

フリーランサーの職場における技能形成 —アニメ作画スタジオの「上り棚」の利用を事例として—

Skill formation in a workplace of freelance animators: Analysis on the use of ‘finished product shelf’ in an animation studio

松 永 伸太郎*

Shintaro MATSUNAGA

1. 問題設定

本稿では、アニメ作画スタジオにおける空間利用の実践に着目して、各々が異なる仕事を行っている独立自営業者の職場においていかなる形で技能形成の機会が生じているのかについて、社会学的な視点に基づき明らかにする。

労働研究において、職場で働く人材の技能形成をいかにして行うかというトピックは、日本における労働者の働き方を考慮するうえで、伝統的な研究課題であり続けてきた。こうした課題のもとで実施された記念碑的な研究である小池和男(2005)は、製造業労働者の技能形成に着目しつつ、ジョブローテーションを軸としたOJTに基づく長期的なスキル形成が、製造現場におけるイレギュラーへの対応を可能にするという形で、日本企業の高い生産性に寄与してきたことを明らかにしている。社会学においても、稲上毅が日本的雇用システムの軸となる二つの方針の一つに、「長期的人材育成」(稲上 2005)を挙げている。こうした既存研究は、正規雇用者を対象とする技能形成について多くの蓄積を積み重ねてきた。

その一方で、非正規雇用者・派遣労働者・独立自営業者(フリーランサー)などの「非標準的労働編成」(Kalleberg 2000)の技能形成に関する議論は、相対的に蓄積していない。こうした動向の背景には、非正規雇用が正規雇用に対する雇用の調整弁の機能を有しており、長期的なスキル形成の対象となってきたことなどが挙げられる。そうしたなかでも近年は

非正規労働者の質的基幹化(スキルレベルの正規雇用者への接近)などが指摘されるようになりつつあるが(本田 2007)、依然として独立自営業者の技能形成に関する議論は蓄積が乏しい。

独立自営業者の技能形成についての考察が蓄積してこなかった理由の一つは、正規雇用労働者に着目する場合のように、キャリア形成に着目して分析を展開することの自明性が低いということがある。というのも、正規雇用者においては企業内人材育成の一環としてジョブローテーションに基づくOJTが実施されているが、雇用されていない独立自営業者においては、相対的に自助努力に頼らざるを得ない。したがって、キャリア形成や企業内能力開発にかかわる人事制度をみていく形で技能形成を議論することが難しい。その結果として、実際に独立自営業者が技能形成を行う行為それ自体を分析の射程に含めることが重要になる。

独立自営業者の技能形成の形態については、その全体像が明らかになっているわけではない。そこでなされる実践には、自己研鑽に基づく個人的な学びから、コワーキングスペースなどの空間に集うなかでの参与者同士での集団的な学びがありえるであろう。本稿ではこれらのうち、独立自営業者が集う場における学びに着目し、そうした実践が独立自営業者に特有な形でいかにして遂行されているのかについて考察する。

2. 先行研究

独立自営業者の技能形成という主題に関しては、労

働政策研究・研修機構(2018)による日本における独立自営業者の就業実態の把握を試みた質問紙調査が参考になる。それによると、独立自営業者は「最も役立ったスキルを身につけた場所」として、「関連書籍を使って自学自習」「会社(以前の会社含め)での経験、研修及び勉強会」と回答する傾向があるという(労働政策研究・研修機構 2018: 81)。こうしたことから、独立自営業者は個人的な自己研鑽と集団的な学びの場をそれぞれ利用していることが窺える。

本稿において着目したいのは集団的な学びの側面である。雇用労働者として比較して組織への帰属意識を有することが自明ではない独立自営業者において、集団的な学びとはどのようになされているのだろうか。こうした論点について重要な知見を提出しているのが、Schwartz(2018)によるゲーム産業におけるクラウドソーサーの事例研究である。Schwartzは、クラウド上でゲーム制作会社等から仕事を請け負う独立自営のゲーム制作者が、いかにして不安定受注や技能形成機会の乏しさに対処しているかをインタビュー調査等から検討している。これらの制作者達は、制作会社の担当者と直接対面することはなくオンライン上で受注を請け作業を行うが、そもそも受注があるかどうか制作会社の生産状況に依存しており、不安定である。Schwartzが指摘したのは、制作者が不安定状況への対処として、オンライン上でチームを結成し、受注を一括しておこなったり、報酬を折半したり、若手の技能形成のためのオンラインセミナーを開催したりするなど、非公式なコミュニティを形成しているという点である。

こうした事例は、独立自営業者がオンライン上のプラットフォームを活用しながら、互助的なコミュニティを形成し、技能形成を行っていることを示唆する点で重要である。労働者が有する互酬性が職場における学習につながるコミュニケーションを促進することは、中原淳(2010)によっても指摘されている。中原は、職場において「互酬性規範」が機能していること、つまり職場の成員が、互いの能力向上について助け合う積極的な姿勢を有していることが重要であることを明らかにしている。

本稿で対象とするアニメーターにおいても、同世代間で教え合う場の技能形成上の重要性を指摘するベテランアニメーターによる回顧的な語りが存在する(須永 2008)。しかし、独立自営業者が多くの場合プロジェクトベースで報酬を得ていることを踏まえた際

に、他者に技能形成の機会を提供することは自らの報酬水準にマイナスの影響を与える場合もあると考えられる。労働政策研究・研修機構(2018)で「自学自習」でスキルを身につける独立自営業者が多いことが明らかにされているように、独立自営業者にとって他者から学ぶということは自明ではなく、むしろデリケートな活動でありうるのである。技能形成を主題とはしていないが、こうした論点を示唆する独立自営業者についての事例研究も存在する。Umeny(2017)は、イギリスにおける独立自営のミュージシャンを対象として、彼らが従来は互いに仕事が得られるように譲り合いをする慣習を有していたのが、経済状況の悪化により競争が激化し、そうした慣習が崩れてしまったことを報告している。独立自営業者が競争的な環境に置かれやすいことを踏まえれば、学び合いにおいても同様のことが発生する可能性が考慮できる。

先行研究では、こうした独立自営業者同士で行われる他者からの学びのデリケートさが着目されてこなかった。そこで本稿では、独立自営のアニメーターが集まるスタジオにおける実践を対象としつつ、技能形成の機会を得る実践が他者への相互行為的・空間的な配慮に基づいて組織されていることを明らかにする。こうした議論を通して、他者への配慮に基づく実践によって、独立自営業者同士の学びを促進する互酬性が絶えず達成され続けていることを論じる。

3. 調査概要

3-1. 調査対象・調査内容の概要

本稿では、東京都内のアニメ作画スタジオX社において実施した参与観察調査から得られたデータを分析に用いる。

X社は1970年代に創業しており、入れ替わりの激しい日本のアニメ産業においては相対的に長い歴史を有する。X社には約40名が「所属」しており、そのうち社長(職種はアニメーター)、2名の経理担当者、1名の「マネージャー」と呼ばれる管理的業務を担う者を除いて、すべてが雇用形態上は独立自営のアニメーターである。アニメ制作会社は一般に作品制作を総合的に担う元請制作会社、話数単位など一定のまとまった制作業務を請け負うグロス請け制作会社、カット単位などより小規模の業務を請け負う作画スタジオに分類される。X社はこのうち作画スタジオとして位置づけられる。収益構造という観点では、元請制作会社やグロス請制作会社と比較すると作画スタジオはまとまっ

た制作費が得られにくい。X社においては、個々のアニメーターが請け負った仕事で得た報酬から一定のマージンを得ることによって、企業としての経済活動を成り立たせている。こうした仕組みは一見不合理に見えるが、X社が独自に配置している「マネージャー」が独立自営のアニメーターの労働条件向上や仕事の斡旋を担っており、アニメーターの側にとっても合理性を有する(松永 2018)。

こうしたマネージャーによる支援は存在するが、原則的にX社のアニメーターは個々に仕事を請け負っており、得られる報酬は個人によって異なっている。労働時間についても社長やマネージャーが干渉することはない。朝出勤して夕方に退勤する者、昼頃出勤して終電等に合わせて帰宅する者、夕方から朝にかけて業務を行う者など、各人が自らのルーティーンで出勤時刻・退勤時刻を決定していた。自宅勤務も可能であり、請け負った業務内容によって場所を使い分けているアニメーターもいた。こうしたことから、X社の成員が互いに独立自営業者同士であることを意識し、個々が行っている作業の進行への配慮を行う必要性を帯びてくることが推測できる。

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フィールドワークを行った。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への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、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。

3-2. 分析対象としての「上り棚」

それではこうした職場において、技能形成の機会はどうのように担保されているのだろうか。本稿で扱うのは、フィールドノートに記録されたX社のアニメーター達の行動に関するデータである。フィールドノートに記

録した内容は、アニメーター達その日ごとに行っている仕事や、自らの作業机において作画作業以外の行為がなされた際の時間や場所についてなどである。こうしたデータを利用することによって、技能形成の機会がいかにその都度の状況に即して可能になっているのかについて、先行研究よりもさらに詳細な分析が可能になる。

調査の中では、X社においては社長や先輩アニメーター、またX社を訪れた他社の監督による指導など、技術指導がしばしばなされていた。こうした実践も重要だが¹⁾、本稿においては、こうしたデータの特性をとくに生かすことが可能な事例として、X社内に存在する「上り棚」を利用した一連の実践に着目する。上り棚とは、X社のアニメーターが制作した成果物を置いておくための棚である。アニメーターは自らが請け負った仕事が完了すると、描いた作画用紙や資料を専用の封筒(カット袋)に封入し、上り棚に提出する。上り棚はX社の通用口を入ってすぐの場所に設置されており、元請制作会社やグロス請け制作会社の制作進行(話数ごとの進行管理を担う労働者)がX社に回収を訪れた際に、上り棚に置かれているカット袋を自社に持ち帰る。このようにして、他社とのやりとりにおいても、対面的な相互行為の機会が縮減され、X社のアニメーターが個々の作業に集中できるような空間設計がなされている。

こうした上り棚の機能からわかるように、この場所はいくまで成果物の提出窓口であって、それ自体は技能形成の機会を確保するために存在しているものではない。しかし以下では、X社の成員が他者の作業を妨げないことに志向することの一貫として、この場が技能形成の機会のある場として利用される場合があることを示す。

4. 分析視角

本稿では、X社の成員の実践を分析するための視点として、ルーシー・サッチマンによる「共有ワークスペースの構成constitution of shared workspaces」(Suchman 1997)というアイデアに依拠する。サッチマンは航空通信室における成員の相互行為を分析する²⁾ことを通して、通信室という空間が、そこに存在する機器の置かれ方、成員同士の身体的志向や会話などのやりとりを通して、その都度の活動によって絶えず組織されていくことに着目した(Suchman 1996)。ここで焦点となるのが、こうした活動がなされる空間が組織されていく際に、どのような実践や環境が関与してい

るのかという点である。サッチマン自身は以下のように指摘している。

会話、視線、身体の配置、ジェスチャー、空間、備品、道具、これら全てが共有されたワークスペースの構成の資源として見る事ができる(Suchman 1997)。

この視点に基づくと、会話だけではなく、視線・身体的配置・ジェスチャーなどの非言語的行為や、成員が用いている空間・備品・道具の利用のされ方までが分析される必要があることになる。実際、本稿で扱う上り棚はX社が成果物引き渡しのために準備している備品である。さらに、それを通用口前に配置していることは、それ自体が他社の制作進行が素早く回収を済ませられるような(そしてそれによってX社のアニメーターが作業を中断させられないような)空間を設計していることに他ならない。

こうした視点に依拠しつつ、実際にX社の成員が上り棚を技能形成の機会と関連づけてどのように利用しているのかについて検討する。

5. 技能形成の機会を提供する場としての「上り棚」

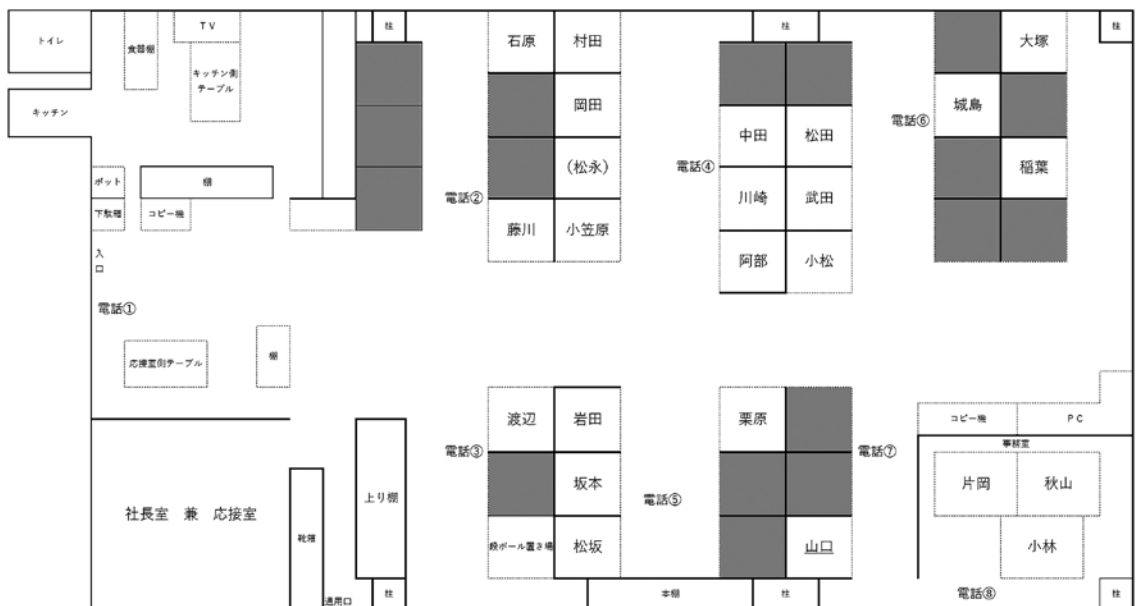
本節では、本来的には成果物の引き渡し機能のみを担うはずの上り棚が、X社のアニメーターによってい

かにして利用されているのかを分析する。X社において、指導という形で相互行為がなされなくても、社内学習の機会が用意されていることを確認する。

5-1. X社の空間設計とアニメーターにとっての「上り棚」の位置

まず、X社における空間設計を確認しながら、上り棚が置かれている位置の意味について再度確認しよう。図1は、X社のスタジオにおける人員や備品等の配置を示したものである。右下にある「事務室」内にいる3名、中央部にいる小笠原³⁾、調査者である筆者(松永)以外が、X社で独立自営業者として働いているアニメーターである。アニメーターの氏名が記載されている四角いマスは、個々のアニメーターの作業机を意味している。グレーで塗りつぶしたマスも作業机であるが、その机を割り当てられたアニメーターが「出向」という形で他社を主な作業場としているため、全体でミーティング等がなされる場合を除いては空席となっている。それぞれ2列ずつまとまって机が置かれており、アニメーターは向かい側にいるアニメーターと正対する形で作業を行っている。スペースを仕切る線の多くが太線となっているが、これはそれらの間に仕切りや高さのある家具等が置かれており、反対側を見通せない状態にあることを示している。したがって、たとえば小笠原

図1 X社の空間設計



と藤川は座る向きとしては正対した状態にあるが、互いの作業については目視できないようになっている。ほとんどの席では隣席同士の間にも仕切りが用意されており、こうしたことからX社のアニメーターが個々への干渉を最小化しようとしていることが窺える。なお、図の上ではスタジオの広さが伝わりにくいですが、左辺にある入口から右下にある事務室周辺までは歩いて10秒も要さない程度の距離である。

上り棚は、図1の左下部分、社長室兼応接室の前、通用口入ってすぐの場所に配置されている。社長室兼応接室については、来客があった場合にのみ利用されており、ほとんどの時間は空室である。上り棚は通用口側を正面に、アニメーター達の作画機がある側を背にして置かれている。したがって、上り棚を利用する場合は、通用口側に回ってカット袋の出し入れなどをすることになる。

ここで重要になるのは、アニメーターが作業機で作業をしている限りは、上り棚の正面は視界に入らないということである。最も近接した位置に作業機があるのが渡辺、次いで藤川だが、これらのアニメーターはいずれも図1の右側に向かって正対しているため、背中を向けた状態になっている。まずこのように皆が作業をしている限りは他者から見られないということが重要である。

それと同時に、上り棚の位置は偶発的に他者の視界に入る可能性に開かれていることも指摘できる。図1の左上にはトイレやキッチンがあり、これらの場所を利用する際にはどのアニメーターも上り棚の横を通らなければならない。さらに、通用口の前にあることから、出退勤等で出入りするアニメーターも上り棚の前を通ることになる。このように、X社における日常的な活動の動線を考慮すると、上り棚の位置は「皆が仕事をしている限り視界に入らないが、一方でいつ他者の目につくかわからない」という場所に配置されていることがわかる。

このことがX社の成員にとって上り棚を利用する際の一つの重要な環境を提供することになる。次項以降では技能形成の機会と上り棚の関係を確認したうえで、実際の利用においてこうした環境がいかに関わっているかを詳述する。

5-2. 他者の作画を学ぶ場として「上り棚」

以下は、2017年1月26日20時50分に小松が作画作業を中断して席を離れたことに筆者が着目して、そ

れから席に戻るまでの行為を記録したフィールドノートの一連の抜粋である。

FN20170126:2050-55 上り棚の原画を見る

20時50分 小松さんがトイレに行く。藤川さんが事務室側のコピー機でコピーを取って席に戻る。

20時53分 小松さんがトイレから戻る途中、上り棚にあるカット袋の中身の原画を見ている。

20時55分 社内の電話が鳴る。小松さんはカット袋を棚に戻して席に戻る。電話には坂本さんが出て、山口さんの席に移動して取り次ぐ。

X社の中では中堅程度のキャリアを有する小松は1月26日20時50分に、トイレに行くために席を立っている。そこから戻る途中に上り棚に立ち寄り、上り棚に置かれているカット袋から原画を取り出して、それらを2分ほど見ていた。そして20時55分に社内の電話が鳴ると、すぐに閲覧していたカット袋の中身を元に戻し、自席に戻った。

まずは上り棚が成果物の引き渡し以外の利用をされていることがこうした単純な記述からもわかる。ここで見ていた原画が誰のものであったのかまではフィールドノートに記述がないが、この日直前に上がり棚にカット袋を置いたのはX社内アニメーターの中でもとくに業界内で高い評価を受けるベテランアニメーターの一人である石原(女性)で、その時刻は同日20時18分である。筆者はこの日18時10分からX社内での調査を開始していたが、少なくともそれ以降において小松は上り棚で立ち止まったり、ましてやカット袋を出し入れしていたりすることは観察されていない。これらのことからすると、小松が自らが納品した原画を、自ら確認していることは理解しにくい。いずれにしても、ここからは上り棚に提出された原画は場合によっては描き手によって戻されたり、他者によって閲覧される可能性があることがわかる。実際、小松は4月20日には、岩田が作監チェック(作画監督による原画のチェック)を済ませたカット袋を取り出し、それを一通りコピーしている(FN20170420:2256)。

他者の原画が見られることは、アニメーターの技能形成において非常に重要である。アニメーターの作画能力には、シーンの状況に対する人間や物の適切な

動きの知識、そしてそれを実際の絵のうえで実現する画力が関わっている。これらを習得するうえで、他者が実際に実現した原画を見られることは、仮に一人で作業をしていた場合には得られない技能形成の機会となる。この点で、上り棚は社内外を繋ぐ引き渡しのセンターであると同時に、社内アニメーターにとっての学習の場ともなっているのである。

上り棚を他者の作画を閲覧する場として利用している者は、小松だけではなく、他にもいくつかの利用の事例がある。こうした事例には一つの共通点が存在した。それは、上り棚で他者の原画を見るという活動がなされているときには、その原画を見ている者以外はその活動を見ることができない位置にいるという点である。ほとんどの場合、上り棚を利用している当人以外は、作画机や事務室についていることが多い(FN20170302:1958など)。この例外は、3月16日16時45分の中田と、4月12日3時23分に小松の事例である。前者の事例では大塚がキッチンの近くにあるテーブルにおり、会社の外から取り込んだタオルをたたんでいた。この位置は本棚等で囲まれており、上り棚周辺を見ることはできない。後者の事例では、坂本が応接室側にあるテーブルで椅子を並べて寝ていた。つまり、上り棚で原画が見られているとき、その活動を見ることができたX社の成員はいなかった。こうしたこと

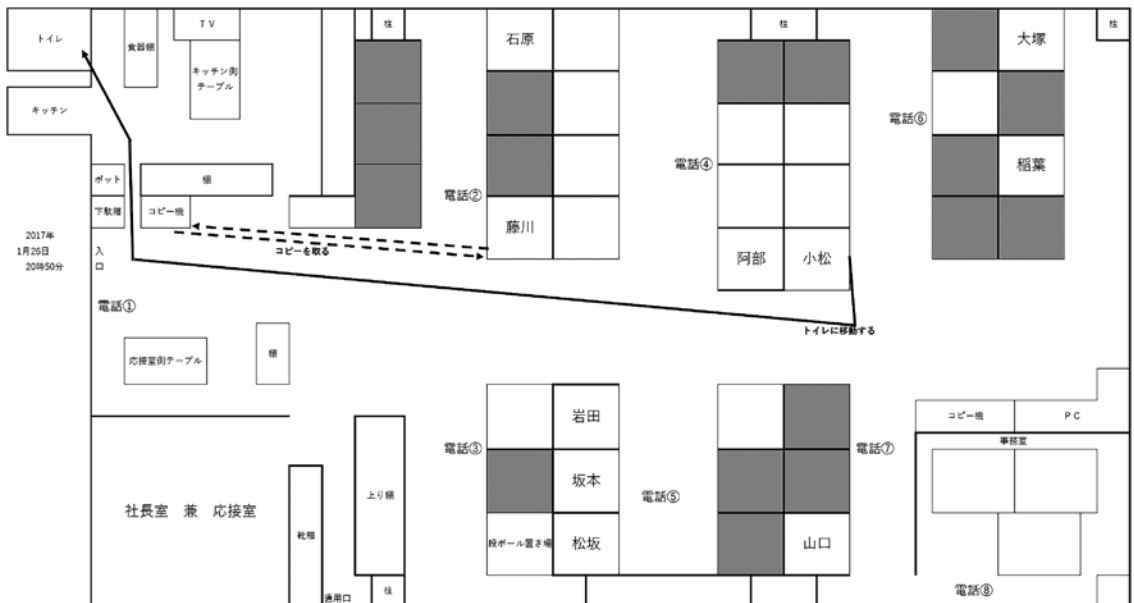
の背景にあるのは、他者のカット袋の中身を見ることが、個々のアニメーターの職務上は一つの違反でありうるということである。カット袋の中身は、同一作品を担当している後工程の制作者に引き渡されていくべきものであって、作品に関与していないアニメーターの学びのために作られたものではない。カット袋内の原画等を担当した者に自らの技術が奪われたと理解される可能性もある。さらに、インタビューの中ではアダルト作品を一時期担当していた際に、他者にその作業内容を見られたくないことから、あえて深夜帯に出勤していたことを語っていたアニメーターもおり、カット袋の中身を大々的に見ることは、プライバシー的な問題を引き起こす可能性もある。こうしたことから、上り棚は貴重な学びの場でありつつ、慎重な利用を求められることになる。次項では、こうした利用がいかんして遂行されているかを、上記のフィールドノートをさらに詳細に分析することによって示したい。

5-3. 上り棚の利用と社内の状況のモニタリング

下記の図2～図4は、前項で取り上げた2017年1月26日20時50分・53分・55分時点でのフィールドノートについて、図1で取り上げたX社内の配置図を組み合わせ示したものである。

図2は、20時50分におけるX社の配置図である。小

図2 小松と藤川の移動(2017年1月26日20時50分)



松の動線を実線で、藤川の動線を点線で示している。フィールドノートにある通り、小松は席を離れ、左上にあるトイレに移動した。それとほぼ同時に藤川も席を離れており、入り口前に配置されているコピー機を利用したのち、すぐに自席に戻った。

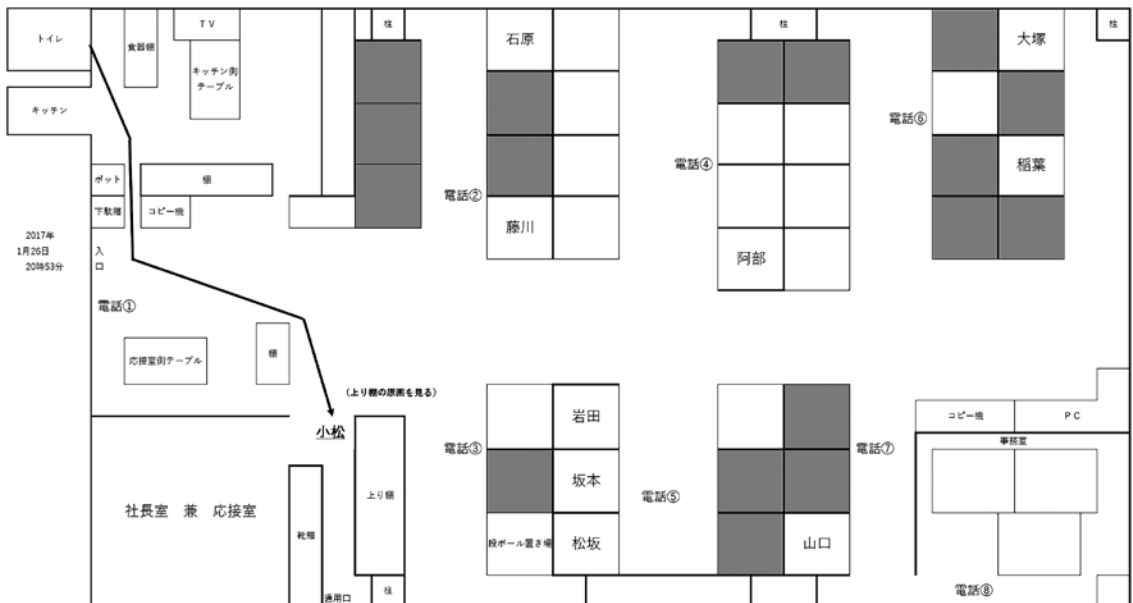
小松がトイレに移動したのが、戻りがけに上り棚の作画を見るという目的のもとに行われていたのかどうかは、定かではない⁴⁾。しかし共有ワークスペースの構成という観点で20時50分の一連の行為をみたととき、藤川が小松と同時に移動してコピーを取り始めていることが、小松の行為の環境に影響を及ぼしていることが見てとれる。当然ながらトイレからコピー機の様子は目視できないため、小松がトイレから戻る際に藤川がまだコピー機で作業を続けているか、それとも自席に戻っているかどうかは不確定である。重要なのは入口側にあるコピー機の位置である。この位置は上り棚の正面がはっきり見える位置であり、かつトイレからアニメーターが席に戻る際に、必ずこの横を通らなければいけない位置である。つまり藤川がコピー機の前に居続けた場合、小松は藤川にその位置を知覚されざるを得ず、他者に見られない形で上り棚の正面に到達するという事は難しくなる。このようにして、藤川がこの後どのような位置を取るかという問題は、小松の次なる行為の可能性を左右する問題となっているのである。

この一連の事例においては、藤川がすぐに自席に戻ったため、図3で示したように20時53分に小松は他者から見られない状況で上り棚のカット袋を見ることを実現させている。上り棚を技能形成の機会を提供する場として機能させることは、こうした偶発的に生じる行為の可能性の条件が用意されることによって、はじめて可能になっているのである。

この事例において小松は上り棚のカット袋を見ることができたが、すでに述べたように上り棚の位置は長時間にわたって誰からも見られないという状況を期待できるような位置にはない。むしろ社内外の成員が利用する動線から容易に視界に入る位置に置かれている。こうした環境を踏まえると、図3における小松によるカット袋内の原画の閲覧は、もし誰かが近くを通るようであればすぐさまカット袋を元の場所に戻して上り棚から離れることを常に準備したままなされているとみるべきである⁵⁾。

このことは、続く20時55分のフィールドノートにおける行為を分析することで明確になる。図4が同時刻における各員の移動と行為を示したものである。小松がカット袋の内容を閲覧している間に、社外から電話がかかってくる。X社においては入り口前に1つ、アニメーターの作業机が集まるスペースに6つ、事務室に1つの社用電話が配置されており、どの電話からでも社外

図3 小松の上り棚利用(2017年1月26日20時53分)



とのやりとりが可能になっている。誰が電話を取るかについては、社内で若手アニメーターを中心に曜日ごとの当番が決められており、同日においては図の中央部下に位置する坂本が当番であった。当番については社内にあるホワイトボードに明記されており、社内の共通理解となっている⁶⁾。坂本は自席の背後にある電話⑤を手にとると、相手先からの要件を聞いたうえで、事務室前に席のある山口のところまで移動し、電話を引き継いでいる。電話を引き継いだ山口は、自席の近くにある電話⑦で取引先と話し始める。

これが電話の引き継ぎに着目した一連のやりとりであるが、このとき小松は、電話が鳴るやいなやカッタ袋をもとの場所に戻して自席に移動している。つまり、坂本の電話口での会話からその要件を予想したうえで移動しているわけではなく、電話が鳴ったことそれ自体に反応して、カッタ袋の中身を見ることを中断させているのである。これは、電話の内容ではなく、電話が鳴ること自体が小松の行為の環境を変化させたことを示唆している。

こうした小松の行為の環境変化を捉えるためには、X社において電話がいかにして利用されているかを踏まえる必要がある。X社に他社からかかってくる電話は、個別のアニメーターに対する問い合わせ(作業の

進行状況、仕事の空き状況、スケジュール変更の通達・相談など)や、X社全体への問い合わせ(手の空いているアニメーターがいるかなど)のそれぞれがある。前者の場合は個別のアニメーターへ、後者の場合はマネージャーに引き継ぎがなされることになる。

前者の場合、図4の事例が示しているように、電話当番のアニメーターが相手先が用件のあるアニメーターの席まで移動して、用件を伝える。ここで注意しなければならないのは、X社のアニメーターが独立自営業者として働く時間・場所について高い裁量を持つことを踏まえたときに、用件先のアニメーターが社内にはいない場合があるということである。とくにこの事例においては20時55分という時間帯の関係で、日中を主な作業時間としているアニメーターはすでに退勤している。その結果、グレーではないマス、つまりX社を主な作業場としているアニメーターでさえ不在が目立つ状態になっている。図4では明記していないが、こうした在室／不在の状況については、通用口入ってすぐ、上り棚の手前に各員の名前が記されたホワイトボードが配置されており、そこに各員が出退勤や退出時に状況を記載するようになっていいる。図5はその記入例を示したものである。

図4 社外からの電話に伴う小松の移動(2017年1月26日20時55分)

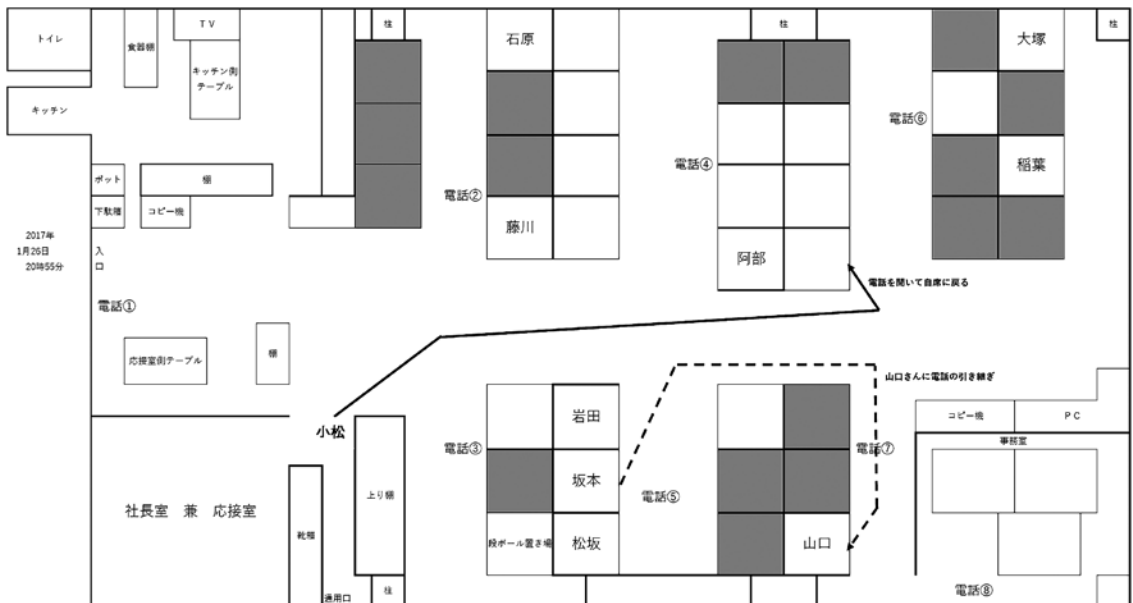


図5 出退勤ホワイトボードの例

小笠原	
阿部	21:10
上原	出向 ○×社

図5の例では、空欄の小笠原は社内にて在室、阿部は21時10分に退勤済み、上原は○×社に出向で基本的にX社には来ないことを示している。

電話を受けたアニメーターが用件先のアニメーターの席に移動して、そのアニメーターが席についていない場合、電話を受けたアニメーターはこの出退勤ホワイトボードを多くの場合確認しにくる。外出などで一時的に不在なのか、そもそも出勤していない／退勤済みなのかなどの状況を、相手先に伝えるためである。

つまり、図4の状況においては、坂本が受けた電話の用件先が不在のアニメーターである可能性があり、かつその場合坂本は上り棚の正面を通過することになる。電話の用件先が小松自身である場合も考えられるが、その場合でも坂本は同様の動線をたどることが予想できる。電話が鳴った時点で、他者から見られる可能性が小松に対して生じているのである。小松が電話が鳴るやいなや移動したことを理解するうえで、こうした坂本による移動の可能性が電話によって生じており、坂本が上り棚のところへやってくる前に自席に戻しておくことが合理的であったことがわかる。こうしたことから、小松が上り棚のカット袋を閲覧するにあたって社内の状況を慎重にモニタリングしており、その偶発的に生じる状況の中でその都度上り棚を利用し続けてもよいかどうか判断され続けていることがわかる。この一連の行為は、技能形成の機会を提供するものとしての上り棚が、こうした状況に即した成員の行為が適切に遂行されることによってはじめて機能するのであることを示している。

6. 考察——職場の互酬性との関連性

前節においては、上り棚に成果物として提出されている他者のカット袋の内容をみて学習するということが、職場にその都度生じている状況に即して遂行されていることを、ある5分間における小松の行為がいかなる他者の可能性や行為の環境に即してなされているかを詳細に記述することによって示した。

本稿の課題にとって重要なのは、先行研究等も言及している独立自営業者が形成する互酬性との関連である。本稿の小松を中心とした分析から確認してき

たのは、何よりもまず小松自身が自らのカット袋の閲覧という行為がデリケートなものであることに志向しているという事実である。このことは、小松が常に自らの行為の環境を把握し、それに基づく空間利用をしていることから明らかである。さらに、こうした行為がX社の他のアニメーターや、企業としてのX社にとってどのような意味を有するかについて言及しておきたい。

すでに言及したように、カット袋の中身を閲覧する行為は、小松だけによってなされているわけではない。むしろ、それは複数のアニメーターによって日常的になされており、多くのアニメーターが自らのカット袋の中を見られている可能性があることは、X社で働くうえで身に付く前提知識の一つになっているとみるべきである。そこには自らの技術が盗まれたりする可能性もあるが、それが互いになされていることが了解されることによって、相互に技能形成の場を提供し合う状況を作り出しているといえる。このように互いに黙認し合っているという状態を維持するために重要なのが、小松が行っていたような他者の目に入らないようにする慎重な行動だったのである。これが大々的に他者のカット袋を覗いたり、それを逐一咎めたりするようなことになれば、もはや黙認という状況を維持することは難しくなるだろう。

こうした実践を黙認することは、企業としてのX社にとっても重要である。X社はすでに述べたように、個々のアニメーターの請負料から取得する一定のマージンを、主たる収益としている。こうした点で、X社のアニメーターが学び合いによって個々の技能水準が向上することは、X社の収益の向上にも直結する。それゆえ、本稿で扱った上り棚の利用が技能形成上有効と判断され続けている限りにおいて、それを問題として取り上げることはなく、むしろ他のアニメーターと同様に黙認しておくことが合理的になるのである。

このように、上り棚の利用は、さまざまな水準で存在している互酬性を、各成員が適切に遂行することによって可能になっている。こうした上り棚の利用には、独立自営業者の働き方を考えるうえでいくつかの重要な点が含まれている。

第一に、上り棚が技能形成の機会を得る場として利用されていることは、個々の独立自営業者が技能形成それ自体のためのコストを割く必要を減じることを可能にする。上り棚の本来の機能は成果物の引き渡しであることから、そこに置かれているものは個々のアニメーターが自分自身の仕事の一環として関わった

作業の成果に他ならない。それゆえ、それ自体が他者の技能形成のために制作されているというわけではない。上り棚の成果から学ぶという行為は、独立自営業者が自らの報酬を削りながら自己犠牲に基づいて人材育成を行う必要性を減じる効果を有しているのである。実際、上り棚の他者の作画をみることは小松以外も行っており、自らの作画が見られている可能性があることは、X社内で共通して理解されているものと思われる。上り棚を利用することは直接技術指導を乞うこととの選択のうえでなされているとも考えられ⁷⁾、そうした選択もまた、他者の作業進行を妨げないことに志向してなされているといえるのである。

第二に、独立自営業者が集まる(もしくは協働する)職場において他者から学ぶことがデリケートな活動でありうることを2節において指摘したが、本稿の事例においてはそれは成員の状況に即したその都度の行為によって解決されていたということである。本稿でみた上り棚の利用のされ方は、X社において規則として明示されているようなものではなく、個々のアニメーターがX社における秩序や慣習を理解したうえで他者の次なる行為の可能性を予測し続けることによって適切に達成されている。X社ではこうした状況的な行為の積み重ねが結果として他者の作業進行に配慮する互酬的な秩序の形成に寄与したと考えられる。

本稿において重要な点として指摘できるのは、こうした互酬の秩序の脆弱性について、X社のアニメーター自身が理解したうえで、互酬性が損なわれないよう活動を組織していたということである。Umney(2017)のミュージシャンの事例が示唆していたように、独立自営業者が雇用労働者と比較すれば個人化した存在であることを踏まえれば、秩序の維持が困難になる可能性は常に存在する。単純に個人の技能形成の機会を増やすことだけを志向すれば、他者の目を気にせず上り棚を見ることも可能である。しかしそうしたことがなされず本稿が示したような他者へ志向した見られ方がなされるのは、各々が独立自営業者であることを理解し合い、互いに干渉しすぎずに集団としてのメリットが享受できる場を維持する取り組みに他ならない。こうした、独立自営業者において課題として指摘されていた互酬性の問題が当事者達自身の行為によって取り組まれているのならば、その解決策もまた、その行為のなかから現れてくるはずなのである。本稿はX社のわずか5分間の事例を扱ったに過ぎないが、そうした互酬性の維持に取り組む当事者自身の行為の組織に

いて、その一端を記述してきたのである。

7. 結論と今後の課題

本稿では、独立自営業者の技能形成という問題を考えるにあたって、職場の互酬性という論点が重要視されてきたことをふまえ、アニメ作画スタジオX社における上り棚の利用を検討してきた。本来的には成果物の引き渡しの場である上り棚が、社内の他者の作画を学ぶ場として利用されていることに着目し、そうした利用がいかにか他者から見られる可能性を考慮したうえで組織されているのかについて、参与観察で得られたフィールドノートをもとにX社の空間設計と関連づける形で議論してきた。その結果として、他者の位置や機器の利用などがその都度行為の環境を変化させ、その環境に即して上り棚が利用され、中断されることを明らかにした。さらにこうした一連の行為はX社の互酬的な秩序を成り立たせるものであり、そうした現象を扱ううえで行為の分析が必要になることを示唆した。

職場の互酬性について考察するうえで、本稿のように職場の成員の行為環境を空間的な条件も含めて捉えていくことは、一つの方針として有効である。しかしこうした方針は、二つのさらなる論点を喚起する。

第一に、とくに独立自営業者を対象としたとき、本稿のように職場のみに焦点を当てるのでは、分析として不十分な場合がありえる。本稿においても自宅作業や他社での出向等を行っている者が複数人X社内存在したが、そうした場所の使い分けの意味については、断片的にしか捉えられていない。独立自営業者が働く場所について大きな裁量を有することを考慮すれば、労働空間自体の多様性に着目することは重要な課題であると考えられる。

第二に、本稿では職場の物理的な環境の意義を強調したが、独立自営業者の一部を構成していると思われるクラウドソーサーなどを対象にした場合は、物理的な環境よりも、むしろ仕事のやりとりがなされるプラットフォーム自体を一つの環境として検討していく必要があると思われる。その際には、いかなるユーザーインターフェースが用いられているかや、具体的にいかなるオンライン上のコミュニケーションがなされているかなどが焦点になりうる。

これらは本稿にとっても重要な課題であるが、いずれの場合でも当事者自身の行為に焦点をおき、それを取りまく環境との関連の中で分析を展開するという方針の有効性を損なうものではないと思われる。課題と

なるのは上記の2点を具体的に展開するにあたっていかなる方法を用いるかであるが、この論点については本稿の課題を超えているため、別稿を期することにした。

注

- 1) X社における対面的な指導も、個々の作業進行を尊重する秩序を遂行する形で行われる。このことについては松永(2020)を参照のこと。
- 2) サッチマンの分析はエスノメソドロジー・会話分析(EMCA)の影響を強く受けたものであり、それは本稿も同様である。EMCAの考え方については前田ほか編(2007)を参照のこと。
- 3) 以下、取り上げる個人名は全て仮名である。
- 4) フィールドノートには、20時40分に小松の二つの隣の席を自席とする松田が、20時43分に社長の小笠原が一時外出したことが記録されており、社内に在室している成員が少なくなっていることから、あらかじめ目的的に上り棚のカット袋を閲覧した可能性も想定できる。しかし重要なのは本文で指摘しているようにそれが可能になる行為の環境が整い、適切に利用されることである。
- 5) こうした観察を正当化する一つの資源として挙げられるのが、カット袋内の原画を閲覧する際にはカット袋から用紙を完全には取り出さずに見るという仕方をX社のアニメーターが取る場合がみられたことである。カット袋内には複数の成果物とそれ制作するために提供された資料など多くの用紙が内包されており、すべて取り出してから入れ直すのには数秒の時間を要する。5-1で指摘したようにスタジオ全体はあまり広くないため、数秒といえども原状復帰に時間をかけることは他者に目についてしまうリスクを高めることになる。
- 6) 外出やトイレなどで担当のアニメーターが電話に出られないときは、主に事務室にいるマネージャーが電話を取ることが多い。それすらも難しいときは、他の電話を取れる状態にあるアニメーターが状況を見て電話に出る。本稿で取り上げている一連の状況ではマネージャーが不在のため、坂本が電話に出れない際に他のアニメーターが電話に出ることになる。
- 7) 直接に技術上の指導や相談がなされる場合には、指導や相談を受けるアニメーターが自分自身が進行させている仕事において具体的な問題点を明示

し、かつ制度的に指導や相談を受けることが合理的な相手(社内で若手の指導役を担っている者や、同じ作品に従事している者など)に相談がなされる。こうした自分自身の状況から離れた学びが得られることも、上り棚の利用の一つの利点であると思われる。

参考文献

- 本田一成『チェーンストアのパートタイマー——基幹化と労使関係』白桃書房、2007年。
- 稲上毅『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房、2005年。
- Kalleberg, A., 2000, "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work," *Annual Review of Sociology*, 26: pp.341-365.
- 小池和男『仕事の経済学(第3版)』東洋経済新報社、2005年。
- 前田泰樹・水川喜文・岡田光弘編、『ワードマップ エスノメソドロジー——人々の実践から学ぶ』新曜社、2007年。
- 松永伸太郎「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」『日本労働研究雑誌』691号、2018年、pp.93-99。
- 松永伸太郎『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3月出版予定。
- 中原淳『職場学習論——仕事の学びを科学する』東京大学出版会、2010年。
- 労働政策研究・研修機構『「独立自営業者」の就業実態』、労働政策研究・研修機構、2018年。
- Schwartz, D., 2018, "Embedded in the crowd: Creative freelancers, crowdsourced work, and occupational community," *Work and Occupations*, 35(3): 247-282.
- Suchman, L., 1996, "Constituting Shared Workspaces," Engeström, Y. and D. Middleton (eds.) *Cognition and Communication at Work*, Cambridge University Press: pp.35-60.
- , 1997, "Centers of Coordination: A Case and Some Themes," in Resnick, L.B., Säljö, R., Pontecorvo, C., Burge, B. (eds.) *Discourse, Tools, and Reasoning: Essays on Situated*

Cognition. Berlin: Springer-Verlag: 41-62.

須永浩子「アニメーション作画における習得プロセス——認知過程に注目して」『財団法人徳間記念アニメーション文化財団年報2007-2008』2008年、pp.56-86.

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