

フリーランスであることの協同的達成

——アニメ作画スタジオのワークプレイス研究——

労働政策研究・研修機構 松永伸太郎

1 目的

本報告では、あるアニメ作画スタジオにおいて、アニメーターやその管理者達が、フリーランスとしての性質を不断に維持するための活動の編成をいかにしているかを明らかにする。現代のアニメーター達の多くは雇用形態上はフリーランサーであるが、同時に大部分が何らかのスタジオを職場としながら働いていることが知られている。このように他の成員と場所を共有し、またしばしばスタジオからの管理も受ける中では、彼らが本来享受できる自律性が損なわれる可能性がある。そうした中では、フリーランサーとしての自律性を確保して働くことは、他ならぬ職場の成員達自身にとっての問題になっているはずである。本報告ではそうした問題が当の成員達によっていかにして取り組まれているのかに焦点を当てる。

2 方法

報告者は東京都内の作画スタジオ X 社において、2017年1～4月にかけて X 社において1回あたり4～5時間、昼・夜・深夜に時間を分け、計37回のフィールドワークを実施した。フィールドワークは職場の成員の実践に関するフィールドノートの記録を中心に、合わせて許可をいただいた方へのインタビューや作画作業のビデオ撮影を行った。本報告では、主にフィールドノートへの記録を中心に、エスノメソドロジーの方針に基づいて分析する。

3 結果

まず X 社のアニメーター達は、X 社で管理されることによって仕事獲得の不安定性を軽減したり、技能形成の機会を得るなどして、組織に属することによるメリットを得ていた。しかしその一方で、アニメーター達の自律性が損なわれないための活動がさまざまな仕方で行われていた。個々のアニメーターが実際に請け負う仕事の決定権は、当のアニメーターに委ねられていた。また相手の仕事を中断させて話しかけざるを得ない場合、中断するだけの理由が話しかけの時点で示されつつ、干渉が最小化されるようなデザインが取られていた。さらに話しかける際にそうした理由を伝えられないような場合、たとえば相手が机で眠ってしまっているような場合は、用件があっても話しかけを後回しにするという対処が取られた。このようにして、X 社の成員達は互いのフリーランスとしての性質を日々のやりとりの中で不断に維持する活動に従事していた。この点で、彼らのフリーランス性は彼らの協同的实践により達成されていたのである。

4 結論

本報告の知見からわかるのは、ある労働者カテゴリーが単に制度的に存在するのではなく、そうしたカテゴリーが職場の成員によってまさに志向されるものであり、活動の中で不断に達成されるものだということである。こうした知見は、中川宗人（2017）が今後の労働社会学の課題の一つとして挙げた、雇用形態や従業員カテゴリーの労働現場における一次理論的構成の解明という課題を、経験的に遂行していくための視点を提供するものである。また人びとの活動の編成から労働者カテゴリーの構成を考察するという課題は、労働社会学とエスノメソドロジーが協同しうる課題の一つとして位置づけられるだろう。

文献

中川宗人, 2017, 「労働研究と社会学の架橋——『就業機会と報酬格差の社会学』を読む」『書評ソシオロギス』13: 1-16.