

フリーランサーはいかにして過密労働に 対処しているのか

——アニメーターの実践からみるフリーランス労働の 持続可能性の確保

松永伸太郎

(長野大学准教授)

本稿では、日本のアニメ産業で働くアニメーターを事例として、フリーランサーが自らのキャリアのなかでどのようにして自らの業務を統制しようとしているのかについて明らかにする。フリーランスを対象とした労働研究においては、しばしば低報酬の問題が強調されてきたが、フリーランス労働がもつ時間的側面については十分に議論がされてこなかった。24名のフリーランスのアニメーターへのインタビュー調査に基づき、本稿ではとくにアニメーターが過密労働の回避や将来的な職業生活の安定を確保しようとしているのかについて分析した。結果として明らかにしたのは以下の3点である。第一に、アニメーターは実際に短期的なスケジュールのなかで働いており過密化のリスクが常にあるが、締切が集団的な分業に埋め込まれたものであることによって、労力をかけすぎなくてもよいことを正当化する資源にもなっていた。第二に、発注者・管理者との関係性は維持と距離化の双方が安定確保と過密化の回避のために必要とされており、受注を判断する際にはこのバランス取りが常に意識されていた。第三に、ライフステージや職業生活の持続性を考慮しながらアニメーターは請け負う業務や身につけるべきスキルの方向性を定めようとしていた。こうした実践は、アニメーターが複数の職種を内包する職業であることによって可能になっており、フリーランス労働を論じる際に職業ごとに存在しているスキル形成やキャリアの特徴などを踏まえることの重要性を示唆した。

目次

- I 問題設定
- II 先行研究
- III 分析視角・調査対象
- IV 労力の節約を正当化する資源としての締切
- V 発注者との関係維持と距離化
- VI 長期的な職業生活を見越した職務の移行
- VII 結論

I 問題設定

本稿では、日本のアニメ産業で働くアニメーターを事例として、フリーランサーが自らのキャリアのなかでどのようにして自らの業務を統制し

ようとしているのかについて明らかにする。さらにこの検討を通して、フリーランサーの保護のために講じられている労働法政策やそれを下支えするうえでの社会学的研究のあり方についても議論する。

労働社会学においては、フリーランス労働は労働者保護の乏しい不安定就業の一例として扱われることが多かった。たとえば柴田(2017)は、建築業の一人親方を対象として、以前は職業達成と位置づけられていた一人親方としての独立が、現在では低報酬などの不安定な就業条件のもとに置かれていることの問題性を指摘している。こうした低報酬とは別の側面として、本稿ではフリーランス労働がもつ時間的側面について検討する。フ

リーランス労働は指揮命令を受けない働き方として制度化されている関係上、裁量性の高い働き方だといえるが、その業務内容によっては長時間労働の傾向があることはこれまでも指摘されてきた（労働政策研究・研修機構 2018）。これに対して本稿は、時計時間として表現されない側面の労働の時間的現象に着目する。具体的には、フリーランス労働に一定の時間的な自由があるがゆえに過密労働化するリスクや、長期的な生活展望などについて焦点を当てる。こうした焦点化によって、フリーランスとしての中長期的な職業生活の維持可能性をフリーランサー自身がいかにして担保しようとしているのかを明らかにすることを試みる。具体的には、一般に不安定な労働条件の反面で労働に埋没するような働き方をしていると指摘される傾向にあるアニメーターが、どのようにして自らの状況と向きあいながら働きすぎを抑制しようとしているのかをインタビュー調査に基づき明らかにする。

II 先行研究

国際的な労働社会学の議論においては、近年はフリーランス労働の不安定性が強調される傾向にあるなかで、その傾向を受け止めつつもいかにしてフリーランサー自身が不安定性に対処する方法を有しているのかを現実の職業生活に接近することで理解しようとする研究も数多く現れている。そのなかでは、フリーランサーが個人あるいは共同体として不安定性に対処する方法に焦点が当てられてきた。個人レベルの対処としては、複数の仕事を組み合わせることによって安定性を確保しようとする「ポートフォリオワーク」(Fraser and Gold 2001)の実践や、失業保険給付を前提としたキャリア観を形成しており、保険給付を受けられる期間の失業¹⁾であればそれを「マイナーな成功」(Raito and Lahelma 2015)としてみなすフリーランサーなどの存在が明らかにされてきた。共同体レベルの対処としては、フリーランサーが実際には同業者などとの関係性を築き、仕事のノウハウの共有や収入の折半、相互的な仕事の斡旋などを行っている場合があることが明らかにされてきた

(Schwartz 2018; Umney 2017)。さらには、地域コミュニティのなかのつながりに基づいて、仕事に出ている間フリーランサー同士で子どもの面倒を見てもらう関係性が築かれており、これにより収入などの観点では低水準に留まっていたとしても継続的な職業生活を行う将来的な希望が保てている事例なども報告されている (Alacovska and Bissonnette 2021)。

これらの研究はフリーランサーが自らの働き方に伴う不安定性に対して関係性に基づいて対処を行うことを明らかにしている点で重要であるが、全体として低収入の問題に対する対処に着目する傾向がある。それに対して本稿では、低収入と関連しつつ別側面の問題として存在する長時間労働や労働の過密化に対する対処という課題に取り組むことで、これまでのフリーランス労働論が十分に焦点を当てていない問題を明らかにすることを試みる。

こうしたフリーランス労働における過密労働・長時間労働の問題は、雇用労働者に適用される労働時間規制の不在と強く関わっている点で、低報酬の問題とは別に論じられる意義がある。労働時間規制は労働者を保護するための制度であるが、制度的に定められた労働時間で十分に収入が得られない者やそれを硬直的に感じている者にとって、フリーランス労働は収入を向上させるための積極的な選択肢の1つとなる場合があることを念頭におく必要がある。それゆえ、こうした選択を行う人々に単に雇用労働に準じる労働時間規制を敷くだけでは政策的なミスマッチを起こす可能性がある。本節でいかなる政策的な方針がありうるかを議論することはできないが、まずここでは労働者側にフリーランス労働を選択する積極的な理由が存在することを想定したうえで、あくまでその働き方の範囲内で過密労働や長時間労働を抑制する方法がどのような形で存在しているのかを明らかにする必要がある。

III 分析視角・調査概要

本節で用いる調査データは、2019年から2023年にかけて筆者が行ったアニメーターへのインタ

ビュー調査から得られた語りである。データは2つの調査プロジェクトから得られている。プロジェクトAは、女性アニメ制作者のキャリア・ライフコースを主題に行ったもので、8名の女性アニメ制作者を対象としている。プロジェクトBは、東京都内のスタジオにおいて行った職場観察調査のなかで、スタジオに在籍していたアニメーター16名に対して行ったインタビュー調査である。プロジェクトAは、それ自体がキャリアやライフコースを主題とした調査であり、語りのなかに職業生活の持続可能性をいかにして確保しているのかについての語りが多く含まれている。プロジェクトBは、筆者が職場観察を行うなかで観察のみで把握しきれなかった事柄や、キャリア上の展望等についてインタビューを行ったものであるが、観察された業務状況などに関連してキャリア展望などについての質問も行っている。

いずれの調査でもキャリアやライフコースに関する質問を行っており、本稿はそのなかでアニメーターが自らの日常的な労働時間や生活リズムについて語った内容や、職業生活の持続可能性を考慮しながら働き方の見直しを検討している語りなどを扱う。本調査の対象となる制作者のリストは表1である。女性を対象としたプロジェクトAだけではなく、プロジェクトBにも女性アニメーターが多く対象に含まれており、24名中男性5名に対して女性が19名となっている。24名すべてが制作会社と雇用関係を結んでいないフリーランサーである。経験年数は1年目から39年目まで幅広いキャリアのアニメーターが対象になっており、平均経験年数は13.9年と雇用労働と比較しても長期的に勤続している傾向のあるサンプルとなっている。したがって、初期キャリアにおける課題というよりは、フリーランサーとして一定の安定性を得ながら、さらに就業を継続していくにあたって直面する課題とそれへの対処をみるにあたって有用な対象であるといえるだろう。

アニメーターの仕事の概要

アニメーターという職業は、1960年代にはフリーランス化が進行していた歴史をもつ点で、フリーランスとして働くノウハウが一定程度業界に

表1 調査対象一覧

通し番号	仮名	性別	経験年数	収入を支える工程
1	A-1	女	23	演出
2	A-2	女	9	作画監督
3	A-3	女	14	原画
4	A-4	女	1	原画
5	A-5	女	26	作画監督
6	A-6	女	15	作画監督
7	A-7	女	16	作画監督
8	A-8	女	39	色彩設計
9	B-1	女	13	キャラクターデザイン
10	B-2	女	19	作画監督
11	B-3	女	2	原画
12	B-4	女	3	原画
13	B-5	女	6	原画
14	B-6	男	2	原画
15	B-7	男	N/A	N/A
16	B-8	男	4	原画
17	B-9	男	1	原画
18	B-10	女	13	作画監督
19	B-11	女	29	作画監督
20	B-12	女	1	原画
21	B-13	女	30	作画監督
22	B-14	女	1	原画
23	B-15	女	20	動画
24	B-16	男	24	絵コンテ

出所：筆者作成

蓄積している職業といえる。このフリーランス化は、テレビアニメ放映開始後の不安定受注に対応するための制作会社による経営合理化策として実施されたことが木村智哉による東映動画（現：東映アニメーション）の歴史研究から明らかになっている（木村 2020）。しかしそれと同時に、木村は当時は契約職と呼ばれたフリーランスの方が収入が得られるということを理由に積極的にフリーランスを選択した制作者が相当数いたことも指摘している。

加えて、本稿の前提となるアニメーターの仕事や労働条件の概要についてまとめたのが表2である。アニメーターという職業は、実際にはそのなかに多くの職種を内包していることを押さえる必要がある。表2にあるように、アニメーターの仕事は制作工程における企画立案段階にあたるプリプロダクション工程から、実際の映像素材の生産を担うプロダクション工程にまたがっており、さ

表2 アニメーターの担当工程・職務・平均年数

工程	職務	職務内容	平均年収 (2015)	平均年収 (2023)
プリプロダクション	監督	作品の内容について最終的な責任をもつ。演出や絵コンテと兼任することも多い。	648.6	787.6
	キャラクターデザイン	アニメ作品中に登場するキャラクターを創作する。ライトノベルや漫画などの原作の絵がある場合でもアニメーションとしてより制作しやすいように修正を行う。	510.4	586.4
	演出	監督の意図に基づいて作品を構成し、キャラクターの演技をつける。	380.3	488.2
	絵コンテ	各場面を構成する画付きの台本を作成する。監督・演出の意図に基づいたうえで、台詞・効果音・レイアウト・演出指示・カメラワーク・効果及びBGMなどの指示を書き込む。	372.3	513.3
プロダクション	作画監督	原画に修正を入れ、動きや絵のクオリティを必要水準まで引き上げる。場合によっては原画に描き直しを指示する。	393.3	574.9
	原画	絵コンテに従って画面をレイアウトし、演出が要求する演技に従って場面のキーポイントとなる絵を作成する。	281.7	399.8
	動画	原画が作成した絵の間を埋める絵（中割）を作成する。	111.3	263.2

出所：日本アニメーター・演出協会（2015, 2023）より筆者作成

らにそれぞれのなかにも複数の職種が存在する。このことは必要となるスキルについても連続性がありつつも幅があることを意味する。さらに、同じ職業内にギグワーク的のかつ一定の身体的な負担もある職務（原画など）と作品の構想部分を担当するキャラクターデザイン・絵コンテ・演出などの多様な仕事を内包している。これらの点で、アニメーターはキャリアを継続しようとするなかでどのような仕事をフリーランサーが選好しようとするのかを把握しやすい点で研究対象としての強みを有している。

収入面をみると表の下部にある動画工程から上部の監督にかけて上昇していくため、下部から上部にかけて単線的なキャリアパスが存在しているように見えるが、実際にはいずれの職種も相当程度の専門性があり、キャリアのゴールになりうるものとされている。本節の対象者のなかにも、動画工程の専門職として20年の経験年数をもつ者（B-15）が含まれている。職種間にある収入差は、より企画立案の工程に近い方が高収入を得られるのに対して、実際に制作を行う工程の方が職業的な承認を得られず、結果として収入も低くなる傾向を得られにくい構造にあるという、他のクリエイティブ産業とも共通する生産構造の問題（Stahl 2009）として理解するべきである。なお、収入が日本アニメーター・演出協会による2015年と2023年の調査の間にどの職種も上昇してい

るが、ここには業界における制作費の増加や働き方改革の進展などが影響していると思われる。これらの前提を踏まえつつ、本稿ではさまざまなライフステージ上の課題に直面し、職業生活を見直す状況に置かれやすいと考えられる中堅のアニメーターに着目して分析する。

IV 労力の節約を正当化する資源としての締切

フリーランサーは短期的な契約を複数同時に抱えていることも多く、かつそれぞれの仕事が入りと直結するため、仕事上の締切に対する心理的負担が雇用労働者と比較して大きいことが想定される。担当する工程や作品によって異なるが、アニメーターも数日～1週間程度の締切を課されて仕事をしていることも少なくない。

しかし調査対象のアニメーターのなかにはむしろ締切をかけるべき労力の水準を判断する資源とみなしている者がいた。たとえばB-5（6年目）は、端的に「スケジュールによって手を抜く」と述べていた。これはまずスケジュールの余裕や切迫感をみて労力を節約することを意味しているが、それと同時にアニメ制作における多職種分業への信頼に基づくものでもあった。具体的には、原画を担当する際にもチェックを担当する作画監督などに一定程度任せ、自分自身が割り当てられ

た仕事を最低限やりきることを含意していた。さらに、B-5は自らが作品に関わる期間における健康の維持も留意しており、一時点で労力をかけることは望ましくなく、結果として作品の質も全体としてみたときに維持できなくなることを懸念し、「70パーセントを維持」するという戦略を採っていることについても述べていた。

こうした労力の節約は、作品全体に他の制作者のものも含めた労力がどの程度費やされるかという予期とともに行われている。経験年数13年の作画監督であるB-10は、作品全体のスケジュールを考慮したうえでかけるべき労力が決まってくることを示唆していた。具体的には、B-10は労力と仕事の質は「てんびん」にかけるべきものであると述べていた。これは作品全体で定められている制作スケジュールに遅延を及ぼす帰結が生じることを避けるためである。作画監督として質を向上させるためであっても、それ以上の遅延の猶予がない状況で作業を行った場合、結果として原画マンの行った作業が意図した水準の質で返ってくる保証がなく、遅延のリスクがあることも述べていた。このことは、分業関係にある原画担当者とは顔を合わせず仕事をすることもあるがゆえにスキルの水準が不明確にしか把握できない場合があることと関連している。こういった状況のもとで、修正が必要な可能性に備えて時間を残すために、労力を節約して仕事に取り組む必要があることが重要視されていた。ここでは、作品にかけられる全体的な労力を想定したうえで、定められたスケジュールの範囲内で作品の質と労力をてんびんにかけることが行われている。このことをB-10は「精いっぱい判断」という表現で述べていた。

このように、切迫したスケジュールは他の仕事と同様に労働の過密化につながるリスクを有しているものの、一定の経験をもつアニメーターはむしろスケジュールを資源とすることによって、目下必要な労力を推測し、必要以上の労力を割かないという判断をしていた。こうした判断は、単に自らが関わる工程のみではなく、作品制作全体の工程を念頭に置いて将来的な遅延等を予測することとともに行われていた²⁾。

アニメーターはこのように自身が制作工程全体

に埋め込まれた形で働く労働者であることを明確に意識することによって、自らの仕事に労力をかけすぎないことを正当化する論理の1つとしていた。これはあらかじめ埋め込まれた工程間分業との関係で生じる論理であるが、それぞれの作品に組み込まれる前提として、スタジオ等から発注を受ける過程が必要である。次節でこの点と過密労働を回避することとの関係について論じる。

V 発注者との関係維持と距離化

フリーランサーは、短期的な契約をベースとして収入を得る必要があるため、自らに仕事を与えてくれる発注者や管理者との良好な関係性を有しておくことが職業生活の維持の観点から非常に重要になる。発注者との関係性をどのように適切に保つかという問題は、アニメーターが過密労働・長時間労働に陥らないことと密接に関わると考えられる。

実際、発注者との関係において多忙化する経験をしているアニメーターも存在した。B-4は、自らが働くスタジオの管理者から「勧められたやつ」を請け負うことが多いということと、加えて他のスタジオで過去に仕事を発注してきたことのある担当者からの継続的な発注があることを述べていた。これによって、結果として複数作品の発注が重なる状況となり、自らのやりたい仕事を受注する余裕がなくなってくるという。このように、キャリアのなかで構築した関係性が多くなると複数の発注元からのオファーを受けるようになり、すべてを受注すると労働が過密化してしまうと同時に、アニメーター自身に関わりたいと思っている仕事を受注する余裕がなくなる状況に直面する場合があることがたしかに確認できる。

こういった状況はいかにして回避しうるのであるのか。24年目のベテランで絵コンテを主に受注しているB-16は、1社との関係のみでは十分な量の仕事を得られないことを踏まえたうえで、取引のある会社との関係が維持されるように受注を行っていた。具体的には、ある会社の仕事を請けたならば、もう1つの仕事は別の会社の仕事を請けておくというに「互い違い」になるような戦略

をとっていた。これは単に仕事の量の調整をしているだけではなく、取引先との関係性の調整も含んだ行為である。それぞれの取引先に対して一定間隔を空けて契約をすることで、取引関係が固定化することを避けるような実践を行うことになっているのである。

さらに、発注者との関係性は、アニメーター側でも常にモニタリングされていることが重要である。調査当時9年目で、未就学児の育児をしながら働いていたA-2は、出産後の働き方について、過去に厳しいスケジュールを提示してきたスタジオとの契約を避けていることを述べていた。この判断は、同じスタジオとの仕事を何度かするなかでなされており、繰り返し厳しいスケジュールを提示してきたスタジオについて仕事を受けない判断をするという。こうした吟味のプロセスのなかで、逆に「融通利かせてくれるところ」の仕事であれば、前向きに引き受けるといった判断をしているという。

このように、アニメーターの仕事はたしかに発注者との関係において過密労働化するリスクを抱えているが、一方でそのような状況に陥らないように発注者との関係性を調整し、距離化する実践を行っていることが明らかになった。さらに、A-2の事例で顕著であるように、どのような関係性を発注者と結ぶことが適切かを判断するにあたっては、そのアニメーターのジェンダーやライフステージの問題が関連してきており、実際にA-2は子育てと両立する働き方を模索するにあたって、それまで以上にスタジオとの関係性を慎重に吟味していた。

本節でアニメーターのライフステージの問題に触れたが、次節ではライフステージ上のさまざまな変化のなかで、どのようにしてアニメーターが自らの職業生活の持続可能性を維持しようとしているのかについて議論する。そこでも過密労働・長時間労働に対する対処のあり方が重要になってくる。

VI 長期的な職業生活を見越した職務の移行

Ⅲにて前述したように、アニメーターの職業と

しての特徴の1つは、その職業のなかに複数の職種が内包されており、かつ作画から企画といった幅広くかつ専門性のあるスキルが各職種に必要とされることによって、どの職種もキャリア上の到達点になりうるという点である。この特徴は、ライフステージ上の問題によって自身の働き方に課題を抱えたアニメーターが、将来的な職業生活を見越してキャリア形成を行う可能性を支えるものにもなっている。本節ではライフステージと関連して自らの働き方について言及していたアニメーターの語りを取り上げる。

B-5は経験年数6年のアニメーターであるが、自らが30歳代に差しかかるにあたり、それまで経験してきた原画や作画監督の職務で長期的に働き続ける見込みがないと感じるようになったと述べていた。B-5は長期的なキャリアを考えるにあたって、「演出方面」のスキル、具体的には「絵コンテ」の職種が担えるようになることを目標として掲げていた。このように、絶えず手を動かし続ける必要があり、業務内容や契約面においても短期的で細分化されたギグワーク的な側面の強いプロダクション工程における作画関係の業務を続けるのではなく、より企画・構想的な仕事である演出や絵コンテに転換することによって、自らの職業生活の持続可能性を確保しようとB-5はしていた。

この選択には、単に職業人としてのキャリアの問題だけではなく、自らのジェンダーとライフコースにおける予期の問題も関わっていた。B-5の演出や絵コンテに転換することを目指すという選択は、将来的な結婚や出産による生活上の変化に対応する可能性を広げるという観点からも行われていた。B-5にとって、絵コンテは自宅でできる仕事であり³⁾、収入も安定するとともに、「家庭」をもつことになったとしても原画よりも両立可能性がある仕事としてこの職種を見なし、積極的に選択をしようとしていた。原画や作画監督と比較して絵コンテの方が両立しやすい仕事として選択されているのである。

関連して、実際に未就学児の子を育てながらアニメーターとして働いているA-7の事例を検討したい。A-7は16年目のベテランであり、子育て

てをしながら在宅で主に原画の仕事をしていた。A-7は他のアニメーターとは異なり、逆に限られた少数作品の原画を大量に請け負うことによって、数カ月単位の長期的なスケジュールを確保することで、自らの子育てや生活との両立を図ることを試みていた。このA-7の実践は、B-5と同様にライフステージ上の環境変化のなかで受ける仕事の方向性を調整していることが見て取れるものであるが、一方で職種間の関係の認識については異なる部分があった。B-5は絵コンテや演出といった企画よりの職種を原画と比べて両立しやすいものとして語っていたが、A-7は同じ作画系の業務のなかでも作画監督と原画の差異を大きなものとして語っていた。A-7は、原画はむしろ「描いてないときでも考えなきゃいけない」仕事であると語っていた。これは、原画の業務にレイアウトという担当シーンにおけるキャラクター等の動きを構想する部分があることが、むしろ子育てと両立しにくいものであるという理解とともに語られていた。これに対して、修正作業が中心である作画監督の方が「何も頭使わずにできる」仕事であり、結果として子育てと両立させやすいものであると語られている。

B-5とA-7の事例を対比すると、前者は作画工程の仕事を身体的な負担の大きい仕事と考えており、それに対して構想的な仕事である演出や絵コンテに転換することにより、その負担を軽減することを模索していたといえる。それに対して後者は、むしろ身体的な負担よりは、アニメーターの仕事にある知的労働の部分の負担が子育てと両立しにくいものとして経験されており、したがってその負担が少ないと考えられる作画監督の業務を両立しやすいものとして捉えていたのだと考えられる。

このように、アニメーターは長期的な職業生活を自らのライフステージなどの問題も考慮するなかで吟味し、結果として生活と両立させられるような職種を選択していることが明らかになった。さらに、その職種をめぐる負担感の理解の前提には、そもそもアニメーターの仕事が有しているさまざまな側面のどの部分をとくに負担だとして理解しているのかについての差異があることも明らか

かになった。このことは、同じ職業に従事する者のなかでも過密労働や長時間労働が生じる前提条件をめぐる仕事上の理解に幅があるということを示唆しており、その理解に立ち入った分析を行うことがフリーランサーの労働問題を論じるうえで重要であることを示しているといえるだろう。

VII 結 論

本稿で議論してきたことは以下の通りである。第一に、アニメーターは実際に短期的なスケジュールのなかで働いており過密化のリスクが常にあるが、締切が集団的な分業に埋め込まれたものであることによって、労力をかけすぎなくてもよいことを正当化する資源にもなっていた。このことは、スケジュールや納期をめぐる正当性はその仕事が行なわれる分業・組織・労働過程などとの関係で常に争われる余地があることを意味している。フリーランサーは個人化された存在として捉えられがちであるが、そうした見方のみで捉えると労働運動の争点や政策的ニーズがうまく捉えられなくなる可能性を示唆している。

第二に、発注者・管理者との関係性は維持と距離化の双方が安定確保と過密化の回避のために必要とされており、受注を判断する際にはこのバランス取りが常に意識されていた。このことは関係性が固定化することによって生じる、働き方の柔軟性が失われてしまうという問題への対処と回避が実践的に課題になっていることを意味している。フリーランス新法では下請法における枠組みを背景として、発注者と受注者の取引関係の是正という観点がフリーランサーにも適用されているが、この取引関係を動的に捉える必要性が示唆されている。

第三に、ライフステージや職業生活の持続性を考慮しながらアニメーターは請け負う業務や身につけるべきスキルの方向性を定めようとしていた。その際にどのような特徴をもとに私生活と両立しやすいと考えるかはアニメーターによって異なるが、こうした選択はアニメーターがそのなかにさまざまな業務や専門性を内包することによって可能になっていた。このことは、就業形態だけ

ではなく、そのもとでなされている仕事内容やその調整可能性を踏まえることで、フリーランス労働の評価をより複層的に行うことができることを意味している。

このようにアニメーターは自らの労働が過密化するリスクに日常的な仕事のなかで直面しつつ、それぞれにそのリスクに対処することを試みていた。さらにアニメーターの職務に幅があることに依拠して、より長期的に働き続けられる見通しを持てる仕事に移行して対応しようとしていることについても明らかになった。近年の柔軟な働き方をめぐる議論においては、ギグワーク的な働き方をしている労働者にとって自らが望む収入やワークライフバランスを実現するにあたって発注者や管理者との関係性が重要であり、しばしば特定の管理者への従属性が高まり結果として裁量が失われてしまう「柔軟性による専制」という問題が指摘されてきた (Wood 2020)。本稿はこうした問題が生じるリスクが実際にアニメーターの例でも確認されつつ、一方でそれに対処する不断の交渉が存在することを示している。このことは、フリーランサーにおいても長期的な職業生活の実現を支援するような法制度の必要性や、収入の安定性だけではなく過密労働や長時間労働への対応という点が職業的な連帯の契機となることを示唆している。本報告はアニメーターという特定の職業に焦点を当てたが、他の対象においてどの程度の適用可能性があるかについてはさらに検討する必要がある。アニメーターの場合には相対的にギグワーク的ではない職務が存在することによってその対処の可能性が担保されていたが、プラットフォーム労働をはじめとしてみればギグワークとして業務がデザインされている就業形態 (Veen, Barratt and Goods 2020) において、どのような方法による対処をフリーランサーが図っているのかを検討することが次なる課題となるだろう。

1) Raito and Lahelma (2015) はフィンランドにおけるフリーランスのジャーナリストを対象としている。日本の雇用保険制度においては、自営業者は失業保障給付の対象となっていないが、フィンランドでは自営業者も失業保障給付の対象に含まれており、基礎給付と所得連動給付を最長400日間受給できる

制度となっている (2024年7月1日時点)。詳細についてはMISSOC (Mutual Information System on Social Protection) DatabaseにおけるUnemploymentの欄を参照 (<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> 2025年1月10日最終閲覧)。

2) 縮切は実際には作品ごとに個別に設定されるが、アニメーター側で職務ごとの作業期間の相場観が形成されており、その相場観に基づいて請け負う作業量が多くなりすぎないように統制することも行われていた。

3) 実際に絵コンテ中心に仕事をしているB-16はほとんどの作業を在宅で行っていた。B-5はB-16の働き方を見て絵コンテを表しており、B-16はB-5にとってのロールモデルとして機能していた。

参考文献

- 木村智哉 (2020) 『東映映画史論——経営と創造の底流』日本評論社。
- 柴田徹平 (2017) 『建設業一人親方と不安定就業——労働者化する一人親方とその背景』東信堂。
- 日本アニメーター・演出協会 (2015) 「アニメーション制作者実態調査報告書 2015」。
- (2023) 「アニメーション制作実態調査報告書 2023」。
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 『「独立自営業者」の就業実態』JILPT 調査シリーズ No. 187。
- Alacovska, Ana and Joëlle Bissonnette (2021) “Care-ful Work: An Ethics of Care Approach to Contingent Labour in the Creative Industries,” *Journal of Business Ethics*, Vol. 169, No. 1, pp. 135-151。
- Fraser, Janet and Michael Gold (2001) “‘Portfolio Workers’: Autonomy and Control amongst Freelance Translators,” *Work, Employment and Society*, Vol. 15, No. 4, pp. 679-697。
- Raito, Petteri and Eero Lahelma (2015) “Coping with Unemployment among Journalists and Managers,” *Work, Employment and Society*, Vol. 29, No. 5, pp. 720-737。
- Schwartz, David (2018) “Embedded in the Crowd: Creative Freelancers, Crowdsourced Work, and Occupational Community,” *Work and Occupations*, Vol. 45, No. 3, pp. 247-282。
- Stahl, Matt (2009) “Privilege and Distinction in Production Worlds: Copyright, Collective Bargaining, and Working Conditions in Media Making,” in V. Mayer, M. J. Banks, and J. Caldwell (eds.) *Production Studies: Cultural Studies of Media Industries*, pp. 54-67, New York, NY and London: Routledge。
- Umney, Charles (2017) “Moral Economy, Intermediaries and Intensified Competition in the Labour Market for Function Musicians,” *Work, Employment and Society*, Vol. 31, No. 5, pp. 834-850。
- Veen, Alex, Tom Barratt and Caleb Goods (2020) “Platform-Capital’s ‘App-etite’ for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia,” *Work, Employment and Society*, Vol. 34, No. 3, pp. 388-406。
- Wood, Alex J. (2020) *Despotism on Demand: How Power Operates in the Flexible Workplace*, Ithaca, NY: ILR Press。

まつなが・しんたろう 長野大学企業情報学部准教授。
主著に『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）。労働社会学・ワークプレイス研究専攻。