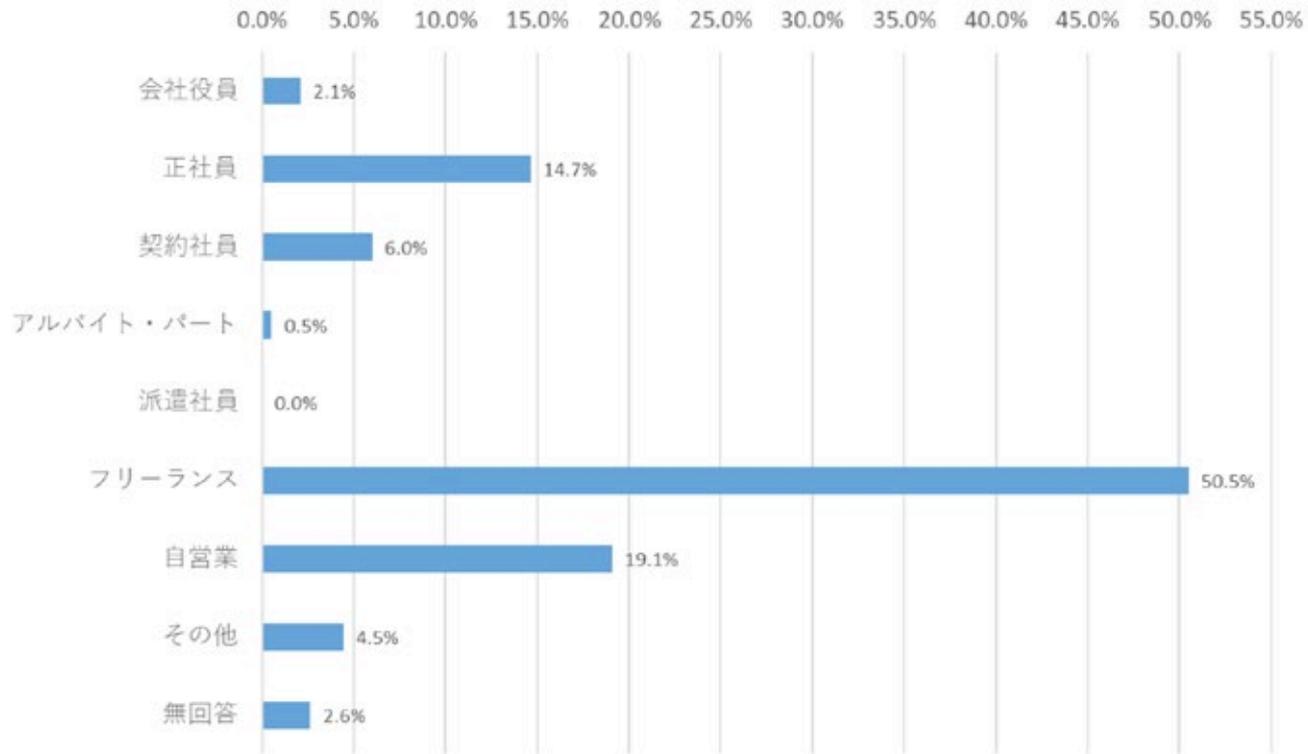
日本アニメーター・演出協会
(2019)



集まって働くアニメーター

- アニメーターの約7～9割は、制作会社を主な勤務場所としている。「フリーランサー」のフレキシブルなイメージとは離れる部分がある。
- 働く場所に関する研究動向では、テレワークが以前から注目されているほか、オフィス内でのコミュニケーション促進を目指した「オープンオフィス」の議論がある。
- しかし、オフィス内のレイアウト等をいくら工夫しても、その場で柔軟な働き方やコミュニケーションの促進が実現するかどうかは、その場で職場の成員が行う相互行為のあり方次第
(Salvadori 2017; 松永ほか 2020)
- 場合によっては、職場成員同士が過干渉状態になって、仕事上の「自由」が制約されることもある。

就業形態



(Q15a, n=382, 単一回答)

日本アニメーター・演出協会 (2019)

フリーランサーとしてのアニメーター

- アニメーターの多くは企業に雇われないフリーランサーとして働いている。
- フリーランス労働に関する労働社会学の知見は、国内外で一定の蓄積がある。その関心はフリーランス労働特有の「不安定性」に労働者がどのように対処しているか、その対処はいかにして維持可能かという点に集中している。

研究テーマ	主な知見	研究例
不安定就業	労働者保護が乏しいことを背景とした低賃金や就業継続の困難	柴田（2017） Harvey et al（2017）
不安定性への個人的対処	不安定就業のなかでの労働者による対処実践の存在	Storey et al（2005） Raito and Lehlama（2015）
集団的対処と職業コミュニティ	同業者集団による共助の存在、その意義と限界	Umney（2017） Schwartz（2018）

組織で働くフリーランサー としてのアニメーター

- 多くのアニメーターが制作会社という組織と関係性を持ちながらもフリーランサーとして働いているという特徴は、研究上あまり主題化されてこなかった。
- この特徴がフリーランス労働が持つ「自由」と「不安定性」にとってどのような意味をもつかが重要。自由を担保できて、不安定性を軽減できるような働き方ならば、「集まって働くフリーランサー」というあり方は肯定的に評価しうる。
- 本書の問い
 - (1) アニメーターたちはいかにして職場における自由を担保しているのか？
 - (2) 仕事上の不安定性に対処するコミュニティをいかにして維持しているのか？

フリーランス労働の職場秩序を捉える視点

- 労働を対象とした社会科学的研究は、労働者の働き方や職場の秩序を規定する「規則」を捉えることに注力してきた（Burawoy 1979; 石田 2000）
- フリーランサーが働く職場では、その場の秩序を支える規則が就業規則等の形で明文化されていないことも多い。（それゆえ、「無秩序」な状態にみえてしまう場合もあるかもしれない）
- しかし社会学では、必ずしも「規則が明文化されていない」＝「規則が存在しない」とは考えない。むしろ報告者が依拠してきた「エスノメソドロジー」（Garfinkel 1967）では、人びとの何気ない相互行為のなかにも、それを秩序だった形で可能にしている規則があると考えられる。
- とくに本書では、職場の物質的条件や、非言語的行為なども対象になる（cf. 「共有ワークスペースの構成」（Suchman 1997））

『アニメーターはどう働いているのか』目次

序章 アニメーターの労働への新しい見方

第1章 アニメーターの労働をめぐる諸前提

第2章 X社というフィールド

第3章 生産活動：作画機の上での共同と個人的空間

第4章 労務管理：仕事の獲得・不安定性への対処・協働の達成

第5章 人材育成：技能形成の機会

第6章 個人的空間への配慮と空間的秩序の遂行

終章 本書の要約とインプリケーション

X社概要

- X社は、アニメ制作の演出・作画を主な業務とする作画スタジオ。創業40年以上。
- 「従業員」数40名。社長・マネージャー・経理2名を除く36名は雇用形態上はフリーランスのアニメーター。
- 調査当時半数以上は「出向」しており、X社スタジオを作業場としていたのは15名前後。
- 所属するアニメーターは、自身の報酬の一部をX社に収める。X社はアニメーターに対して仕事の斡旋や技術指導を提供する。
→もちろん、このマージンに不満を感じてX社を離れる者もいる（社長へのインタビューより）。
- このX社において醸成されてきた働き方の持続可能性を捉えるために調査を行った。

X社というフィールド

- 2017年1～4月にかけて、東京都内のスタジオX社において実施したフィールドワークから得られたデータを分析した。

職場観察：計37回、昼帯・夜帯・深夜帯に時間を分けてX社で観察を行い、フィールドノートへの記録。滞在時間は約164時間。

アンケート：労働条件や、仕事・生活の満足度について。24名から回答を得た。

インタビュー：アンケート回答者のうち6名に実施。

ビデオ撮影：フィールドノートへの記録が難しかった作画作業について

労務管理における「マネージャー」の役割

- X社には「マネージャー」と呼ばれるアニメーターのマネジメントを専門に行う担当者があり、アニメーターへの支援を行っている。
- マネージャーの提供する支援は、フリーランサーが被りやすいリスクを低減するものになっている。

マネージャーの役割	業務内容	アニメーターが得るメリット
社外からの受注管理	社外からの作画の発注を取りまとめ、社内アニメーターの希望に応じて斡旋。	<ul style="list-style-type: none">・アニメーター自らが仕事を探すコストを割く必要がなくなる。・自力ではアプローチできない作品の仕事などを得る可能性が高まる。
労働条件の交渉	X社のアニメーターに仕事のオファーがあったときに、その労働条件の交渉を代行して行う。	<ul style="list-style-type: none">・アニメーター自らが交渉に割くコストの軽減・労働条件の向上
社内アニメーターの進捗管理	社内アニメーターの業務遂行状況を把握し、必要に応じて次の仕事を紹介する。	<ul style="list-style-type: none">・仕事がないことによる無収入状態（「手空き」）リスクの軽減

人材育成の取り組み

- フリーランサーが被りやすいさらなるリスクの一つとして、技能形成のための訓練を受ける機会が乏しいという点がある。
- X社では、新人アニメーター一人一人に対して社内の中堅～ベテランアニメーターを育成担当として配置する仕組みを取っている。調査当時は社長が新人アニメーターの原画指導を行っていた。
- こうした制度的な育成とは別に、職場内で後輩が先輩に疑問点を尋ね、先輩が指導するという実践も見られた。
- 「上がり棚」に提出された原画等をインフォーマルに閲覧し、そこから学ぶという実践も見られた。

職場における「自由」の確保

- X社は労務管理や人材育成の実践によって組織として、そしてアニメーター同士の助け合いを通してフリーランス労働が抱える不安定性に対処する仕組みを備えている
- しかし、それらの実践の多くは、アニメーターの作業への干渉を伴うものでもある。出来高制で働いていることも多いアニメーターにとって、作業の進行に干渉することはかなりデリケートな行為でありうる。
- X社の成員は、どのようにして相互の「自由」を担保するための実践を行っているのか？
- X社の成員は労働時間の大部分は作画作業に時間を費やして机に向かって黙々と作業している。以下は仕事上の必要から相手の作業を止めて話をしないといけない場面における相互行為を分析する。

絵コンテ上の指示に関する 質問

FN20170119:1543

小松さんが中田さんの席に来て会話。作品A 9話について。

小松：カット113つてやった？

中田：やってない

小松：この子って（ ）？

中田：この後ろにいる子たち？

小松：この子がえらい縮む

中田：ここはしゃがんでる

小松：（（カット番号））90？

中田：うん

小松：じゃあしゃがんでる体でやろう

小松さん自席に戻る。

話しかけのデザイン①

- 小松から中田への話しかけの方法

(1) 阿部と小笠原の後ろを通過して中田の席そばまで寄る

→会話の宛先が阿部・小笠原である可能性の排除

(2) 「カット113ってやった？」

→次のスライドを参照。

(3) 相談を終えたあとすぐ戻る

→中田への干渉の最小化。作画机が個々人が集中して作業する場であるという意味への志向 (cf. 食事・雑談の場のためのキッチン側テーブル)

話しかけのデザイン②

- 「カット1 1 3ってやった？」という質問

→会話のあった事例において、小松・中田・小笠原が同じ作品の作業をしていた。小松・中田は原画作業、小笠原は絵コンテ（演出）作業。

→作品名を発話すると、質問が小笠原に対しても関連のあるものとして聞かれる可能性がある。

→「カット」は、原画マンが仕事を請け負うときの単位。あえて「カット」という語から質問をはじめることによって、小松と中田を同じ「原画マン」として、小笠原を「コンテマン（演出家）」としてカテゴリー化している。

→これらの方法で、小松の質問が小笠原に関係する可能性を排除。

話しかけのデザイン③

- 会話一つをみるだけでも、X社のアニメーター達が互いの作業を中断させないように細やかな配慮をしていることが見てとれる。
 - # しかも、会話相手だけではなく、その周囲のアニメーターの作業に対しても同時に配慮をしている。
 - 「個々人が集中する作業空間」という秩序の達成。
- 小松の事例では、中田に話しかけるだけの公式的な理由（指示を明確化させるため）が存在するが、理由があっても話しかけが中断される事例もある。

相互行為上の配慮を通して 達成される「自由」

- X社の成員は、仮に正当な理由があるとしても、他者の作業を中断を最小化し、干渉が過剰にならないように細やかな配慮を行っている。
- 話しかける対象だけではなく、「個々人が作業をする場所」という空間的な秩序への配慮を絶えず行っている。個々人の属する空間における作業を尊重することがX社における一つの規則となっている。
- こうした実践によって職場の「自由」への干渉が問題化しないような秩序を形成しており、その結果として一定の「自由」が担保されることが可能になっている。

分析のまとめ

- X社の実践からは、X社に事実上の「専属」として働くフリーランスのアニメーターに対して企業がどのように労務管理や人材育成を行っているのかを理解することができる。
- X社は、専属のアニメーターから手数料を得ることの引き換えに労務管理や人材育成を提供するという経営形態を取ることで、フリーランサーにとって一つの持続可能な働き方を可能にする場になっている。
- きわめて重要なことは、アニメーターの不安定性を軽減すること、そしてフリーランス労働の自由を阻害しないことを、マネジメント側もアニメーター自身も、日々の相互行為の水準で常に達成し続けているということ。

アニメーターの労働の持続可能性

- アニメーターの働き方に対して無前提に「搾取」として批判することは妥当ではない。X社のように一定の持続可能性を持った実践が存在することを把握し、応用可能性を検討していくことが重要。
- X社は下請構造のなかでは下層に位置付くとされる作画スタジオだが、近年のアニメ産業は大手の元請企業が外注せずに制作を進める「内製化」が進行している見方もある（半澤 2016）。
- 報告者は、X社と同様の方法でないとしても、不安定性への対処と自由の確保という機能はアニメーターの労働を持続可能なものとするうえで担保される必要があると考えている。X社以外にはどのような方法があるのか？

フリーランス労働における 労働者保護と労働運動

- 1社専属で働くフリーランサーにおいてはその「労働者性」が問題視されるが、この問題は職場にいる成員自身にとっても対処すべき問題となっている。
- フリーランサーへの労働者保護のあり方を考えるにあたって、法整備と合わせてこうした現場レベルの実践を解明し、事例を蓄積していくことが、適切な政策形成にとってもきわめて重要だと考える。
- フリーランス労働は雇用労働と比較して労働条件が低いことが指摘されるが、それを労働者自身がいかに受容しているのか、もしくはいかにしてその受容に限界が訪れるのかを把握することが、今後の労働者保護や労働運動のあり方を構想するうえでも重要となる（松永・永田 2019）

「達成」されるものとしての職場の秩序

- フリーランス労働（に限られるわけではないが）の解明にあたっては、従来の労働調査にこだわるのではなく、職場に存在する細やかな秩序を捉えるための手法を積極的に取り入れていく必要がある。
- エスノメソドロジー・会話分析（EMCA）を基礎とする「ワークプレイス研究」（水川ほか 2017）は、一つの方針となりうる。
- ポイントとなるのは、秩序をあらかじめ存在するものとして捉えるのではなく、職場の成員の行為を通してその都度「達成」されるものとして捉えるということ。この視点によって、規則が明文化されていないことも多いフリーランス労働も秩序をもった現象として見えてくることが多くなると思われる。

参考文献①

Burawoy, M., 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, London: The University of Chicago Press.

Garfinkel, H., *Studies in Ethnomethodology*, New Jersey: Prentice-Hall

半澤誠司, 2016, 『コンテンツ産業とイノベーション：テレビ・アニメ・ゲーム産業の集積』勁草書房.

原田浩, 2011, 「夢を追うクリエイター意識を利用した過酷な働き方：アニメ・ビジネスの現場から」脇田滋編『ワークルール・エグゼンプション：守られない働き方』学習の友社

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.

本田由紀, 2008, 『軋む社会：教育・仕事・若者の現在』双風舎

石田光男, 2003, 『仕事の社会科学：労働研究のフロンティア』ミネルヴァ書房

松永伸太郎・永田大輔, 2019, 「ポスト工業社会における労働者の共同性と個人契機の記述：河西宏祐の『労働者文化』論の可能性」『日本労働社会学会年報』30: 89-113.

松永伸太郎・梅崎修・藤本真・池田心豪・西村純・秋谷直矩, 2020, 「ノンテリトリアル・オフィスの空間設計と身体作法：流動的再場所化による創造的チームワークの達成」『日本労働研究雑誌』67(7): 74-89

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

参考文献②

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」

———，2019，「アニメーション制作者実態調査報告書2019」

大橋雅央，2007，「アニメーターを主としたアニメ制作者の労働実態に関する現場調査」『財団法人徳間記念アニメーション文化財団年報2006-2007』

Raito, P. and E. Lahelma., 2015, "Coping with unemployment among Journalists and Managers, *Work, Employment and Society*, 29(5): 720-737.

柴田徹平，2017，『建設業一人親方と不安定就業』東信堂.

Schwartz, D., 2018, "Embeddd in the Crowd: Creative Freelancers, Crowdsourced Work, and Occupational Community," *Work and Occupations*, DOI: 10.1177/0730888418762263

Storey, J., G. Salaman and K. Platman., 2005, "Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media," *Human Relations*, 58(8): 1033-1054.

Suchman, L., 1997, "Centers of Coordination: A Case and Some Themes," in Resnick, L.B., Säljö, R., Pontecorvo, C., Burge, B. (eds.) *Discource, Tools, and Reasoning: Essays on Situated Cognition*. Berlin: Springer-Verlag: 41-62.

Umney, C., 2017, "Moral Economy, Intermediaries and Intensified Competition in the Labour Market for Function Musicians," *Work, Employment and Society*, 31(5): 834-850.