

職人的職業の魅力を維持する方策の検討  
—ロスジェネ世代のプレカリアートとアニメーターの比較から—

田中正麻

# 目次

はじめに

## 1 ロスジェネ世代のプレカリアートの状況

1.1 プレカリアートの定義と増加の背景

1.2. プレカリアートの特徴

1.3 ロスジェネ世代のプレカリアートの特徴と生きづらさ

## 2 アニメーターの労働環境の現状と課題

2.1 アニメーターという職業

2.1.1 アニメーターの業務内容

2.1.2 アニメーターの労働条件とその背景

2.2 アニメーターの労働規範とやりがい

2.2.1 アニメーターの労働規範

2.2.2 アニメーターのやりがい

2.3 現代のアニメーターの労働問題

2.3.1 一律単価と初期キャリアの賃金の低さ

2.3.2 人手不足による現場の疲弊

## 3 現代のアニメーターとプレカリアートの比較

3.1 労働条件の比較

3.2 やりがいの比較

3.3 プレカリアート的なアニメーター

## 4 アニメーターの労働環境改善のための提案

4.1 アニメーターの正社員化とフリーランスへの支援

4.2 制作会社の収益構造の改善と作品数の抑制

4.3 人材育成のための取り組み

4.4 労働組合の確立

## 5 職人的の楽しさが棄損されずに働くために

5.1 職人的な職業の労働環境改善のための方策

5.2 職人のやりがいについて

おわりに

参考・引用文献

## はじめに

2023年の日本のアニメ産業は国内外の市場合わせて、ユーザー支払い基準だと3兆8407億円と過去最高値であった<sup>1</sup>。このようにアニメ産業の市場規模は拡大してきており、日本政府も「新たなクールジャパン政策」においてアニメ産業含むコンテンツ産業を基幹産業として位置づける方針を出す<sup>2</sup>など注目されている。そして、アニメ制作者、特に作画業務に重視するアニメーターは、しばしば趣味の延長や、憧れの対象とされており、やりがいある仕事だと考えられる。その一方で、労働者としてのアニメーション制作者はその待遇の低さが知られており、低賃金や長時間労働などが問題になっている。

そこで本稿では、現代のアニメ制作者、特に作画業務に従事するアニメーターの労働問題について整理し、改善策について検討する。そのなかで、現代のアニメーターを、1990年代から2000年代に、ロスジェネ世代の人々中心に増加したプレカリアートという状態と比較する。プレカリアートとは「不安定さを強いられる人々」という意であり、この時期、不況や規制緩和の影響で若者が非正規雇用のもとで働きくなかで心身ともに不安定な生活をする層が見られた。そのような当時のプレカリアートと現代のアニメーターを比較することで、アニメーターが、本来高い技能を持ち、職人的な、ものづくりの楽しさのある職業なのに関わらず、その労働環境や、アニメ産業を取り巻く状況によって、かつてのプレカリアートと一部共通した生きづらさ、労働問題があることを強調し、そのうえでアニメーター、ひいては同様の職人的職業が、本来ある魅力が損なわれず働くための方策について検討するのが目的である。

1章では、アニメーターとの比較対象となる、ロスジェネ世代のプレカリアートについて、定義と増加の背景、プレカリアートの特徴や、固有の生きづらさについて整理する。2章では現代のアニメーターについて、その業務内容、労働条件を整理し、さらにアニメーターはどのようなやりがいや労働規範を持って働いているのかについて触れる。そのうえで現在、アニメーターたちはいかなる労働問題に直面しているか分析する。3章ではロスジェネ世代のプレカリアートと現代のアニメーターを比較し、両者の賃金などの労働条件、やりがい、あるいは所属などの観点から共通点、相違点を示し、現代のアニメーターが抱える問題点をより明確にする。4章では、3章までの内容を踏まえてアニメーターの労働環境改善のための具体的提案を行う。そして5章では4章までを踏まえて、アニメーターのような、やりがいがありながらも労働環境に問題のある職人的職業一般が、そのやりがいを棄損されることなく働けるようにするための方策を考察する。

## 1. ロスジェネ世代のプレカリアートの状況

---

<sup>1</sup> 日本動画協会 「アニメ産業レポート2025」刊行のお知らせ・2024年のアニメ産業市場規模 速報値 発表 <https://aja.gr.jp/info/2579> (2025年12月18日最終閲覧)

<sup>2</sup> クールジャパン戦略：知的財産戦略推進事務局 内閣府 [https://www.cao.go.jp/cool\\_japan/aratana/aratana.html](https://www.cao.go.jp/cool_japan/aratana/aratana.html) (2025年12月18日最終閲覧)

アニメーターの現状を説明する前に、日本のロスジェネ世代のプレカリアートについて整理する。プレカリアートと呼ばれる不安定な生き方を強いられる人々は低い賃金、不安定な雇用に悩まされ、しかもそれだけでなくその不安定な生活ゆえに職業を通じたアイデンティティを持つことができず、孤立しやすい。そうしたプレカリアートの問題を整理することで、アニメーターという職業の問題を考察する手がかりとする。

## 1.1 プレカリアートの定義と増加の背景

最初にプレカリアートという言葉の定義について確認する。「プレカリアート」という言葉自体は労働者を意味する「プロレタリアート」と不安定さを意味する「プレカリオ」を合わせた造語であり、元々はイタリアの路上での落書きが由来とされている。そして雨宮はプレカリアートを「経済至上主義のもと、不安定さをしいられた人々」（2007：4）と定義している。

プレカリアートは、1900年代後半、グローバル化や新自由主義の台頭によって世界で急増したとされる。国際的な競争が激化する中で企業が安い労働者を求めた結果正規雇用が減少し、不安定な働き方をせざるをえないプレカリアートが増加した。（ガイ・スタンディング 2016＝2011：40－50）

日本においてプレカリアートと呼ばれるような状況にある人は、バブル崩壊後の1990年代から2000年代にかけて増加した。バブル崩壊後の不況の影響で、概ね1993年から2004年頃は企業が新卒採用の数を大幅に減らした。この時期は就職氷河期と呼ばれ、例えば大学卒業者の就職率は平均69.7%で平年より10%以上低く、高校卒業者は70.9%で平年より7%以上低かった。<sup>3</sup>そしてこの時期、グローバル経済や不況の影響で新卒の正規採用が減少した代わりに規制緩和が進み、企業にとってより流動的な労働力となる非正規雇用が増加した。例えば派遣労働は、元々は対象業務が限られていたが、労働者派遣法の数度の改正を経て2000年代では製造業含めて多くの業務において派遣労働が可能になった。こうした規制緩和を経て役員を除く雇用者に占める非正規雇用の割合は1984年では5分の1以下であったのが、2010年には3分の1程度を占めるまでになった<sup>4</sup>。

このようにして、就職氷河期に就活を経験した人の多くが正社員になることができず、非正規労働者となった。

そして、就職氷河期に就活を経験し、多くが非正規労働者となった人々が、「ロスジェネレーション」を略してロスジェネの世代と呼ばれている。この時期フリーターとなった者は、正社員ルートに戻ることも難しく、ロスジェネ世代は非正規労働者として働き続け

---

<sup>3</sup> 「就職氷河期、最悪は2002年度で就職率は55・1%、現在45、46歳 日韓W杯の年」 産経ニュース <https://www.sankei.com/article/20250425-K5YIOVQVIFHKJJ4JKK2LUM4NC4/>（2025年12月18日最終閲覧）

<sup>4</sup> 総務省 労働力調査 長期時系列データ 詳細集計 [https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000001226583&cycle=0&tclass1=000001226851&tclass2=000001226860&stat\\_infid=000021915916&tclass3val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000001226583&cycle=0&tclass1=000001226851&tclass2=000001226860&stat_infid=000021915916&tclass3val=0)（2025年12月18日最終閲覧）

ることを余儀なくされた。このようにして日本においてはロスジェネ世代中心に、プレカリアートが増加していった。

## 1.2. プレカリアートの特徴

次に、プレカリアートという働き方の特徴について整理する。

最初に、ガイ・スタンディングが論じるプレカリアート全体の特徴について整理する。そこで示されている特徴をもとに、日本のロスジェネ世代のプレカリアートは具体的にどのような状況で労働していたのか確認し、そのうえでどのような特徴を持ち、いかなる困難を経験していたのか整理する。

ガイ・スタンディングはプレカリアートの特徴として、労働の安全保障の問題、社会的所得の問題、職業的アイデンティティの問題があるとしている。

まずプレカリアートは「産業的シチズンシップ」を構成する労働の安全保障の七つの形態全てにおいてひどい目にあっている人々、として特徴づけられる。産業的シチズンシップとは具体的には、適切な額の所得を得る機会に保障を意味する労働市場の安全保障、恣意的な解雇からの保護などを意味する雇用の安全保障、雇用において適切な職務を保持することができ、その機会があることを意味する職務の安全保障、仕事場での事故や病気からの保護を意味する仕事の安全保障、見習い制度、職場研修などを通じた技能獲得の機会などを意味する技能再生産の安全保障、適切で安定した所得の確保を意味する所得の安全保障、労働市場で集団的な発言権を持つことを意味する代表権の安全保障のことである。

(2016=2011:15-16) つまりプレカリアートとは、仕事にありつく機会が少なく、さらにその雇用自体の継続が保障されないだけでなく、仕事内容も安定して継続せず、なおかつ仕事場で安全が保たれておらず、働く中で新たに技能を獲得できることもなく、労働組合などを通じた発言権も持たない状況にある人々、というふうに表示できる。

さらに、社会的所得についてだが、社会的所得とは、直接生産、消費される食物、財、サービスといった自家製の生産物、労働によって貨幣で受け取る賃金あるいは所得、家族あるいは地元のコミュニティによって提供される生活に対する支援、被雇用者に多くに提供される企業による給付意外に所給付や福利厚生、国家による給付金、私的な貯金や投資から得られる利益金といったもの全体のことである。プレカリアートは労働の安全が保障されておらず、労働を通して得られる賃金が低だけでなく、コミュニティからの支援、企業、国家からの給付、貯蓄なども不足している状態にある。(2016=2011:17-18)

さらに、プレカリアートには仕事に基づくアイデンティティがない、としている。プレカリアートは本人のキャリアにならないような職務に従事し、そしてそのような職場には社会的に記憶された伝統、確固としたやり方、倫理綱領、行動規範、互惠や友愛を持つ職業共同体に属するという感覚がなく、それゆえプレカリアートは労働者の共同体の一員だという連帯感をもてず、職務に伴う疎外や、自分が道具になっているという感覚が強くなるのだという。(2016=2011:18)。

これらがプレカリアートの特徴である。加えて、ガイ・スタンディングは、プレカリアートの置かれる状況について、労働や仕事によって時間に追われているとしている。

プレカリアートは労働に加え、求職活動、それに関わる情報収集や訓練といった労働の

ための仕事のため多くの時間を費やすことを強いられ、気力を奪われているという(2016=2011:175)。このほかに、プレカリアートはその不安な収入ゆえに再生産のための仕事に追われやすい。再生産の仕事とは、例えば家計を管理のことであり、経済的に不安定なプレカリアートは、家計のやりくりに多くの労力を費やさざるを得ない。(2016=2011:180-181)。プレカリアートは多くの時間を仕事に使わざるを得ない状態であり、疲れ果て、精神的に過酷なん状況に置かれるリスクがあるという。(2016=2011:190)

ここまでをまとめると、プレカリアートは労働に関する安全保障が無く、あらゆる意味で所得も少ない。それだけでなく、プレカリアートは不安定な働き方ゆえに仕事を通じたアイデンティティや人間関係を得ることが出来ず、また、時間に追われることで精神的にも過酷な状況に置かれているのである。

以上ガイ・スタンディングが指摘するプレカリアート全体の特徴について整理した。これらを踏まえて、次に日本のロスジェネ世代のプレカリアートが、具体的にどのような状況で働いていたのか整理する。先ほど整理したプレカリアートの特徴に照らし合わせながら論じる。それについて整理しながら、具体的にいかなる形でプレカリアートの特徴が表れているか示す。

### 1.3 ロスジェネ世代のプレカリアートの特徴と生きづらさ

まず雇用形態について整理する。日本のプレカリアートは、パート・アルバイト、派遣労働者などの非正規労働者、いわゆるフリーターが中心となっている。派遣労働の中には、短期間の契約で働く日雇い派遣も含まれる。この時期非正規雇用は、正社員と比べて容易に解雇されやすく、失業しやすかった。(雨宮 2007 : 35)。

労働時間について、一概には論じられないが、例えば製造業の派遣労働などは、場合によっては不法な長時間労働とそれによる過労自殺に発展するケースがあり、(雨宮・萱野 2008 : 54) 危険な長時間労働にさらされる場合もあった。

次に賃金だが、2004年では、フリーターの平均年収は何年時点では 105.8万円、生涯賃金は 5200万ほどになると試算され、非常に低いものとなっている。これは正社員と比較すると、平均年収は 387万円、生涯賃金は 2億 1500万円となり、差が大きく開いている(UFJ 総合研究所 2004)。このようにプレカリアートの経済状況は非常に厳しいもので、経済的に不安定な状況にあった。

例えば雨宮はフリーターをしていた自身の経験からこう述べている。

私は五年間のフリーター生活の間、ほとんど自分の収入だけで家賃と光熱費・生活費・食費・各種保険料を払えたことが無い。恥ずかしい話だが、いつも親に泣きついていたのだ(2007 : 35)

フリーターはこのような状態にあり、仮に両親からの援助を期待できない状況にある者はより一層厳しい状況に置かれるだろう。当時のプレカリアートの収入では、特に都内で一人ぐらしの場合、その生活を維持するのは難しかった。

このように、日本でロスジェネ世代中心にみられたプレカリアートは、非正規雇用とい

う不安定で孤立した状態で働き、その賃金は非常に低いものであった。こうした状況は先述した労働の安全保障の欠如や社会的所得の低さというプレカリアートの特徴に一致する。

さらに、労働の安全保障、社会的所得の問題がもたらす、日本のプレカリアートが経験した困難で特徴的なのが「ネットカフェ難民」という状態である。「ネットカフェ難民」とは、定まった住居を持たず、ネットカフェでの寝泊まりを繰り返して生活している状態である。雨宮は、若者が「ネットカフェ難民」となるには大きく二つの筋道があり、それは製造業における派遣労働者になるケースと、都市で生活していたものになるケースだという。当時、プレカリアートの働き方として製造業における派遣労働があった。そこで派遣労働者は寮に入居して働くことになるため、解雇された場合は職と同時に住居を失うこととなる。そうして仕事と住まいを同時に失ったものはネットカフェに連泊しながら日雇い派遣などで食いつなぐ生活が続くことで「ネットカフェ難民」となる。そして都市で生活しているケースだが、都市で非正規労働者として生活する場合、家賃が大きな負担となって住み続けられなくなり、さらに親などに頼れないものは結果としてネットカフェ難民になるのだという。(2007: 16-22) これは労働の安全保障が無く、社会的所得も少ないことによって起こる問題と整理できる。労働において安全が保障されず、さらに家族からの支援含むあらゆる形での所得が得られなければ、住居、つまり正存の問題に直結するということが示されている。

なお、ここでロスジェネ世代のプレカリアートは、そうした労働の安全保障が保たれていない状況に対し、非正規雇用者の間での労働組合の結成、企業との団体交渉、デモといった、プレカリアート運動が展開されていった(雨宮 2007: 74-77) ことにも触れておく。

次に、職業的アイデンティティについて触れる。プレカリアートは、職業を通じたアイデンティティを持ってないことが特徴であったが、ではロスジェネ世代のプレカリアートはどのようにアイデンティティの問題を経験していたか整理する。

日雇い派遣の引っ越し会社の現場において、怒鳴られ罵倒される、顧客との会話を禁止される、といった人間扱いされない状況がある状況があるのだという。(雨宮 2007: 101) そして、日雇い派遣においては異なる現場に毎回初心者として赴くことのストレスがあるとも当事者から語られる。「日雇いは毎回初心者で、毎日違う現場に行くたびに『こいつ誰だ』という顔でみられる」(同上: 101) のであり、「こっちもどんな仕事だが分からない」のだという。(同上) 萱野は日雇い派遣について、上記のような人間扱いされない状況、職場が一定でないことによる精神的ストレスや人間関係構築の難しさに触れた上で「社会との接点とか、居場所とか、もちようがないですね。」(雨宮・萱野 2008: 56) と述べている。

そして、雨宮は自身もフリーターとして生活した経験から、

仕事の内容も単純作業で、誰にでもできます。取り換え可能で「おまえじゃなくてもいい」といわれるので、そんなものにアイデンティティなんかを持ってません。そういう状況なので、フリーターをやればやるほど承認に飢えるという逆説的な部分がある。それがきつかったですね(雨宮・萱野 2008: 90)

と述べており、当時のフリーターが、職場で個人として尊重されず、アイデンティティ

の問題を抱えていたと分かる。

また、雨宮はロスジェネ世代の状況について、バブル崩壊によって日本の終身雇用制度は崩壊し人生のモデルケースがなくなり、「どうすれば安心して生きられるか」がわからない状態にあると分析している（2007：125）が、このことも、プレカリアートの経験していた精神的生きづらさを考える上で重要な視点であろう。

また、ガイ・スタンディングがプレカリアートは労働のための仕事、再生産のための仕事に追われていた、と指摘していたが、これも日本のプレカリアートに当てはまるだろう。失業しやすいフリーター、派遣労働者は求職活動に時間を割かなければならず、加えて収入が低くては家計のやりくりに多くの労力を割かなければならなくなるだろう。例えばネットカフェ難民にある者は、常に生活費とネットカフェの料金の捻出に追われていると推察される。

このように日本のロスジェネ世代のプレカリアートはその仕事内容、職場の環境ゆえに、物質的な困難に加え、精神的なストレスが非常に大きかったのだと整理できる。

1章の内容をまとめる。プレカリアートとはグローバル経済の中、企業が正規雇用を減らし、より流動的な労働力を求めた結果生じた不安定な労働者であった。プレカリアートは、労働の安全保障、社会的所得、職業的アイデンティティにおいて問題を抱えているものと特徴づけられ、生活のため時間に追われ精神的にも生きづらさを感じやすい状態であった。日本においてプレカリアートは就職氷河期を背景に1990年代から2000年代、ロスジェネ世代と言われる当時の若年層中心に増加した。主にフリーターや派遣労働者といった非正規雇用労働者として働いており、低所得と雇用の不安定さから生じる生活難、働く喜びややりがい、居場所の欠如、不安といった生きづらさを経験していた。

## 2 アニメーターの労働環境の現状と課題

1章では、プレカリアート、特に日本のロスジェネ世代のプレカリアートの状況について整理した。本章では、現代のアニメーターの情報を整理する。現代のアニメーターがかつてのプレカリアートと共通点を持った不安定な働き方であるかを検討するために、アニメーターという仕事の基本的情報と課題について整理する。

### 2.1 アニメーターという職業

#### 2.1.1 アニメーターの業務内容

最初に、アニメ産業やアニメ制作の全体的な構造を確認した後、アニメーターとはいかなる職業か確認する。

本稿では、アニメーターをアニメーション制作に従事する者のなかで、特に作画工程に従事する者とする。

アニメーターの詳細な業務内容について説明する前に、現在のアニメーション制作全体の流れについて確認する。まず、アニメ制作は、複数の出資元によって構成された製作委員会による発注を受けて、アニメ制作会社が制作する。資金の流れから見ると、最初に製

作委員会からアニメーション制作会社へ制作費が支払われこれが制作会社の利益となる。最初に受注する元請け会社と、そこからさらに部分的に業務を受注する下請け会社がある。また、場合によっては制作会社が製作委員会の一部に参加していることもある（松永 2017 : 19-20）。

そして制作会社内部では、シナリオ、デザイン、絵コンテなどが制作されたのち、作画や着彩など画面を作る作業をし、編集などを経てアニメーション作品として完成する（松永 2017 : 20-24）。

そして、このうちの作画工程がアニメーターの担当する業務となる。作画工程とは大まかな映像の流れが書かれた絵コンテをもとにキャラクターなどの線画を描き、動きを作る工程である。作画工程は主に「原画」「動画」の二つに分業される。

まず原画工程では、絵コンテをもとにして、演技に合わせた動きの要所を描く。原画段階ではカットを構成するすべてのコマは作画されず、動きの主要ないくつかの箇所を描く。演出の指示に従って画面のレイアウトを構成し、線画を描くまでを指し、それ以降の作業は動画工程に渡される。また、原画は「第一原画」、「第二原画」に作業者が分かれることがある。「第一原画」では絵コンテからレイアウトを起こし、ラフな線画を描くまでを担当し、「第二原画」でその清書をする（日本動画協会 2020 : 12、25）

次に動画工程について確認する。動画工程では、原画の清書と中割りの作成を行う。原画は動きの主要な箇所しか描かれていないため、動きを滑らかにするため原画と原画の間、中割りと呼ばれる絵を描く必要がある。動画を担当する者は原画をトレースし、線をクリーンアップしたうえで中割りを作成する。原画はここでトレースされ清書されるため、最終的に画面に映る線画はここで描かれたものとなる。（同上）

このように、レイアウトと動きを作る「原画」と原画を清書し中割りを作る「動画」工程が作画の中心的な業務となるが、これらの作画を監督する上流工程として動画検査、作画監督という役職がある。

作画監督とは、作品、担当話数の作画の責任者となる。演出の意向に沿って原画のチェック、修正を行い、絵柄を統一し絵のクオリティを保つ。話数ごとに作画監督が置かれ、シリーズ作品においては、作画監督よりさらに上流の工程として、作品全体の作画を監修する総作画監督が置かれる。（同上 : 25）

そして動画検査は描く動画工程で描かれた絵を確認し、品質を保つ役職となる。（同上）

これが作画工程においてアニメーターが担当する役職であるが、作画工程の他にアニメーターが担当する重要な役職としてキャラクターデザインがある。

キャラクターデザインとは、登場するキャラクターをデザインする役職で、オリジナルアニメの場合キャラクターに外見からデザインするが、原作付きの場合はもとのキャラクターをアニメとしての作画のしやすさを考慮しながら服装、持ち物、表情などを設定する。（松永 2017 : 28）

そのほかに必ずしもアニメーターが担当するわけではないがアニメーターまたはアニメーター出身が担当することが多い役職として絵コンテ、演出、監督などがある。

## 2.1.2 アニメーターの労働条件とその背景

アニメ制作の流れを確認し、アニメーターが担当する工程について整理した。次に、ア

アニメーターがいかなる労働条件のもとで働いているのか、調査をもとに整理する。特に、就業形態、労働時間、賃金などの情報を整理する。アニメーターの労働状況についての調査は、日本アニメーター演出協会 (JAniCA) による「アニメーション制作者実態調査 2023」と日本アニメフィルム文化連盟 (NAFCA) によって 2023 年から 2024 年にかけて調査された第一回「アニメ業界の働き方に関するアンケート」の結果をもとに述べる。

まず就業形態だが、アニメーターはフリーランスが中心の職業である。「アニメーション制作者実態調査 2023」によると、アニメーション制作者は、40.5%が正社員、30.8%がフリーランス、16.5%が自営業、8.5%が契約社員となっており、アニメーション制作者の 3 割がフリーランスと分かる。この調査はアニメーター以外のアニメ制作者も含んだ調査となっており、アニメーターの就業形態の割合は見えてこないが、「アニメ業界の働き方に関するアンケート」においては、アニメーターの 7 割超がフリーランスという結果が出ており<sup>5</sup>、アニメーターはフリーランスが中心の職業と言える。

また、「アニメーション制作者実態調査」で注目したい点として、フリーランス対象に、契約書の取り交わし状況という項目がある。「必ず契約書を取り交わしている」は 19.4%にとどまり、「時々取り交わしている」が 37.4%、「全く取り交わしていない」も 26.2%となっており、契約書のやり取りが十分に行われていない。

次に労働時間だが、「アニメーション制作者実態調査 2023」では、アニメ制作者の平均作業時間は 8 時間以下が 48.5%、8 時間以上 10 時間以下が 40.0%、10 時間以上 12 時間以下が 10.4%、12 時間以上 14 時間以下が 1.0%となっており、8 時間以上働いているものが半分を超えている。また、1 か月平均作業時間は 160 時間以上 240 時間以下が 61.7%となっている。また、「アニメ業界の働き方に関するアンケート」においては、アニメ業界従事者の月間平均労働時間は平均が 219 時間、中央値が 2225 時間で、最大値は 336 時間である。そして職種別にみるとアニメーターの 20%以上が一日の労働時間が 10 時間超となっている<sup>6</sup>。このようにアニメーターに労働時間は長くなっている。

次に収入について整理する。「アニメーション制作者実態調査 2023」においては、アニメ制作者全体では、年収の平均値が 455.5 万円、中央値は 422.5 万円となっている。年齢別にみると 20 から 24 歳での平均年収は 196.6 万円、25 から 29 歳で 292.8 万円となっており、若年層の年収が低くなっている。職種別にみると、アニメーターの主な役職である「原画」「第二原画」「動画」については、年収の平均値はそれぞれ 399.8 万円、155.7 万円、263.2 万円となっている。2022 年の全産業・全規模の年収は 489 万円であり、アニメ制作者およびアニメーターは他業種と比べて収入が低い (日本総研 2024 : 5)。「アニメ業界の働き方に関するアンケート」においては、アニメ制作者の 37.7%が月収 20 万円以下という結果になっている。そしてアニメ制作者の 77.6%が、アニメ業界以外の仕事に従事していないため、月収 20 万円以下の者を含め多くがアニメ業界からの収入で生活していると考えられる。年齢に注目すると、アニメ制作者の 20 代の 13%が月収 10 万円未満、67%が 20 万円未満と回答しており、こちらの結果でも若年層の収入が低い。そしてアニメ

---

<sup>5</sup>NAFCA 日本アニメフィルム文化連盟第 1 回 アニメ業界の働き方に関するアンケート 結果レポート <https://nafca.jp/survey02/> (2025 年 12 月 18 日最終閲覧)

<sup>6</sup> 同上

ターの収入に注目すると 43 パーセントが月収 20 万円未満となっている。一方でアニメーターの中では、年収 1000 万を超えるという回答も 11%存在している<sup>7</sup>。このようにアニメーターの一部では収入の多いものもいるが、全体として収入は低い。

調査対象がそれぞれ異なるため、に実際の状況を正確に示しているとは言えないが、ふたつの調査結果をもとに給与を時給換算すると若年層のアニメ制作者の時給は東京都の最低賃金を下回るなど<sup>8</sup>、若年層の給与は特に低くなっている。

ここでアニメーターの給与の形態について説明する。フリーランスアニメーターは基本的に完全出来高制で、描いた絵の量に応じて給与が支払われる。例えば動画工程だと一枚に単価が設定されており、書いた枚数分の給与が支払われる設計になっている。若年層アニメーターの所得が低い背景としては、キャリアが浅く、十分な技量が身につけていない場合、月の生産量を多く上げることができないということに加え、そもそも新人が従事する動画の単価の設定が低いことが考えられる。原画工程では単価は書いた枚数ではなくカット数で設定される。原画は基本的にカット単位で分担される。カットは複数の原画から構成され、その尺や内容も様々なため、同じ単価でも作業量は異なってくる。枚数とカット数で単位が違うとはいえ、その単価は動画から大きく上がるために、原画工程では動画に比べて収入が大きく伸びる。

また、一部の原画スタッフには拘束費という固定給が支払われる場合がある。フリーランスのアニメーターは作品ごとに仕事を請け負うのが基本だが、制作会社が固定給を支払って一定期間あるアニメーター専属契約を結ぶ場合がある。拘束には契約期間完全にその会社の仕事のみを請け負う完全拘束と一部なら他社からの仕事も受けられる半拘束がある。(松永 2017 : 35-36)

拘束費用は場合によってさまざまだが、「アニメーション制作者実態調査 2023」によると、平均で一か月に約 32 万円、中央値で約 30 万円となっている。

次に勤務場所であるが、「アニメ制作者実態調査 2023」ではアニメ制作者の 55.6%が製作会社、スタジオで働いていると回答し、自宅は 25.1%、会社、自宅どちらでも作業をしているが、自宅で作業することが多いというものが 11.3%となっている。なお、2015 年の同じ調査においては、9 割が製作会社で仕事をし、自宅を回答する者は 7.1%となっており、基本的にアニメ制作者は会社に赴き仕事をするものだが、近年デジタル化の影響で自宅にて作業する者も増えていると考えられる。また、これに関連して、アニメ制作会社の多くは都内、特に杉並、練馬などのエリアに集まっており、それゆえアニメーターは都内、特に制作会社の周辺に住む場合が多いという (西井・餅井 2019 : 52)。

最後に離職率についてだが、新規参入後 4 年以内では約 25%、8 年以内では 68%になり、「アニメ制作をしたいが生活が維持できない」「スキル習得に先が見えない」として離職するものもいるという (日本総研 2024 : 4)。離職率の高さには、ここで説明してきた賃金や労働時間の問題と深く関係しているであろう。

以上、現代のアニメーターの労働環境について整理した。基本的にはアニメーターはフ

---

<sup>7</sup> 同上

<sup>8</sup>NAFCA 日本アニメフィルム文化連盟 アニメ業界の労働等の実態について  
<https://nafca.jp/news20241226/> (2025 年 12 月 18 日最終閲覧)

フリーランスで、制作会社にて勤務している。アニメーターは、労働時間は長く、収入も特に若年層において低く、離職率も高くなっている。

アニメーターの労働条件について確認したが、このような現状になっている背景の一部について説明する。

松永・永田によれば、クリエイティブ産業ではプロジェクトの採算が予測しにくいいためプロジェクトごとに制作チームを編成、プロジェクト終了後に解散という方式がとられやすく、このため柔軟な労働力としてフリーランスが起用されるのだという。(2017 : 130) また、木村によれば、アニメ制作会社の仕事の有無は出資者に依存するため、その事業は不安定なのだという。木村は東映動画の『狼少年ケン』制作時の事例を挙げている。それまでは東映動画はアニメーターを正社員として雇用してテレビアニメを制作していたが、『狼少年ケン』はスポンサー都合により制作が途中で中止となった。この出来事を受けてリスク軽減のため社員アニメーターを減らし、フリーランスの割合を増やすことで雇用の不安定化と賃金の抑制を図ったのだという。(2020 : 120-121)

このように、アニメ制作会社にとってはスタッフを正社員として雇用し続けるのはリスクが大きいため、フリーランスをスタッフとして起用しているのだと考えられる。

アニメーターの賃金の低さの原因についても説明する。アニメーターの賃金の低さは、アニメ制作会社の収益構造に関係している。先述したように、アニメ制作は、出資元となる製作委員会が、制作会社に発注することで行われる。つまり制作会社は、基本的に最初の発注の際の制作費のみからスタッフへの報酬を支払う。制作会社自ら出資し製作委員会の一部にならなければ、作品ヒットによる関連商品の売り上げの恩恵を得られない。さらに、アニメ制作において、一社のみですべての作業を賄うことは難しく、最初に受注した元請け会社がさらに他の下請け制作会社に発注される。下請け会社は最初の制作費のさらに一部のみ受け取ることとなる。このようなアニメ制作会社の収益構造がアニメーターの賃金が低い一因になっている。(松永 2017 : 19-20)

## 2.2 アニメーターの労働規範とやりがい

これまでにアニメーターについて、業務内容や就業形態、所得などの情報について整理した。次に、アニメーターとして働いているもの当人が、いかなる意識を持って仕事に従事しているのか整理し、アニメーターという職業の特徴を明らかにする。ここでアニメーターという職業の、収入や労働時間といった数字のみからは明らかにならない特徴を示し、現代のアニメーターがプレカリアートの職業なのかを検討する手がかりとする。

### 2.2.1 アニメーターの労働規範

まず、アニメーターが持つ実力主義と職人的労働規範について説明する。

松永は、アニメーターへの聞き取り調査を通じて、アニメーターの職場においてはどのような職業規範があるかを調査した。その結果、アニメーターは上流工程の指示を遵守するものとしての職人的規範、独創性を発揮するものとしてのクリエイター規範の2つを有しており、かつ両者に共通して、高い実力を持つべきという意識があった。基本的には職

人的規範の方が強いが、技術を重視するゆえにクリエイター的な面が強いアニメーターも職人的な性格を持つ者からも認められ、存続することができる。また、この職人的規範、クリエイター規範は、アニメーターが完全に一方に属するものではなく、すべてのアニメーターが、二つの規範を用いるという。例えばアニメーターを職人的なものとして捉える者も、一部では独創性を発揮する面もあると認めている。アニメーターは分業制のもと、上流工程の指示に従って仕事を進めるため、職人的規範の方が強いが独創性は完全に退けられるものではなく、特にアニメーターの裁量が大きい場合には独創性を発揮する余地が生まれる（松永 2017 : 127-129）。

まとめると、アニメーターは仕事をする中で、クリエイター的に独創性を発揮する機会はないわけではないが、基本的には上流工程の指示に従って素早く正確に仕事をこなすための職人的技術が求められる。また、それに伴ってアニメーター当人も、基本的に自身のことをクリエイターではなく職人として位置づける。

そして、職人的な規範を持つアニメーターにとっては仕事を続けることが重要であり、それができる程度の収入があればよい、というような形で賃金獲得を働く上での主目的にしている者もいる。（松永 2017 : 176-186）。

しかし一方で、松永は、アニメーターの生活者としての一面を、別の調査によって明らかにしている。そこでは一般に中堅とされるような中年層のアニメーターを対象にして、家族がいて育児中のアニメーターが、家庭のため必要な収入を得るため契約相手の会社と賃金の交渉をしていたり、海外転勤をしたりしている姿を明らかにしている。アニメーターは、賃金獲得を主目的にしない場合もあるが、ライフステージの変化にしたがって、個人が生活を続ける分以上の給与が必要となり、それを得るための交渉や工夫をしている場合もある（松永 2020 : 141-145）。

また、フリーランスアニメーターが実力を重視し、職人的側面が強いということに関連して、アニメーターには実力主義に基づいた相互評価で支え合うコミュニティが存在している。松永・永田（2020）によれば、ある世代までのアニメーターは同業者の間で職人のギルド的な関係性があるのだという。そこでは実力主義に基づく相互評価をし、互いのスキルを確認し合うことで業界への定着志向を維持させるほか、互いに励まし合い、時に仕事を斡旋し合うような関係性があった。このようにして、フリーランスアニメーターは個人として働きながらも同業者のコミュニティの中に属しているのである。

なお、後述するが松永・永田はこのコミュニティが近年衰退しているとの見解を示している。

## 2.2.2 アニメーターのやりがい

次に、アニメーターは自身の仕事について、どのようなやりがいや魅力を感じているかについて整理する。まず「アニメーション制作者実態調査 2023」において、仕事の継続理由として、「この仕事が好きだから」という回答が、「お金を得るため」を超えて 73.1%となっていることに注目したい。さらに自由回答にて「絵描くのが好き」「アニメが好きだから」といったものがあり、アニメーターの多くは自身の仕事について何らかの楽しさややりがいを感じているものと思われる。

まず現職のアニメーターである西井は自身のアニメーターとしての生活について、以下

のように述べている。

実を言うと、私はこの業界に入ってずーっと楽しかったんだよね。もちろん激務で大変ではあったけど、毎日好きなだけ絵が描ける環境っていうのが嬉しくてしょうがなくて。しかも、少ないながらもお金までもらえる！（西井・餅井 2019：62）

存分に絵が描ける環境に身をおけることが嬉しく、それゆえにアニメーターとして働くことが楽しかったと述べている。このように、やはり絵が好きで、絵が描けること自体が嬉しい、という形で仕事に楽しさを感じているケースもある。この場合、仕事の中で絵を描くという行為自体に、喜びややりがいを感じられているのだと推察される。なお、ここでも給与について、「しかも、少ないながらもお金までもらえる」と、賃金の獲得は最優先事項でなく、副次的なものとして捉えられている。このような絵が描くこと自体が好きで、それがやりがいとなるケースはおそらく絵を描く職業に対して一般的に持たれるイメージと一致するだろう。

アニメーターが感じるやりがいについてさらに詳しく見るために、松永の現職アニメーターへの聞き取り調査から得られた知見を参照する。松永の聞き取り調査において、あるアニメーターはやりがいについて尋ねられた結果、上手く描けたとき、または素早く、かつそれが雑でなく最高の状態で仕上げられたとき、または難度の高い仕事をこなした際にやりがいを感じている、と返答している。同じアニメーターが、次に仕事の魅力について聞かれた際には、絵を描くことでお金がもらえること、としており、それは仕事の受注がより不安定なイラストレータと比較して、描けば描いた分だけ賃金を得られるという意味で魅力的としている。なおこれについては、絵が好きだから、絵でお金がもらえるのが魅力だというよりも、その人にとって自分の技術内でできることとして絵があり、自分の技術でお金を得ることができるのが魅力的という意味合いである（松永 2017：170-175）。このように、アニメーターのやりがいや魅力として、アニメーターは絵を描くのが好きという前提で、好きなことができて楽しい、というようなものが想像されるが、必ずしもアニメーターが仕事で絵を描く行為を純粋に好きなこと、楽しいこととして捉えているわけではないことに注目したい。このアニメーターの場合、与えられた仕事を高いクオリティで、早い速度でこなせたということが重要なのだと解釈できる。なおかつこの者の場合賃金獲得を重視している。

絵を描くことについて、それが好き、楽しいという場合も、それを自分の技術でできることとして捉えている場合でも、絵を描くこと、あるいは、絵を描くことを通じて仕事をこなすことがやりがいとなっている。しかし、アニメーターの中には、アニメーターとして絵を描く行為を仕事として割りきり、あまりやりがいを感じていない者もいる。松永が聞き取り調査を行ったあるアニメーターは、分業制で作られる商業アニメの作り方にやりがいを感じられず、全体通して自分一人の裁量でつくられる個人制作のアートアニメを空いた時間で自主制作として行っているという（同上：195-196）。

商業アニメは分業で行われ、個々人の担当する箇所は全体のごく一部で、創造性を発揮する余地も大きくはない。そのため作品作りの全てを自分で担当することを望み、それにやりがいを感じるような者は、商業アニメの仕事からはやりがいを得にくい。

アニメーターのやりがいについてまとめると、アニメーターは多くがその仕事について楽しいと評価している。具体的には、絵を描くこと自体が好き・楽しいという場合や、自分の技術内でできることで働いていることに魅力を感じ、自分に与えられた仕事を上手く行うことでやりがいを感じる場合などがある。一方で、商業アニメは分業性ゆえに個人の裁量は大きくなく、独創性を発揮する余地は少なくなっており、それゆえに独創性の発揮を望む者はやりがいを得にくい。

## 2.3 現代のアニメーターの労働問題

ここまでで、アニメーターと言う職業の基本的な情報や、アニメーターの労働者としての姿について整理した。そこでアニメーターは職人としての規範意識を持って働いており、仕事に関してやりがいを持っているが、その労働環境が悪いという現状を確認した。ここでは、アニメ制作の現場で昨今起きている変化も視野に入れながら、現代のアニメーターにとって何が労働問題となっているのか整理する。

### 2.3.1 一律単価と初期キャリアの賃金の低さ

まず、低収入という現状についてより詳しく検討する。

松永 (2017) によれば、先述した実力主義と、賃金よりも仕事の継続を優先する職人規範ゆえに出来高制や低賃金といった自らの労働環境を受容しているものの、しかし、実力主義と職人規範から見ても、アニメーターにとっても受容しがたい点があるという。それが初期キャリアの待遇の低さと一律単価の二点である。

まず、一律単価の問題について、先述したようにアニメーターは基本的に完全出来高制によって賃金が支払われる。その単価はカット毎に一律で決まっており、一般的なカットよりも難易度の高いカットであっても基本的には単価は変わらない。このことは、アニメーター当事者にとって、規範に反する労働問題になるという。内容に関わらずカットの単価が一律なことで、高い実力を持つアニメーターが難易度の高いカットをこなした場合でも、その技術は単価に反映されなくなる。それは高い実力を持ったアニメーターが適切に評価されないことを意味し、アニメーターの実力主義に反しており、アニメーターにとって一律単価は不満の対象となる。(松永 2017 : 208—212)

そして初期キャリアの賃金の低さであるが、新人が従事する動画工程は賃金が出来高制であり、単価も低く給与が低くなりやすい。また、実力の育っていない新人の内は数もこなせないため給与が伸びず、新人の仕事量だけでは個人が生活するに十分な水準を得られない。アニメーターの多くは副業などを行っておらず、アニメーターのみから収入を得ていると考えられ、しかもアニメーターは多くが都内で生活している。初期キャリアのアニメーターはその低い賃金で都内にて生活する必要がある、特に一人暮らしの場合、家賃は大きな負担となる。西井は新人時代ほとんど収入がなく、経済的に困窮しており、特に最初の1, 2年は両親からの支援を受けて生活をなっていたという(西井・餅井 2019 : 100—102)。西井の新人時代よりは新人の待遇は改善されていると考えられるが、現在でも若年層のアニメ制作者多くが月給 20 万以下という調査結果が出ており、同様の状況にある新人は多いと推察される。

このように、新人アニメーターの得られる収入は個人の生計を維持させるために十分な額とは到底言えず、それがアニメーターという仕事を継続するハードルを高くしている。これは生計の維持が困難なほどであるため、実力が無い者が稼げないことがある程度正当化されるアニメーターの規範によっても正当化できないものとなる。これほどの待遇では、たとえ高い技術を付ける素質があったとしても、動画工程に従事している時期の収入が低いがために離職するきっかけにもなり、賃金獲得を最優先にしないアニメーターにとっても受容しがたい問題となる。(松永 2017 : 212-216)

### 2.3.2 人手不足による現場の疲弊

さらに、近年のアニメ制作の現場に起こっている変化が原因で生じている問題について説明する。現在のアニメ制作の現場では人手不足が問題となっている。日本のアニメ作品数は、テレビアニメにおける新規作品数は 2010 年では 139 本で、2023 年には 232 本となっている<sup>9</sup>。一方で、アニメーターの数はそこまで増加しておらず、2010 年に 4,500 人程度とされているのが、2020 年では 5,200 人とみられ、増加はあまりしておらず、アニメーターの手が足りていない状況となっている<sup>10</sup>。

このようにして起きている人手不足によって具体的にどのような問題が起こるか整理する。

まず、人手不足によって十分な技術のない人でも参入できることにより、クオリティに影響し、また、上流工程のベテランスタッフの負担が増加すること、さらにそのような状況ゆえにさらに新人育成や技能獲得が難しくなっていることなどがある<sup>11</sup>。

人手不足によって原画スタッフの手が足りなくなり、本来であれば原画を担当するまでの実力に至っていない者にも、原画の仕事が回ってくるケース、その結果低いクオリティの第一原画を描き、それをそのまま第二原画に回してしまう「一原描き逃げ」という問題があり(西井・餅井 2019 : 70) その結果品質が悪化し、原画の清書を行う第二原画や、原画のチェック、修正を行うベテランの作画監督の負担が増加しているのだという(同上)

このような状況は、先述したアニメーターの労働者規範、実力主義と職人としての規範にも反する状況と言える。人手不足ゆえに、本来重要視されるアニメーターの実力が問われずに仕事が回ってくるようになり、一方でそれによって本来高い実力を持っているベテランアニメーターが修正の業務に追われ、その本来の実力が発揮できなくなるということは、アニメーターとして受け入れがたい状況となる。そのような状況では、本来あるやりがいも感じにくくなるであろう。

この人手不足と関係して、技術継承の危機が存在している。「アニメ業界の働き方に関するアンケート」では、「年齢(10歳刻み)ごとの専門用語を学んだ情報源の割合(声優以外)」にという項目においては、「先輩や上司」から学んだ割合が30歳未満では大きく減少

---

<sup>9</sup> 日本動画協会 アニメ産業レポート 2024 サマリー (日本語版)

[https://aja.gr.jp/download/anime-industry-report-2024-summary\\_jp](https://aja.gr.jp/download/anime-industry-report-2024-summary_jp) (2025年12月18日最終閲覧)

<sup>10</sup> 新たなクールジャパン戦略の策定に向けた意見 一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟 <https://nafca.jp/public-comment03/> (2025年12月18日最終閲覧)

<sup>11</sup> 同上

しており、現場にて技術を学ぶ機会が減っている<sup>12</sup>。こうした変化は人手不足による現場の疲弊と無関係でないだろう。作品数増加、人手不足によってスケジュールが圧迫され、また、ベテランの負担が大きい状態であれば新人アニメーターが業務を通じて先輩などから技術を習得する機会は減る。技術の継承に問題があると、高い技術を持ったアニメーターが育成されず、ますます人手不足は悪化していき、制作される作品の品質にも影響するだろう。

人材育成の問題と関連して、アニメーターを支える同業者間コミュニティの衰退について説明する。従来フリーランスアニメーターを支えてきた同業者間のコミュニティが昨今、作画の分業化による曖昧化、作品期間の短期化やそれに伴う多忙によって衰退しているという。

まず作画部門内の分業化、責任の曖昧化について述べる。近年、原画工程が第一原画、第二原画に分かれてきていることには触れたがこの分業体制によって、特にその分業体制が当たり前になっている若手が、他工程への責任感覚が弱まっているのだという。第一原画、第二原画の境界は曖昧であるため、本来不十分な質の作画でも、第二原画に回して仕事を放り出すケースが見られるのだという。これは先述した「一原描き逃げ」のことである。こうした責任をあいまい化させる分業の方法が現在主流になっており、これによっても業務の相互評価が難しくなる。このような分業によって起こる責任の曖昧化が、従来同業者間で行われてきた相互評価を困難にしているのだという。

次に放映期間の短期化について述べる。1980年代においては一作品の放映期間が3年から4年ほどあり、それによってアニメーター同士が共に過ごす期間が長かった。しかし近年では放映期間が短くなり、掛け持ちも増えて多忙となった。結果としてコミュニケーション機会が減少し、若手が周りや仲良くなりにくくなっているという(松永・永田 2020)。こうした事態が人手不足とともに起こっているのである。

本章では、アニメーターという職業について、その業務内容、労働条件を確認したうえで、労働者としての姿に注目し、その特徴について整理した。アニメーターはフリーランスが多く、その収入は平均より低く、かつ長時間労働も特徴的である。他方、労働者像に注目すると、アニメーターは主に職人的規範を持ち、そのうえで絵を描くこと、上手く仕事をこなすことなどによるやりがいを感じている。労働問題としては、賃金の低さに加えて、近年作品数が増加し人手が不足していることで、ベテランアニメーターの負担の増加、技術の継承の危機と言った問題が起きていることを確認した。これらの問題は、アニメーターの生活に関わり、特に新人は生活困窮や健康の問題に至るリスクが高く、さらに、アニメーターが持っている実力主義や職人規範とも反しており、労働への意欲ややりがいを損なわせ得るものであった。

---

<sup>12</sup>第1回 アニメ業界の働き方に関するアンケート 結果レポート 一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟 <https://nafca.jp/survey02/> (2025年12月18日最終閲覧)

### 3. 現代のアニメーターとロスジェネ世代のプレカリアートの比較

本章では1章、2章の内容を踏まえて、ロスジェネ世代のプレカリアートと現代のアニメーターを比較する。両者の共通点、相違点を明らかにすることで現代のアニメーターが、心身ともに不安定なプレカリアートという働き方の現代の姿の一つといえるかについて検討する。現代のアニメーターと、かつて新自由主義の台頭とともに急増し問題化されたプレカリアートとの重なりを検討することで、アニメーターという職業を、特にその労働問題についてプレカリアートについての知見を通して分析し、問題をより詳細にする。アニメーターのプレカリアートの側面が明らかになれば、アニメーターはかつて非常に厳しい状況にあったプレカリアートと似た状況にあるとの認識をもたらし、問題の重大性、改善の必要性が強調される。プレカリアートの特徴として賃金の低さ、雇用の不安定さによる問題、そして不安定な生活、働き方ゆえに生じる精神的な生きづらさがある。それに即してまず労働条件、労働環境の比較をし、次に労働時間や賃金のみからは示されないような、働くことによって得られる喜びや他者からの承認といったアイデンティティに影響する事柄を比較する。

#### 3.1 労働条件の比較

まず、ロスジェネ世代のプレカリアートと現代のアニメーターを、労働条件、労働環境の観点から比較する。

最初に就業形態について検討する。プレカリアートは、アルバイト、パート、派遣労働など非正規雇用が中心であった。現代のアニメーターは、2章でみたようにフリーランスとして働くものが多い。つまりロスジェネ世代のプレカリアートは非正規雇用が中心、現代のアニメーターはフリーランスが中心だと言える。非正規雇用もフリーランスも、所得や社会保障の面で正社員よりも不利になりやすい立場である。ただし、ロスジェネ世代のプレカリアートの場合、雇用の不安定性が大きな問題となっており、失業のリスクが高く、仕事を継続しにくいことが重要だった。これに関して、アニメーターも、フリーランスと言う立場上、仕事の獲得の安定性は高くないと推察され、似通っている部分もあるだろうが、しかし現在アニメ産業は人手不足が問題となっており、むしろ仕事が多いことが問題になっており、仕事の安定性においては現代のアニメーターはプレカリアートほどのリスクは無いと判断できる。ただし2章で確認したように、初期キャリアの待遇の低さは、アニメーターという職を継続する上でのハードルになっている。

次に労働時間について比較する。プレカリアートの労働時間は、一概にまとめられるものではないが、例えば製造業の派遣労働などは、場合によっては不法な長時間労働とそれによる過労自殺に発展するケースがあった。一方で現代のアニメーターには、一日の労働時間が8時間以上の者も多く、労働時間は長くなっている。このように、労働時間で比較すると現代のアニメーターはプレカリアートと同程度の長時間労働に身を置いているといえよう。

次に賃金について比較する。プレカリアートは説明してきた通り、その収入の低さが問題であった。そして現代のアニメーターも収入の水準は低い。ただ、アニメーターという

職全体で見ると、年収も 1000 万を超す高収入者もいて、平均年収も他の業種とくらべて低く原画では 399.8 万円、動画では 263.2 万円 で、プレカリアートのそれよりは高いと判断できる、ただし、若年層に注目すると、20 代の 60%が月収 20 万以下であり、特に 20 代前半の平均年収は 100 万円代となっているなど、プレカリアートの収入の水準と近いことが分かる。つまりアニメーターという職全体で見るとプレカリアートと同水準とは言えないが、特に若い世代のアニメーターの中にはプレカリアートと近い水準の賃金で生活しているものもいると整理できる。

さらに労働組合についても触れる。労働の安全保障の問題の中に、労働市場で集団的な発言権を持つことを意味する代表権の安全保障の問題があった。これについて、日本ではプレカリアートが問題になった後、非正規雇用者の中で労働組合、起業との団体交渉、デモといった、プレカリアート運動が展開された。これと比較すると現在においても、アニメーターには、その権利を代表して主張するような団体、は存在していない。このことも、アニメーターの劣悪な労働環境を維持させている一因になっているであろう。

また、劣悪な労働条件ゆえに、プレカリアートは求職活動や家計のやりくりのために時間に追われ疲弊していたが、これについても、アニメーターに共通する部分があるであろう。賃金が低い初期キャリアのアニメーターはその家計のやりくりのための負担が大きくなることが想像される。ほかにも、育児中のアニメーターが、家庭のため必要な収入を得るため契約相手の会社と賃金の交渉をしていたり、海外転勤をしたりしている場合があった。プレカリアートもアニメーターも、非正規雇用あるいはフリーランスとして働いているゆえに正社員にある様々な保障が無く、それゆえに生活を成り立たせるための仕事に多くの時間を割かなければいけない状況にある。

加えて、アニメーター、プレカリアートそれぞれの労働条件になるに至った背景についても比較する。日本において、ロスジェネ世代のなかでプレカリアートが増加したのは、不況や経済のグローバル化によって日本型の雇用システムが崩壊し、企業が雇用鼓舞津を抑制するために流動意的な人材を増やしたためであった。一方でアニメーターは、テレビアニメ制作という受注が不安定な事業において、リスクを抑えるために流動的なフリーランス中心になっていった。現在においても、アニメ制作会社の利益は低く、それがフリーランス中心の体制が維持されている背景だと考えられる。両者は企業が雇用コストを抑制するために流動的な労働力を求め、結果不安定な労働条件になっているという点は共通している。しかし現代のアニメーターに関しては、市場規模が拡大し、産業としては好調に映る一方で、制作を支える現場の労働者に還元されていないという点が特徴的であろう。

以上、労働条件について比較した。アニメーターは、フリーランスという立場ゆえに収入の水準が低く正社員のような福利厚生もないため生活は不安定になりやすく、それは特に若年層において顕著である。その姿は、最低賃金前後の賃金で、しかも失業のリスクの高い状態での生活を強いられていたプレカリアートと重なる。プレカリアートの特徴として、労働の安全保障の問題、社会的所得の問題があったが、現代の、特に若年層のアニメーターにとってその労働の安全は保障されておらず、社会的所得も低くなりやすい。現代のアニメーターはそうした面でプレカリアート的な職業である。プレカリアートはその働き方ゆえに精神的にも疲弊しやすいということも重要で、賃金の低い初期キャリアのアニメーターは精神的に疲弊しやすい状況にあると考えられる。以上、労働条件から比較した。

次にやりがいやアイデンティティなどについて比較する。

### 3.2 やりがいの比較

プレカリアートと現代のアニメーターの大きな相違点はやりがいや職業的アイデンティティの有無にある。

プレカリアートの特徴として職業的アイデンティティを持ってない、ということがある。ロスジェネ世代のプレカリアートの場合、その仕事が代替可能なもので、かつ日雇い派遣の場合には頻繁に職場や人間関係が変わることで、働くことを通じてアイデンティティを持ち、他者から承認を得ることが難しく、精神的な生きづらさを経験していた。しかしアニメーターは、本来は作画の技術が要求される仕事で誰もがすぐに就けるものではない。そしてアニメーターは自らを職人として捉えており同業者間のギルド的なコミュニティに属していた。また、アニメーターは絵を描くこと、職人として上手く仕事をこなすことに対してやりがいを感じており、自らの仕事を楽しいと評価する者が多い。つまりアニメーターは、アニメーターとしてのアイデンティティを持ち、働くやりがいも感じている。

さらにプレカリアートの比較を通してアニメーターのやりがいを分析する。プレカリアートの仕事にやりがいが無く、職業を通じたアイデンティティを持ってないのは、ガイ・スタンディングはプレカリアートの職場には社会的に記憶された伝統、確固としたやり方、倫理綱領、行動規範、互惠や友愛を持つ職業共同体に属するという感覚がないのだとしていたが、この点アニメーターの職業には本来、長年培われてきた制作体制や作画技術があり、松永が示していたような職人的規範とクリエイター規範を持ち、アニメーター同士のコミュニティがある。そして、雨宮は、フリーター時代の自身の仕事について交換可能で誰にでもできると述べ、日雇い派遣も毎回初心者として慣れない仕事に従事し、時にその職場では非人間的な過酷な状況にある。それゆえやりがいを感じられないのだと理解できるが、これらを念頭に置くと、アニメーターがその仕事を楽しく感じたり、やりがいを感じたりするのは、その仕事が代替できず、自身の経験を踏まえた技術で、ある程度の裁量を持って仕事をできるからだともとめられる。2章で触れた松永が調査したあるアニメーターは絵を描くことについて、単に好きと言うよりも、自分の技術でできることとして捉え、それゆえ絵を描くことで仕事になることに魅力を感じていた。この、自分の技術を使って仕事をできているという感覚が、やりがいに関わってくるのだと推察できる。

商業アニメの制作において作画工程はカットごとに分担され、かつカットも原画と動画に分業される。そして作画は演出など上流工程の指示に従って行われ、絵柄も作画監督やキャラクターデザインなど上流工程の設定したものに似せることが要求される。そのためにアニメーターが独創性を発揮する余地は大きくはないのだが、しかし、原画の場合自らの裁量で絵コンテからレイアウトや動きを設計する。動画も、中割りの絵は自ら書くことになり、トレス作業においても、厳密に考えれば作業者によって仕上がりは微妙に異なってくるだろう。つまり、アニメーターの従事する作画作業は、分業制の中である程度与えられた裁量の中で、自らの技術を使って物をつくる作業と捉えられる。自身の絵の構成力、描画力を用いて絵を描くという感覚、そして自分で線画や動きとして完成させるという感

覚がやりがいに繋がってくるのであろう。確かな成果物がありそれを自分が作ったという感覚を得られるというのが、プレカリアートの仕事にはみられず、一方でアニメーターの仕事に存在しているやりがいであるとまとめられる。

このようにアニメーターは、基本的には職業的アイデンティティややりがいの観点から検討すると、プレカリアートのでないと判断できる。ただ、2章で触れたように現在のアニメ制作の現場においては人手不足が問題となっているのであり、アニメーターとしての実力があまり重視されず、ベテランの業務が増えている現状がある。このような状況は、本来あるやりがいを損なわせ、アニメーターの職業的アイデンティティを希薄にさせうるものであろう。スケジュールの圧迫と人材不足によって十分な実力を備えない者にも高度な仕事が回ってきて、結果その者では仕事を十分な品質では全うできず、ベテランが修正せざるを得ない、という状況は、どちらの作業者に対しても絵を描くという形で自身の技術を発揮する喜び、絵を完成させる喜びどちらも希薄にさせる。

また、これに関連して近年広まっている第一原画と第二原画の分業制による責任の曖昧化も、個人の裁量を狭めるためにやりがいを希薄にさせるだろう。

そして、現在人手不足がすすみ、技術継承にも課題があるが、そうした状況が悪化していけば、アニメーターの仕事は負担が増える一方で個々人の技術を発揮する機会は減り業界全体で作画技術、仕事の様式も失われていく事態も想定される。

これらも踏まえると、アニメーターのやりがいや職業的アイデンティティは、今後プレカリアートの状況に陥るリスクがあると判断できる。

### 3.3 プレカリアートのアニメーター

これまでロスジェネ世代のプレカリアートと現代のアニメーターについて比較してきた。まとめると、労働条件から比較すればアニメーターは長時間労働が特徴的で、かつ賃金も特に若い世代で低い。つまり物質面においては、アニメーターはプレカリアートの側面を持つと言判断できる。一方、職業的アイデンティティややりがいの面から比較すると、プレカリアートに特徴的だった働きがいの欠如、所属の欠如、他者とのつながり、他者からの承認の欠如といった問題はアニメーターにはあまりみられない。アニメーターは代替可能な作業を強いられるプレカリアートと異なり高い技術を要する仕事であり、それに伴ったやりがいが存在し、労働者も自信を職人として捉え、同業者間のコミュニティのなかにいる。この意味ではアニメーターはプレカリアートではない。ただ、一方で、近年作品数の増加、人手不足、などによる現場の疲弊は、こうしたやりがいやコミュニティに影響を及ぼすと考えられ、キャリアの浅い者はコミュニティに所属できていない可能性もある。

つまり、現代のアニメーター、特に若い世代の者は、その所得の低さ、それに伴うキャリア継続の難しさと言う意味でプレカリアートの不安定さがあるが、精神面での不安定さはかつてのプレカリアートと同様ではなく、むしろやりがいと職業的アイデンティティのある職業である。しかしそれも近年の課題に鑑みると、プレカリアート化しつつある。現在、アニメーターと言う職業はプレカリアートの職業であり、今後さらにそれが進行する可能性もある。

このことを踏まえて、プレカリアート化しつつある現代のアニメーターの課題は、生活

を不安定にする賃金の構造とその背景にあるアニメ産業の産業構造を改善すること、そして労働者にとって重要なやりがいや職業的アイデンティティを損なわせ得る、人手不足や人材育成の問題を改善することだと整理できる。そのようにして、プレカリアートのアニメーターの待遇を改善すると共に、やりがいや職業的アイデンティティの面からもプレカリアート化を防ぐ必要がある。

ここで強調したいのは、賃金の底上げといった物質的な側面の改善のみでは不十分だということである。ここまでで整理したアニメーターの抱える問題は、待遇が良くなれば解決するものばかりではない。アニメーターのやりがいを希薄にし、アニメーターのプレカリアート化を進めうるのは、人手不足やスケジュールの短期化などである。単に待遇のみに注目するのではなく、アニメーターのやりがいを保つために疲弊している制作現場についても改善し個々人が作業する中でやりがいや喜びを感じるための余地を確保することが求められる。

## 4 アニメーターの労働環境改善のための提案

4章では、ロスジェネ世代のプレカリアートと現代のアニメーターの状況の比較を通して、アニメーターという職業にプレカリアートと共通した不安定さがあることを示し、アニメーターの労働環境を改善する必要性を確認した。

そこで本章では現代のアニメーターの待遇を改善するための方策について提案する。具体的には、アニメーターの待遇を向上するため、社員化の推進をしつつフリーランスへの支援も拡充すること、アニメ制作会社の利益を増大するため、制作会社がIPの一部を保有できる制度の確立させること、人手不足解消のため、制作本数を抑えること、また、人材育成の取り組みを広げることが提案する。

### 4.1 アニメーターの正社員化とフリーランスへの支援

最初に、アニメーターの社員化の推進について検討する。アニメーターの低賃金、長時間労働はフリーランスという就業形態に起因している。ベテランの実力のあるアニメーターであれば、十分な生産量をあげることができ、出来高とは別に高額の拘束量が発生するため高い収入を得られるが、それをするまでに実力が育っていない、あるいは実力を持ちながらも報酬の低い工程に従事している初期キャリアのアニメーターでは、フリーランスの状態キャリアをスタートさせる場合は著しく低い収入で生活せざるを得なくなる。その低さは、プレカリアートに匹敵する状況で、生活困窮のリスクも高い。また、待遇の低さは早期離職にもつながり、人材不足の原因ともなる。そこでアニメーターの待遇改善のための手段の一つとして、社員化の推進が考えられる。アニメーターを社員として雇用し固定給を支給し、社会保障のなかに包摂することでアニメーターの労働環境は改善すると考えられる。アニメーター志望者が社員として新卒採用され、最初から雇用労働者として業界に入ることができる状態が望ましいだろう。

例えば、現在、アニプレックスの子会社のアニメ制作スタジオのCloverWorksおよびA-

1 Pictures は「フロントベース」という採用方法を行っている<sup>13</sup>。これは、採用されたものは契約社員として別スタジオにて一定期間就業し、教育を受けながら実務を経験し、その後十分な技術が身に付いたと判断されれば正社員として採用されるという制度で、新卒採用のみでは間口が狭くなるため、こうし育成を兼ねた採用制度を始めているという。このような業界志望者への教育機会の提供を兼ねた採用制度を広げていくことで、より多くのアニメーター志望者が正社員としてアニメーターになることができる。

また、社員化を進めることは新人だけでなく中堅以上のアニメーターにもメリットがある。2 章にて、ライフステージの変化によってより多くの収入が必要になったフリーランスアニメーターが契約先と賃金についての交渉をしているケースを確認した。

もちろんこうした交渉は、フリーランスにとって必要なスキルであるが、正社員に比べてそうした手間によって時間が圧迫されることとなり、本人の負担となる。こうした状況にある者はもし正社員であれば扶養手当などの福利厚生が大きなメリットとなるであろう。

アニメーターはフリーランスで働くことが主流であり、現在フリーランスで働くものすべてが、フリーランスという立場自体を肯定的に捉えて、自主的に選んでいるとは限らない。社員としてアニメーターを雇用する制作会社が増えれば、社員という働き方を選ぶものは多いのではないか。実際に、現在は 4 割ほどになっている正社員のアニメ制作者の割合は 2015 年の「アニメーション制作者実態調査」では 15.5% となっており、社員化は進んでいる。それに伴って平均年収も、2015 年で 332 万円だったのが 2023 年には 455.5 万円に増加しているため、実際にアニメ業界内でアニメーターの社員化は起きており、かつそれに伴って労働環境も改善していると考えられる。

しかし、全てのアニメーターが正社員として会社に所属するべきとは言えない。いままで見てきたように、そもそもアニメ制作会社は受注の不安定性ゆえに社員としてアニメーターをかかえることがリスクになっているのであり、また、現在の制作会社の利益があがりにくい構造ゆえすべての制作会社が社員化を進めることは難しい。社員化を進められるのは一部の大手に限られてしまう。社員化を進められないような規模の下請け会社などに所属するフリーランスアニメーターがプレカリアート化しやすいのであり、そういったフリーランスのアニメーターへの支援が重要になる。また、単に社員化するだけではあらゆる労働問題の解決策になるわけではないことも明らかであろう。

そして、フリーランスという選択を取りやすくすることは、アニメーター本人にとっても柔軟性を高めるだろう。仕事の幅を広げ、製作される作品の多様化をもたらす面もある。こうした理由から、社員化を検討するだけでなく、フリーランスとして働くことを望む者の待遇も改善されなければならない。

フリーランスへの支援だが、フリーランス新法および、その発展による労働環境の整備と、フリーランス同士のつながりを支えるコミュニティの整備が考えられる。

フリーランスという働き方に由来する問題として、完全出来高制、一律単価ゆえに、特に新人は仕事量をこなせず収入が上がりにくいこと、正社員にあるような社会保障が不足していることなどがある。また、フリーランスには契約に関する問題もある。

2 章で確認したように、アニメ制作者は、仕事の契約を締結する際、内容や報酬について、

---

<sup>13</sup> FLINTBASE <https://flintbase.jp/> (2025 年 12 月 18 日最終閲覧)

紙面による取り交わしが十分におこなわれない状況があった。こうした問題を法整備によって改善する必要がある。

まず、現行のフリーランス新法について確認する。フリーランス新法は、フリーランスと発注事業者間での取引の適正化、フリーランスの就業環境の整備が主たる目的となっている。具体的には、発注事業者に書面などによる取引条件の明示、報酬支払期日の設定・期日内の支払いなどの義務付けや、成果物の受領拒否、報酬の減額などを禁止している<sup>14</sup>。NAFCA は、先述した契約上の問題などを挙げ、アニメ業界はフリーランス新法に適応できていない現状があるとしており<sup>15</sup>、フリーランス新法に対応し、取引の適正化を進める必要がある。また、それに伴ってアニメーターが情報を得られるような体制が必要だろう

このように取引、契約内容について明確化することが重要であるが、アニメーターにとって問題となるのが出来高制、一律単価によって給与が決まる点であった。

出来高制は、上手い人が稼げる、という意味で実力主義的な、アニメーターにとって受け入れられる制度ではあるが、新人は生産量をあげられず稼げない。単価はジャンルや会社によって変わるものの、一つ一つのカット内容、つまり作画難易度に関わらず一律であるゆえに、上手い人が適切に評価されないという現状、単価が難易度に見合っておらず、稼げない、といった問題があった。そこで、フリーランスアニメーターの給与の底上げも必要と考えられる。具体的には、単価を上昇させるほか、出来高からは生活に十分な額を稼ぎにくい新人に対しては固定給を支給するべきであろう。実際、低賃金が指摘されてきた動画工程も、平均年収は上昇しており、また、調査によって実態が明らかになっているわけではないが、西井・餅井は、最近では動画においても3万から5万円程度の固定給が支払われることも多い(2019:102)と述べており、生活するための給与という観点が持ち込まれ、改善されてきていることが伺える。こうした変化を業界全体で進めるべきであろう。

現行のフリーランス新法は、取引に適正化について盛り込まれているものの、報酬についての規制がない。フリーランスであっても、生活を送るに十分な額を得られるよう、報酬額についても最低限の基準を法律で設定するべきと考える。

また、NAFCA は、オリジナルキャラクターのデザインを担当するようなアニメーターに、デザインしたものの著作権を与え、ロイヤリティを支払うべきとしている。そうしてベテランのアニメーターがロイヤリティによる収入を得られれば、後進の育成に時間を回せる、ともしている<sup>16</sup>。

また、近年フリーランスアニメーターを支えていたアニメーター同士のコミュニティが衰退していると述べたが、このコミュニティが維持されるための取り組みも必要となる。自然にはコミュニティができていく現在においては、アニメーター同士が交流し関係性を気付くための場を用意することが求められる。

---

<sup>14</sup> 公正取引委員会「2024年公正取引委員会フリーランス法特設サイト」  
[https://www.jftc.go.jp/freelancelaw\\_2024/index.html](https://www.jftc.go.jp/freelancelaw_2024/index.html) (2025年12月18日最終閲覧)

<sup>15</sup> 新たなクールジャパン戦略の策定に向けた意見 一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟 <https://nafca.jp/public-comment03/> (2025年12月18日最終閲覧)

<sup>16</sup> 同上

## 4.2 制作会社の収益構造の改善と作品数の抑制

これまで述べた、社員化、フリーランスの待遇改善を実現するためには、制作会社がより多くの利益を得ることが必要になる。

内製化を進め、社員化をするにも、フリーランスへの報酬額を底上げする場合でも、制作会社の増益が必要であろう。

そこで、制作会社が担当したアニメ作品の IP を一部保できる制度と、最低発注額の設定が必要を提案する。これは NAFCA が「新しいクールジャパン政策へのパブリックコメント」にて、提案しているものである。

NAFCA はアニメの制作会社が製作する作品の IP の一部を保有できるような制度を要求している。2章で説明したように、アニメ制作会社は自らが製作委員会の一部として出資しない限り、基本的に制作委員会からの制作費のみしか受け取れず、制作した作品、その関連商品がヒットする、しないに関わらず、決まった額しか収益が得られない。これがアニメ市場の売り上げと制作会社の売り上げのギャップにつながり、制作会社の利益が伸びず現場に還元されない要因となっていた。そこで、制作会社が作品の権利の一部を保有するようになれば、グッズなど作品関連の売り上げの一部が制作会社にも分配されることとなり、利益が向上する。NAFCA は、実際に手を動かし作品を作るものに著作権が認められるべきとし、行政府主導で出資額に関わらず IP の 3 割程度を制作会社が保有できる制度を導入すべきと主張している<sup>17</sup>。

次に、最低発注額の設定の必要性について説明する。基本的に、アニメ制作会社は製作委員会から発注額が利益となり、そこから報酬を捻出する。アニメ制作者に十分な報酬を支払うに十分な額を制作会社に発注する際の最低額に設定することで、アニメーターの収入は改善するだろう。また、最初に発注される元請け会社からさらに部分的に仕事を受注する下請け会社の賃金は低くなりやすい。そこで、加えて制作会社から下請け会社に発注する際の最低額も設定するべきである。

次に、人手不足も現在のアニメーターの問題に関して重要だがおの原因として人材よりも作品数がより増加しているとう状況がある。需要過多で、作品数が現場の制作力を超過しているため、人手が不足しスケジュールも圧迫し、人材育成の機会も減っている。作品数を制作力に見合った分の作品数に抑える必要があると考える。これについても NAFCA が国主導で制作本数制限を設けることを提案している<sup>18</sup>。現場に余裕を持たせることで、アニメーターのやりがいや働く喜びが保たれ、将来性も生まれてくる。アニメ作品の本数を抑え、一本の単価を上げスケジュールにおいても余裕を持たせることが必要になる。

## 4.3 人材育成のための取り組み

また、新人育成も、アニメ制作の現場が逼迫し、作品の品質に影響するだけでなく、プロレカリアート化の進行のリスクがあることを確認した。人材育成が出来ないまま人手不足

---

<sup>17</sup> 同上

<sup>18</sup> 同上

が進行する場合、現場が疲弊しますますコミュニティの衰退が進み、結果アニメの仕事をする喜びも失われ得る。そうなれば、アニメーターという職業のアイデンティティも失われ、プレカリアート化が進むことも意味する。そこで新人育成は極めて重要な課題となり、積極的な対処が求められる。これについて NAFCA は、行政府に対し、育成モデルを策定し、そのモデル通りに進める個人、企業へ補助金を拠出するという制度を提案している。そのモデルの案具体的には、新人とベテランから構成される 5 人組的な育成モデル、スタジオに併設された、あるいはフリーランスや引退したアニメーターを講師とした私塾などの教育機関の開設を促し、それに対する補助を行うことを提案している<sup>19</sup>。5 人組の育成モデル、教育機関は、それぞれ NAFCA が提案する基となった事例があり、前者が文化庁の「あにめたまご」、後者が東映アニメーションの「東映アニメーションアカデミー」がある。

「あにめたまご」とは、文化庁委託事業で、OJT を通してアニメーターを育成する事業である。アニメ制作会社よりオリジナルの短編アニメーション企画を募集、選出された制作会社ごとに、アニメ制作を通じて若手アニメーター育成を行う事業となっており、育成側、指導側が同じ場所、同じ時間で制作する OJT、若手育成講座などの OFF-JT などがある。<sup>20</sup>

「東映アニメーションアカデミー」とは、「東映アニメーション」内の事業で、アニメーター志望者が、現役のアニメーターからの講義、演習を受ける。受講料は無料かつ、月々 15 万円ほどの奨励金が出る。受講終了後の試験で合格した場合は、東映アニメーションの有期契約社員として雇用される、<sup>21</sup>というものである。

また、このほかに、NAFCA が主体となって「アニメータースキル検定」を行っている。「アニメータースキル検定」とは、主に「動画」工程において必要な知識を中心に技術レベルごとに測る取り組みである。アニメ業界志望者と技術不足のアニメーターたちの再教育の場として位置づけられている<sup>22</sup>。アニメーターに求められる技術を現場において習得するのが難しい現状においては、こうした取り組みを広げることが人材育成のために有効となろう。

#### 4.4 労働組合の確立

また、労働組合、労働組合的役割を持った団体も重要である。

3 章までで、現在アニメ業界には、アニメーターの権利を主張する労働組合的組織が無く、このことも問題であった。アニメーターの権利を保護し、コミュニティにもなる組織が必要である JAniCA、NAFCA 共にアニメーターの実態調査や、アニメーターのための情報発信、人材育成のための取り組みをしているが、労働組合的な側面はない。

---

<sup>19</sup> 同上

<sup>20</sup>平成 31 年度文化庁若手アニメーター等人材育成事業 あにめたまご 2020  
<https://animetamago.jp/about.php> (2025 年 12 月 18 日最終閲覧)

<sup>21</sup>東映アニメーションアカデミー <https://www.toei-anim.co.jp/academy/?fbclid=IwAR2bga1wkbun0698DzdqEhvCTWWMkt9pqa1b7Zuu7r0zEbfCq7pgUPeZgn0> (2025 年 12 月 18 日最終閲覧)

<sup>22</sup>NAFCA 日本アニメフィルム文化連盟 アニメータースキル検定  
<https://nafca.jp/exam/> (2025 年 12 月 18 日最終閲覧)

プレカリアートが行ったように、労働者としてのアニメーターが連帯し、運動していくことも重要と考える。労働者の権利を代弁する団体を持たないことも、プレカリアートの特徴であり、アニメーターはそれに当てはまっていた。2章でアニメーターの中には賃金獲得が主目的にならない者がいることを説明したが、それでもアニメーターは労働者で、生活する人なのであり、労働者の権利を守り現状を改善するための、制作会社との交渉力を持った職業別の労働組合の確立が必要であろう。

本章では、2章と3章の内容を踏まえ、アニメーターの、プレカリアートの、さらに今後プレカリアート化が進むリスクのある状況を改善するための提案を行った。社員化の推進とフリーランスの待遇改善、制作会社の利益を底上げするためのIPに関する制度、制作本数の抑制、人材育成のための取り組みの拡大について、現在行われている取り組みも紹介しつつ提案した。

## 5 職人的の楽しさが棄損されずに働くために

本章では、4章までの内容を踏まえて対象をアニメーター以外の同様の特徴を持つと思われる職人的な職業にも広げ、職人的な職業の、その魅力が棄損されないような働き方について考察する。本稿ではアニメーターについて扱ったが、アニメーターのような特徴を持つ職業は他にも多くあると考えられる。例えば、アニメーター以外のアニメ制作者、具体的には彩色などを担う仕上げスタッフなども、同様に低賃金、長時間労働の状態にあると推察される。また、国外の事例であるが、アメリカの映画製作におけるVFXアーティストも、やりがいと反した過酷な労働環境が問題となっている<sup>23</sup>。そのような、やりがいがありながらもそれ以外の面でプレカリアートの不安定さのある職人的職業について、やりがいを保ったまま待遇を改善する方策について検討する。

### 5.1 職人的な職業の労働環境改善のための方策

アニメーターはフリーランス中心で、賃金も完全出来高制であるために、特に若年層で賃金が低くなりやすかった。フリーランスが多いのはアニメ制作者全般に言えることで、他工程に従事するスタッフも、同様の問題を抱えている可能性が高い。こうした状況に対しては、4章で論じたように、正社員化の推進とフリーランスの支援両面からの施策が必要であろう。単に正社員化を進めるだけでなく、フリーランスという働き方を選んでも不利にならないよう法律や制度を整備し、給与などの待遇を改善するべきである。これに関して、フリーランスのアニメーターが、同業者間コミュニティで内の相互評価によって支え合っていたような、フリーランスの職人のもつ人々たちにとって重要な役割をもつ文化を残すことが重要である。さらには、業界の間口を広げ、人材育成にも注力することも必要である。技術習得の機会を増やすこと、教育機会を増やすことが、職人

---

<sup>23</sup> 激務と薄利 — ハリウッド大作映画、成功の影でVFX制作会社が悲鳴 THE RIVER <https://theriver.jp/vfx-companies/> (2025年12月18日最終閲覧)

の仕事維持のために必要になる。また、待遇を改善することも、間口を広げ業界への参入者を増やすことに繋がるだろう。「アニメーターの待遇は低い」というイメージが、アニメ業界への参入の障壁のひとつになっている可能性は高い。

労働環境を改善し、かつ職人の育成も進めていくためには、行政府による公的な支援も必要になってくる。実際に職人に還元されるよう、補助金など直接的な支援が求められる。現場で働く職人は、その産業、ひいては社会を支えている重要な立場にある。そうした職人たちが適切な報酬を得られるようにするため、公的に対応する必要がある。また、やはり労働環境の改善のためには、フリーランス新法など法律による規制が果たす役割は大きいだろう。産業への公的支援と法律の整備が求められる。こうした政策的対応や法律の整備を進めることに関して、例えばアニメ産業が基幹産業に位置付けられているように、職人が支える産業の生み出す利益は行政府にとってメリットがある。その意味で、政府が支援を進めることのインセンティブは十分にあるのではないか。

そして、ともに重要なのが業種別の労働組合の存在である。アニメーターにおいて、労働者の利益を主張し、交渉力を持った団体が不在であることが課題であった。労働組合の不在は、アニメーターの労働環境が改善されてこなかったことの大きな要因の一つであったであろう。業種別の労働組合が不在の場合では、職人同士のコミュニティとともに労働組合の確立が求められる。

## 5.2 職人のやりがいについて

最後に、アニメーターをはじめとする、ものづくりに携わる職人的な職業の現代社会の位置づけについて考察する。

ガイ・スタンディングは、プレカリアートが増える社会について、労働中心主義からの脱却を主張している。プレカリアートは労働中心主義の現れであり、プレカリアートは労働に追われ、精神的に疲弊している。この状況に対し、労働を減らし、労働とは異なるそれ自体の喜びのための「仕事」への転換の必要性を主張している(2016-2011:19-20)。ここでいう「仕事」とは古代ギリシアの市民が子になっていた再生産的な活動、それ自体のためになされるようなもののことである(同上)。ガイ・スタンディングは、そのための方策についても論じているが、ここでは本稿で論じてきたアニメーターをはじめとするものづくりに携わる職業が労働中心主義社会において「仕事」になりうるかについて検討する。絵を描くことをはじめとしてものづくりの営みは、それ自体の喜びのための行為になり得るだろう。アニメーターは、自身の職業を賃金獲得の手段としてのみとらえるのではなく、絵を描き続ける生活を可能にするものとしても捉える場合があった。この場合アニメーターにとって作画の仕事は、それ自体によって喜びが得られるものなのである。

そこで、アニメーターのようなモノづくりに従事する職人的な職業は、労働中心主義の現代において、「仕事」を可能にさせる職業と主張したい。職人的職業は本来、経済至上主義、労働中心主義の結果として生じたともいえるようなプレカリアートとはことなっており、自分の技術を使って形あるものを作るという点で「労働」とは異なるそれ自体のよろこびのための「仕事」的な側面がある。しかし、その労働環境ゆえに、職人的職業もプレカリアートのようになってきている現状がある。「仕事」的な魅力と労働環境はトレードオフになるべき

ではなく、やりがいと保たれながら、働き方が改善される必要がある。本稿で論じたように、労働環境が整っていなければ本来ある「仕事」としての喜びは失われていくだろう。職人的職業の労働環境が改善されれば、労働によって生活しながらも「仕事」をして生きることが可能になる。

なお、労働である以上、職人的な職業も完全な形での「仕事」にはなりえないであろう。アニメーターの場合、実際に、商業として制作するゆえに分業体制が進み、個人制作のアニメと比べて創造性を発揮する機会は少ない。しかし、そのなかでも絵を描くという仕事に対する喜びが存在しているのである。上流工程の指示に沿って他者の絵柄に寄せて書いたとしても描かれた線画はそのとき、その作業員以外から同じものは生まれえないという意味で交換不可能な成果物となる。このように絵を描く行為や絵に限らず物を作る行為は、労働の中であっても交換不可能で作業員との結びつきのある成果物を生み出す。そのような営みは賃金獲得のための行為のみに還元されるものでなく、それ自体への喜びが存在している。こうした形で、労働の中のものづくりは限界がありながらも「仕事」足り得るのではないか。

なお、アニメ業界において近年「第一原画」「第二原画」の分業が進み、責任の曖昧化が起きていることには触れたが、こうした分業制が進むことは労働環境とは別に、職人の遣り甲斐を希薄にさせうるだろう。職人的な職業の「仕事」的側面を保たせるためには、個人の裁量で、自身の行為の結果としての成果物を実感できる状態を維持する必要があるだろう。それが感じられないほどに個人の裁量や責任が小さくなれば、これもプレカリアートの労働になり得る。また、過剰な分業を止めることは必ずしも商業的側面と両立不可能なものではない。アニメ制作において、分業化によって責任が曖昧化し、現場が疲弊し品質にも影響している事態はある範囲においては個人の裁量が残されていた方が、商業的にも成功することを示しているだろう。アニメーターのような職人的職業は、経済至上主義の中、労働中心に生活することをしいられる現代社会において労働しながら「仕事」に目を向けて生きる選択肢になり得ると主張したい。

## おわりに

本稿では、現代のアニメーターの状況について、ロスジェネ世代のプレカリアートとの比較を通して分析し、改善の方策について提案した。

1章、2章でプレカリアートとアニメーターそれぞれの状況について整理し、3章で両者を比較することで、現代のアニメーターの置かれる状況について整理した。アニメーターは労働条件から見ると現代のプレカリアートともいえる状態でありつつも、プレカリアートとはことなりものをつくるやりがいや、職業的アイデンティティのある職業である。しかし、現代のアニメーターは、後者のやりがいの部分においてもプレカリアート化するリスクを抱えていた。それを4章にてアニメーターのやりがいを保ちながら労働環境を改善する方策について提案した。

アニメーター、そしてその他の職人的職業とも共通して、社員化やフリーランスの支援を通じた待遇の改善、制作会社の利益を増やすための制度構築、多様な人材育成の取り組み、

制度の拡充について提案し、労働組合の必要性について論じた。これらはアニメーター以外の職人的職業についても共通して必要になるであろう。待遇が改善されればアニメーターのような職人的な職業は現代社会において「仕事」を可能にさせる職業になり得る。

なお、本稿ではアニメーターを中心に扱い、同じアニメ制作者でも仕上げスタッフなどについては論じなかった。アニメーターはアニメ制作者の中心に捉えられがちだが、他工程に携わる職人の状況はアニメーターと比較してどのようなものなのかは詳しく確認できなかった。これについては今後の課題としたい。

## 参考・引用文献一覧

- 雨宮処凛,2007,『プレカリアート デジタル日雇い世代の不安な生き方』 洋泉社
- 雨宮処凛・萱野稔人,2008,『「生きづらさ」について 貧困、アイデンティティ、ナショナルリズム』 光文社
- ガイ・スタンディング著,岡野内正監訳,2016=2011『プレカリアート：不平等社会が生み出す危険な階級』 法律文化社
- 木村智哉,2020,「アニメーション制作事業の不安定性とその対策 歴史研究の視点から」永田大輔・松永伸太郎編著,『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
- 松永伸太郎,2017,『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
- 松永伸太郎,2020,「作り手の労働者像をめぐって 作り手としてのアニメーター」永田大輔・松永伸太郎編著,『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
- 松永伸太郎・永田大輔,2017,「フリーランスとして「キャリアを積む」アニメーターの二つの職業観から」『日本オーラル・ヒストリー研究』 13.129-150 日本オーラル・ヒストリー学会
- 松永伸太郎・永田大輔,2020,「アニメ産業における労働者の定着志向とその構造的条件 ネットワーク型組織におけるインフォーマルなコミュニティに着目して」『社会学評論』71.3. 358-376 日本社会学会
- 西位輝実・餅井アンナ（構成・文）,2019,『アニメーターの仕事がわかる本』 玄光社
- 日本アニメーター・演出協会,2023,「アニメーション制作者実態調査」  
<https://www.janica.jp/survey/survey2023Report.pdf>
- 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」  
<https://www.janica.jp/survey/survey2015Report.pdf>
- 日本総研,2024,「わが国アニメ産業の現状と課題」  
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/14718.pdf>
- 日本動画協会,2020,「TV アニメシリーズ制作における制作進行のマニュアル」  
[https://aja.gr.jp/download/tv-anime\\_seisakushinko\\_manual](https://aja.gr.jp/download/tv-anime_seisakushinko_manual)
- UFJ 総合研究所,2004,「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」  
[https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2012/08/20110106\\_101939\\_075241.pdf](https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2012/08/20110106_101939_075241.pdf)

