HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	フリーランスの言説スペクトル ： 英雄・騎士・従僕
Author(s)	宇田, 忠司
Citation	經濟學研究, 59(3), 215-224
Issue Date	2009-12-10
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/40129
Type	departmental bulletin paper
File Information	ES59-3_018.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究　59−3
北海道大学　2009. 12

フリーランスの言説スペクトル

──英雄・騎士・従僕──

宇　田　忠　司

1．はじめに

本論文の目的は，フリーランスを巡るディスコースの整理・検討を通じて，関連する研究領域[1)]の理論的発展に向けた新たな視角を提示することである。

フリーランス（freelance）は，free lance（自由な槍）からも想起できるように，そもそもは中世の傭騎兵を意味する言葉である[2)]。彼らは忠誠心や主従関係に囚われない自由な騎士であり，報酬や戦の意義を受け入れることができれば，どの君主の下でも戦った。時代が下るとともに，フリーランスという用語は，特定の企業に所属せずにその都度契約を結びながら働く個人に広く使用されるようになった[3)]。

この「特定の企業に所属せずに働く」個人は，福祉国家体制の終焉から新自由主義の台頭と並行して，英米を中心に増大し始めた。それ以降，彼らは，経営学のみならず，社会心理学，労働社会学，組織社会学，労働経済学，制度派経済学，中小企業論，公共政策論など多くの学問領域において盛んに論じられる存在の一つである。ただ，彼らは，それぞれの学問領域の価値体系や研究者の意図に基づいて，異なる側面を強調された主体として描かれてきた。このような理論的に錯綜した様相は，彼らを捉える際に使用される用語が数多く存在していることから強くうかがえる。

freelance と同義的に用いられる言葉としては，free agent, independent contractor, self-employment without employees, contingent worker, （sub）contractor, temporal worker, temp-slave などが挙げられる。本来，特定の企業内に限定されずに働く個人の実践は，多様かつグラデーショナルな現象である。それにもかかわらず，各領域における論者は，自らが依拠する理論的前提や自身の思惑に応じて，自由や独立，自営，請負，臨時，下請け，隷属といった側面を強調するための用語を選択し，議論を展開する傾向にある。その結果，紡ぎだされた言説では，現象の一側面が過度にクローズアップされる一方，他の側面が隠蔽されるかたちとなっており，理論的・実践的に意義のある議論ができているとは言い難い状況が続いている。

そこで，本論文では，フリーランスを巡る言説の批判的検討を通じて，彼らの実践を捉えるための新たな視角について考察していく。

1）後述のように，フリーランスのような一つの企業に囚われない働き方を展開する個人については，広く人文社会科学の諸分野からアプローチされているが，ここでは，とりわけ組織行動論や組織論に関わる領域への理論的示唆を想定している。

2）Oxford Dictionary によれば，freelance の語源は 19 世紀初頭に遡る。なお，スコットランドの文学者 Sir. Walter Scott は 1819 年に中世の騎士の活躍を描く『Ivanhoe（アイヴァンホー）』という歴史小説を著している。

3）とりわけ，デザインや映像といったクリエイティブの世界では，既に 20 世紀初頭からフリーのグラフィック・デザイナーやライター，プロデューサーらが活動を展開していた（DeFillippi and Arthur, 1998; 竹原・森山，2003）。

2．フリーランスを巡るディスコース

上述のように，フリーランスは既存研究において様々な角度から論じられているが，具体的にどのような言説が紡がれてきたのであろうか。彼らを巡る言説の錯綜した様相を紐解くと，関連する既存研究は次の三つの言説に大別される。すなわち，自由や自律といった側面が強調され，独立独歩の自由騎士を想起させる「騎士」言説と，服従や隷属といった側面が強調され，社会に従属する弱者を想起させる「従僕」言説，自由や自律に加え創造や変革といった側面が強調され，革新的な開拓者・先導者を想起させる「英雄」言説である。

以下では，まず，フリーランスを巡る言説が台頭した背景に言及し，続いて，三つの言説の内容を具体的に示した上で[4]，それぞれの言説が紡ぎだされる力学(言説の背後に潜む権力関係)について検討していくことにする。

2．1　フリーランス言説の勃興

特定の企業に所属せずに働く個人としてのフリーランスを巡る言説は，1990 年代初頭から隆盛し始めた(Barley and Kunda, 2004)。ただ，このような現象そのものは決して目新しいものではなく古くから見られた。たとえば，米国の映画産業では，1920 年代から俳優や制作スタッフらが独立系の小規模映画製作会社とプロジェクト・ベースの契約を交わしていた(DeFillippi and Arthur, 1998)。しかし，フリーランスのような一つの企業に囚われない活動を展開する個人は，組織人間(White, 1956)に対してマージナルな存在として位置づけられ(Ditz, 1964; Cotton, 1977)，十分な光があてられていなかった。

この状況が変化する契機は，福祉国家体制の終焉から新自由主義の台頭と並行して立ち現れた自営業者の増大である。たとえば英国では，1981 年から 1991 年の間に自営業者の数が 220 万人から 330 万人へと 1.5 倍増大し(Moralee, 1998)，米国でも 19 世紀以降長らく減少し続けていたが，1970 年代半ばから一転して毎年増加し始めた(Steinmetz and Wright, 1989)。このような労働市場の変容が認知されるにつれ，自営業者という存在が研究対象としてにわかにクローズアップされた。

その結果，フルタイム雇用から非典型的雇用への移行(Córdova, 1986)，自営か被雇用かの選択問題(Rees and Shah, 1986)，自営業者のキャリア(Carroll and Mosakowski, 1987)，中核-周辺概念に基づく外部人材の活用(Pollert, 1988; Hakim, 1990)，自営業者の歴史的変遷(Steinmetz and Wright, 1989)など，自営業者に関する多角的な論考が盛んに展開され始めた。

また，統計データの整備や経験的研究の蓄積に伴い，自営業者を一括りに論じるのではなく，彼らの異質性に注目する必要性が指摘されるようになった(Casey and Creigh, 1988)。実際，先述のように，英国では 81 年から 91 年にかけて自営業者全体で 110 万人増加したが，そのうちの 100 万人が自己雇用者(self-employed without employees)すなわちフリーランスであった(Fraser and Gold, 2001)。また，1991 年時点で自営業者全体の約 7 割が従業員を抱えておらず(Campbell and Daly, 1992)，その数は従業員を抱える自営業者のほぼ 3 倍の速さで増加している(Daly, 1991)。従って，眼前の現象を捉えていく上で，自営業者の中でもとりわけフリーランスが焦点化すべき対象として位置づけられることとなった。

以上のように，企業と契約関係を結びながら働くフリーランスの増大と，その社会的影響力の大きさが鑑みられた結果，彼らを巡る言説が

4) なお，本論文は，フリーランスを巡る言説のスペクトルを提示・検討することを目的としているため，個々の研究の詳細な内容を記述していない。フリーランスのような一つの企業に囚われない活動を展開する個人の体系的かつ詳細なレビューについては，宇田(2007)で試みている。

着実に紡がれ始めたのである。

2.2　騎士言説

フリーランスを巡るディスコースの中でも，自由や自律といった側面が強調され，独立独歩の自由騎士を想起させる言説が，騎士言説である。この言説では，ハイテク業界等での知識労働者の台頭（Beck, 1992）や，企業での雇用から外部労働市場での契約への移行（Bridges, 1994）が指摘される中，フリーランスは自らの知識や技能を基に自律的で柔軟性に富む働き方を体現する存在として描かれる傾向にある。

たとえば，Handy（1994）は，ポートフォリオ・ワーカー（portfolio worker）という概念を提示し，一つの企業に従属するのではなく，分散投資家のように複数のクライアントと契約を交わしながら自律的に働く個人の台頭を指摘している。また，Malone and Laubacher（1998）や Malone（2004）は，自由かつ一過的にネットワーク・コミュニティに参加しながら，何らかの財やサービスの生産・販売に取り組む独立した個人を e ランサーと位置づけ，柔軟で創造性の発現が期待できる彼らの離合集散型ワーク・スタイルが浸透しつつある状況を，黄金時代の幕開けと非常にポジティブに捉えている。さらに，Pink（2001）は，組織人間（organization man）を前時代の遺物として退ける一方，特定の企業に雇われずに働く個人をフリー・エージェント（free agent）と呼び，市場価値のある技能を有する彼らが社会を牽引する時代の到来を高らかと訴えている。

その他，ICT を活用しながら時間・場所に囚われない働き方を展開するテレワーカーの議論（e.g. Di Martino and Wirth, 1990）やバウンダリーレス・キャリア（Arthur, 1994; Arthur and Rousseau, 1996）やプロティアン・キャリア（Hall and Mirvis, 1996）といった企業や職種等の境界に囚われない自律的で柔軟なキャリアに関する議論，特定の企業に依存せずむしろ複数の企業と対等な契約関係を築くインディペンデント・コントラクターにまつわる議論[5]（Faulkner and Anderson, 1987; Davis-Blake and Uzzi, 1993）などにおいても，自由や自律の側面が強調されている。

以上のように，騎士言説では，主として伝統的な企業内雇用における抑圧や不条理といった負の側面が声高に喧伝される一方，耳触りの良い新たな概念の提示を通じて，企業から独立し，自律的に働く個人が自由と自己責任の時代を象徴する人物として賛美されているのである。

2.3　従僕言説

騎士言説と対照的に，服従や隷属といった側面が強調され，社会的弱者あるいは従属者を想起させる言説が，従僕言説である。この言説では，特定の企業に所属せずに働く個人は周辺または非正規労働者として捉えられ，企業（とりわけ大企業）の中核または正規従業員と対置される（Osterman, 1984; Hakim, 1990; Cappelli, 1999）。さらに，彼らは企業から押し出された（従業員として雇用されるに値する知識や技能を持たない）社会的弱者（搾取されるもの）として描かれる傾向にある。

たとえば，Parker（1994）は，単なる働き手を意味するウォーム・ボディ（warm body）という用語を掲げ，また Kalleberg et al.（2000）はバッド・ジョブ（bad job）という表現を用いて，特定の企業に所属せずに働く個人のダークサイドについて論じている。具体的には，彼らが，低賃金や契約の不安定性，福利厚生やトレーニング機会の欠如，長時間労働など，正規従業員と比べて劣悪な条件で仕事を遂行していることが示される。さらに，Granger et al.（1995）や Stanworth and Stanworth（1997）は，印刷業界におけるフリーの校正者の大半が企業から

5）近年，わが国でもインディペンデント・コントラクターへの注目が高まり，その実態に迫る記述が散見され始めている。たとえば，秋山・山田（2004）を参照。

締め出された難民であり，彼らが企業の従業員という立場への復帰を切望していると主張する。

その他にも，事務のようなルーティン業務(Rogers, 1995)から番組制作のような一定の専門知識や技能を求められる業務(Dex et al. 2000)に至るまで，様々な職業に従事する臨時労働者(フリーランスを含む)に関する議論において，服従や隷属の側面が強調されている。

以上のように，従僕言説では，特定の組織に所属せずに働く個人は労働市場のへりに追いやられた弱者であり，彼らの増大は社会的に憂慮すべき事態として捉えられているのである(e.g. Christensen, 1998; Spalter-Roth and Hartmann, 1998; Beck, 2000)。

2．4　英雄言説

さらに，自由や自律を強調する騎士言説に変革や創造といった側面が加えられ，革新的な開拓者・先導者を想起させる言説として近年台頭してきたのが，英雄言説である。英雄言説では，企業あるいは産業レベルで創造性とイノベーションの架橋を通じた新たな価値の提供が重要視される中(e.g. Caves, 2000; Li et al. 2007)，自律的かつ創造的な個人（フリーランスを含む）は，このプロセスを担うヒロイックな存在として描かれる傾向にある。

たとえば，Florida(2002)は，フリーランス・クリエイターを含め，専門的な思考と複雑なコミュニケーションを求められる知的な労働者をクリエイティブ・クラスと名づけ，クリエイティビティの担い手である彼らが世界経済を牽引し，国際競争の成否を左右する時代に突入したと高らかに主張する。また，Parker(2002)は，伝統的な知識に依存せずに，その結合やアレンジに取り組むフリーランスのキャリアは明らかに創造的であると指摘した上で，具体的に臨時マネジャーに注目し，プロジェクトを渡り歩きながら学習し続ける彼らのキャリアを新たなモデルの先駆けとして位置づける。さらに，日本の広告産業に注目した Moeran(2009)は，クリエイティブな産物が多様な人材から構成されるチームによって生み出されていることを指摘した上で，フリーランスは制作コンセプトの具現化という不可欠な活動を手がける重要な存在であると唱えている。

その他，クリエイティブ産業におけるチーム・マネジメント(Townley et al. 2009)や，映画産業におけるプロジェクト・ベース及びインフォーマルな組織(Ebbers et al. 2009)に関する議論などにおいても，自由や自律に加え，変革や創造が強調されている。

以上のように，英雄言説では，自由かつ自律的な個人が，クリエイティビティを発揮しながら眼前の問題解決や閉塞状況の打破を成し遂げ，産業や社会に革新をもたらす存在として称揚されているのである。

2．5　言説の背後に潜む権力関係

これまで，フリーランスを巡って具体的にどのような言説が紡がれてきたかについて整理してきた。その結果，既存研究では，企業から独立し，自由かつ自律的に振る舞う側面(騎士)，労働市場における弱者として隷属を強いられる側面(従僕)，自由に創造性を発揮しながら世界に変革や新たな価値の創出をもたらす側面(英雄)がそれぞれ強調される一方，各言説において，それ以外の側面は巧みに覆い隠される傾向にあることが明らかにされた。

それでは，なぜこのようなかたちでフリーランスを巡る言説が紡がれてきたのであろうか。ここでは，騎士，従僕，英雄という三つの言説の背後に潜む，フリーランス，企業，研究者という主体間の権力関係[6]を明るみに出すことを通じて，それぞれの言説が形成される力学につ

6）本研究では，このような議論を展開するにあたって，対象として扱う主体を言説の形成・強化に特に深く関わるフリーランス，企業，研究者の三者に絞っている。ただ，実際には，彼らに政府や公的支援機関などの主体が加わるかたちで権力関係が構築されており，より包括的な議論が求められる。

いて論じることにする[7]。

まず，騎士言説は，自由や自律，独立を強調することで，企業との雇用関係を前提に管理の言説を繰り広げてきた先行研究の超克を志向するものであった。したがって，この言説の背後には，伝統的な組織人間のオルタナティブを求める研究者と，しがない下請けや単なる自営として評価されがちなフリーランスが，それぞれ自由で自律的な働き方を体現する研究対象の獲得と，自らのプレゼンスの向上という思惑の下で結託する関係が潜んでいる。

ただ，このような関係の陰で，研究者と企業が取り結ぶもう一つの関係に注意する必要があるだろう。騎士言説の下で，企業は一方的に不利益を被る訳ではなく，新自由主義が掲げる自由と自己責任の原則を持ち出し，利潤極大化のための人件費削減を正当化する機会を得た。

つまり，騎士言説が勃興する中で，企業は，従業員についてはエンプロイアビリティ（employability）[8]の名の下，「個人」主導の能力開発を求め，また結果的に雇用に値する技能を獲得できなければ，自己責任を理由に周辺人材を中心に解雇しダウンサイジングすることで，育成・雇用コストの削減が可能となった。他方，外部人材については，戦略的な人材ポートフォリオ[9]の名の下，企業の都合による契約の締結・解除を推進することで人件費の最適化を実現した。

自由騎士としてのフリーランスを賛美する研究者は，このような企業を批判するどころか黙認あるいはその意義を強調する。たとえば，DeFillippi and Arthur（1998）やSydow et al.（2004），Whitley（2006）らは，企業内の基幹人員と共に外部のフリーランスを巧みに活用するプロジェクト・ベースの組織（project-based organization）を，迅速性や柔軟性，多様性に富むイノベーティブな組織形態として象徴化する。そのため，企業が自由騎士としてのフリーランスの動員を掲げてこのような組織構造を採用することは，賞賛されつつ人件費を削減する手段と化す。ここに，企業と研究者とを取り結ぶもう一つの関係が成立するのである。

騎士言説は，以上のような各主体の思惑が交錯する中で形成・強化されてきた。そのため，自由や自律という側面が強調される一方，たとえば，大企業を頂点とする分業構造に組み込まれ，下請け業務にいそしみながら業界の再生産を担うフリーランスの隷属的な側面が隠蔽されることになるのである。

他方，従僕言説は，周辺/非正規労働者としてのフリーランスが直面する過酷な実態を明るみに出し，彼らの増大を危惧するものであった。したがって，この言説の背後には，企業から押し出された存在を求める研究者と，発注者への服従を強いられるフリーランスが，それぞれ外部労働市場で搾取される弱者という研究対象の獲得と，契約や労働条件の改善・向上という思惑の下で共謀する関係が潜んでいる。

ただ，騎士言説と同様，フリーランスと研究者が繋がる陰で，研究者と企業が取り結ぶもう一つの関係に目を向けることが求められる。従僕言説の下で，企業は富を搾取する側として一方的に糾弾されるわけではなく，個人が外部労働市場に身を置くデメリット（収入の不安定性や社会的地位の低下等）を周知させることで，より高い自由度と自律性を求める従業員を巧みに支配し続ける機会を得た。

7）フリーランスによる具体的な語りを交えた論考については，宇田・高橋（2009）を参照。

8）社員に自己のキャリア・マネジメントやスキル開発の責任を負担させる一方，会社は社員のスキルの伸長を支援するという交換関係を意味する。しかし，Cappelli（1999）は，実際にはエンプロイアビリティがキャリアに対する責任を社員に転嫁する方策として機能していることを指摘する。

9）たとえば，Lepak and Snell（1999）は，人材の価値と独自性という二つの軸を用いて，四象限から成る人材ポートフォリオを提示している。仮に，いずれも低い人材と位置づけた個人については，企業側は契約を履行するだけの関係となる。

つまり，従僕言説が唱えられる中，企業におけるデュアル・ラダー(dual ladder)[10]の整備は，キャリア・パスの自由度を求める人材の囲い込みに寄与し，また業績連動型の評価報酬制度の導入は，基幹人員のモチベーションの維持・向上に一定の効果を上げた。

従僕としてのフリーランスの増大に警鐘を鳴らす研究者(中でも，企業による個人の安定的な管理という既存のシステムを支持する研究者)は，このような企業の取り組みを黙認あるいは推奨する。たとえば，Barney and Wright (1998)らは，企業が持続的な競争優位を築く上で，企業を超えて通用する汎用的スキルよりも，一定期間特定の企業でキャリアを積むことで徐々に備わる企業特殊スキルが，より重要で価値があることを強調している。そのため，企業が特殊スキルの伸長に積極的に取り組むことは，評価されつつ有能な人材を長期的に管理下に置くための手段と化す。ここに企業と研究者を繋ぐ関係が成立するのである。

従僕言説は，以上のような各主体の思惑が重なりあう中で形成・強化されてきた。そのため，服従や隷属という側面が強調される一方，フリーランスのポジティブな側面はもちろん，既存の構造に無自覚かつ一方的に隷属させられるわけではなく，その中で戦略的に振る舞う主体の実践が隠蔽されることになるのである。

最後に，英雄言説は，自由や自律に加え，創造や変革を強調することで，企業による業務管理を前提に，既存の構造下での効率性を追求してきた先行研究の超克を志向するものであった。したがって，この言説の背後には，伝統的な単純作業労働者のオルタナティブを求める研究者と，自由や自律に止まらず，より働く意味を感じられる仕事を求めるフリーランスが，それぞれ自律的に新たな価値を創出する主体という研究対象の獲得と，創意工夫の余地に富む仕事の入手という思惑の下で結びつく関係が潜んでいる。

ただ，上記と同様，このような関係の陰で，研究者と企業が取り結ぶもう一つの関係を看過してはならないだろう。英雄言説の下で，企業は一方的に不利益を被る訳ではなく，クリエイティブ・ワークに取り組むフリーランスの育成者や仲介者として事業を展開する機会を得る。

つまり，英雄言説が台頭する中で，たとえばクリエイターを養成する学校法人は，「未来のフリーランス・クリエイターへの第一歩」というように若者に英雄への憧憬を煽ることで学生の継続的確保が可能となる。また，広告代理店に代表される仲介企業は，創造的活動への専念という甘美な言葉を用いることで，フリーランスとクライアントの仲介者としての立場を保持・獲得できるだけでなく，彼らを英雄として掲げることで新たなビジネスを展開できる。

英雄言説を礼賛する研究者は，このような企業を黙認あるいはその重要性を強調する。たとえば，Bielby and Bielby(1999)は，一流のエージェンシーは構造的空隙を埋めるため，フリーランスの契約機会や収入に大きな影響を及ぼすことを示している。そのため，企業が自らの存在意義を掲げてフリーランスの育成・支援に取り組むことは推奨されつつ，利益を獲得する手段と化す。ここに企業と研究者を取り結ぶ関係が成立するのである。

英雄言説も，以上のような各主体の利害が交錯する中で形成・強化されてきた。そのため，自由かつ創造的という非常にヒロイックな主体が構成される一方，たとえば，フリーランス・クリエイターと創造や変革が，アイデンティティや従事する業務(大企業による支配の下，クリエイティブとは名ばかりの細分化された末端業務)において必ずしも結びつかないという側面が覆い隠されることになるのである。

10) ここでのラダーとは昇進の梯子を意味し，デュアル・ラダーという仕組みは，管理職としてのラダーと専門職としてのラダーによって構成される。

3．おわりに

本論文では，フリーランスを巡るディスコースの整理・検討が試みられた。その結果，まず，様々な角度から論じられ錯綜した様相を織りなす既存の言説スペクトルが，「騎士」，「従僕」，「英雄」という三つの言説に大別されることが示され，それぞれの具体的内容が明らかにされた。その上で，各言説の背後に潜む，フリーランス，企業，研究者から成る権力関係が暴かれるとともに，それを通じて言説が形成・強化されることで，ある側面の強調とそれ以外の側面の隠蔽に結びつくことが論じられた。ここで注意すべきことは，考察を通じて見出された権力関係に研究者自身も不可避的に荷担していることである。

それでは，このような理論的含意を踏まえて，我々はフリーランスの実践をどのように捉えていけばよいのであろうか。一つの指針となるのは，エスノグラフィーを通じてシリコンバレーにおけるフリーランスの世界を多角的かつ詳細に描いた Barley and Kunda(2004)のように，現場の声に徹底的に依拠することで彼らの実践を捉えようとすることである。彼らは，フリーランスに関するポジティブ及びネガティブな言説[11]のいずれかに荷担することなく，双方を見据えながら現象と対峙し，フィールドで流通する Guru(達人)，Hired Gun(腕利き)，Warm body(単なる働き手)という言説に基づき，フリーランスの分類枠組みを導出する。ただ，彼らでさえ，これらの言説の背後に潜む権力関係及び枠組みから零れ落ちるフリーランスの実践については十分議論できていない。

したがって，我々に求められるのは，既存の言説スペクトルを可能な限り相対視し，多様な主体が紡ぐ語りに徹底的に依拠しながら，研究者をも含めた権力関係によって覆い隠される多面的な実践を解明していくことであると考えられる。

11）彼らは，フリーランスに関する既存の言説を「フリー・エージェントの視点(free agent perspective)」と「制度的視点(institutional perspective)」に大別している。前者では，フリーランスが享受する自由や自律が強調され，後者では，彼らの世界の過酷さや不安定性が強調されている。

引用文献

秋山進・山田久(2004)『インディペンデント・コントラクター―社員でも起業でもない「第三の働き方」―』日本経済新聞社.

Arthur, M. B.（1994）“ The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, No.4, pp.295-306.

――― and D. M. Rousseau（1996）“ The Boundaryless Career as a New Employment Principle ”, in Arthur, M. B. and D. M. Rousseau（eds.）, *The Boundaryless Career*：*A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, pp.3-20.

Barley, S. R. and G. Kunda（2004）*Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*, Princeton University Press.

Barney, J. B. and P. M. Wright（1998）“ On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in gaining Competitive Advantage,” *Human Resource Management*, Vol.37, No.1, pp.31-46.

Beck, N.（1992）*Shifting Gears: Thriving in the New Economy*, Harper Collins.

Beck, U.（2000）*The Brave New World of Work*, Blackwell Publishers Inc.

Bielby, W. T. and D. D. Bielby（1999）“ Organizational Mediation of Project-based Labor Markets: Talent Agencies and the Careers of Screenwriters, ” *American Sociological Review*, Vol.64, No.1, pp.64-85.

Bridges, W. (1994) *Job Shift: How to Prosper in a Workplace without Jobs*, Addison-Wesley.

Campbell, M. and M. Daly (1992) " Self-Employment: Into the 1990s, " *Employment Gazette*, Vol. 100, No.6, pp.269-292.

Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, President and Fellows of Harvard College. (若山由美訳(2001)『雇用の未来』日本経済新聞社).

Carroll, G. R. and E. Mosakowski (1987) " The Career Dynamics of Self-employment," *Administrative Science Quarterly*, Vol.32, No.4, pp.570-589.

Casey, B. and S. Creigh (1988) " Self-Employment in Great Britain: Its Definition in the Labour Force Survey, in Tax and Social Security Law and in Labour Law, " *Work, Employment and Society*, Vol.2, No.3, pp.381-391.

Caves, R. E. (2000) *Creative Industries: Contracts between Art and Commerce*, Harvard University Press.

Christensen, K. (1998) " Countervailing Human Resource Trends in Family-Sensitive Firms, " in Barker K. and K. Christensen (eds.), *Contingent Work: American Employment in Transition*, ILR Press, pp.103-125.

Córdova E.(1986) " From Full-Time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labor Relations?, " *International Labour Review*, Vol.125, No.6, pp.641-657.

Cotton, C. C. (1977) " Marginality−A Neglected Dimension in the Design of Work, " *Academy of Management Review*, Vol.2, No.1, pp.133-138.

Daly, M. (1991) " The 1980s: A Decade of Growth in Enterprise, " *Employment Gazette*, Vol.99, No.3, pp.109-134.

Davis-Blake, A. and B. Uzzi (1993) " Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors," *Administrative Science Quarterly*, Vol.38, No.2, pp.195-223.

DeFillippi, R. J. and M. B. Arthur (1998) " Paradox in Project-Based Enterprise: The Case of Film Making," *California Management Review*, Vol. 40, No.2, pp.125-139.

Dex, S., J. Willis, R. Paterson and E. Sheppard (2000) " Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry, " *Work, Employment and Society*, Vol.14, No.2, pp.283-305.

Di Martino, V. and L. Wirth (1990) " Telework: A New Way of Working and Living," *International Labour Review*, Vol.129, No.5, pp.529-554.

Ditz, G. W. (1964) " The Internal-External Dichotomy in Business Organizations, " *Industrial Management Review*, No.6, Vol.1, pp.51-57.

Ebbers, J. J. and N. M. Wijnberg (2009) " Latent Organizations in the Film Industry: Contracts, Rewards and Resources, " *Human Relations*, Vol.62, No.7, pp.987-1009.

Faulkner, R. R. and A. B. Anderson (1987) " Short-Term Projects and Emergent Careers: Evidence from Hollywood, " *American Journal of Sociology*, Vol.92, No.4, pp.879-909.

Florida, R. (2002) *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, Basic Books. (井口典夫訳(2008)『クリエイティブ資本論−新たな経済階級の台頭−』ダイヤモンド社).

Fraser, J. and M. Gold (2001) " ' Portfolio Workers ' : Autonomy and Control amongst Freelance Translators, " *Work, Employment and Society*, Vol.15, No.4, pp.679-697.

Granger, B., J. Stanworth and C. Stanworth (1995) " Self-Employment Career Dynamics: The Case of ' Unemployment Push ' in UK Book-Publishing, " *Work, Employment and Society*, Vol.9, No.3, pp.499-516.

Hakim, C. (1990) " Core and Periphery in Employ-

ers' Workforce Strategies: Evidence from the 1987 ELUS Survey," *Work, Employment and Society*, Vol.4, No.2, pp.157-188.

Hall, D. T. and P. H. Mirvis (1996) "The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart," in Hall, D.T. and Associates (eds.), *The Career is Dead—Long Live the Career: a relational approach to careers*, Jossey-Bass, pp.15-45.

Handy, C. (1994) *The Empty Raincoat: Making Sense of the Future*, Hutchinson.

Kalleberg, A. L., B. F. Reskin and K. Hudson (2000) "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Jobs Quality in the United States," *American Sociological Review*, Vol.65, No.2, pp.256-278.

Lepak, D. P. and S. A. Snell (1999) "The Human Resource Architecture: Toward a theory of human capital allocation and development," *Academy of Management Review*, Vol.24, No.1, pp. 31-48.

Li, Y., J. Wang, X. Li and W. Zhao (2007) "Design creativity in product innovation," *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, Vol.33, No.3-4, pp. 213-222.

Malone, T. W. (2004) *The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life*, Harvard Business School Press.

——— and R. J. Laubacher (1998) "The Dawn of the E-Lance Economy," *Harvard Business Review*. Vol.76, No.5, pp. 145-153.

Moeran, B. (2009) "The organization of creativity in Japanese advertising production," *Human Relations*, Vol.62, No.7, pp.963-985.

Moralee, L. (1998) "Self-Employment in the 1990s," *Labour Market Trends*, Vol.106, No.3, pp.121-130.

Osterman, P. S. (1984) *Internal Labor Markets*, MIT Press.

Parker, R. E. (1994) *Flesh Peddlers and Warm Bodies: The Temporary Help Industry and its Workers*, Rutgers University Press.

Parker, P. (2002) "Creativity in Contract Worker's Careers," in M. A. Peiperl, M. B. Arthur and N. Anand (eds.), Career Creativity: Explorations in the Remaking of Work, Oxford University Press, pp.123-141.

Pink, D. H. (2002) *Free Agent Nation: The Future of Working for yourself*, Warner Books.(池村千秋訳(2002)『フリーエージェント社会の到来—「雇われない生き方」は何を変えるか—』ダイヤモンド社).

Pollert, A. (1988) "The Flexible Firm: Fixation or Fact?," *Work Employment and Society*, Vol.2, No.3, pp.281-316.

Rees, H. and A. Shah (1986) "An Empirical Analysis of Self-Employment in the U.K.," *Journal of Applied Econometrics*, Vol.1, No.1, pp.95-108.

Rogers, J. K. (1995) "Just a Temp: Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment," *Work and Occupations*, Vol.22, No.2, pp.137-166.

Spalter-Roth, R. and H. I. Hartmann (1998) "Gauging the Consequences for Gender Relations, Pay Equity, and the Public Purse," in Barker, K. and K. Christensen (eds.), *Contingent Work: American Employment in Transition*, ILR Press, pp.69-100.

Stanworth, C. and J. Stanworth (1997) "Reluctant Entrepreneurs and Their Clients: The Case of Self-Employed Freelance Workers in the British Book Publishing Industry," *International Small Business Journal*, Vol.16, No.1, pp. 58-73.

Steinmetz, G. and E. O. Wright (1989) "The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self-Employment in the Postwar United States," *American Journal of Sociology*,

Vol.94, No.5, pp.973-1018.

Sydow, J., L. Lindkvist and R. J. DeFillippi (2004) "Project-Based Organizations, Embeddedness and Repositories of Knowledge: Editorial," *Organization Studies*, Vol.25, No.9, pp.1475-1489.

竹原あき子・森山明子監修 (2003)『日本デザイン史』美術出版社.

Townley, B., N. Beech and A. McKinlay (2009) "Managing in the Creative Industries: Managing the Motley Crew,"*Human Relations*, Vol. 62, No.7, pp.939-962.

宇田忠司(2007)「境界のないキャリア概念の展開と課題」『經濟學研究（北海道大学)』第 57 巻第 1 号，63-84 頁.

————・高橋勅徳(2009)「制度の言説分析―フリーランス研究における英雄・騎士・従僕―」『組織科学』投稿中.

White, W. H. (1956) *The Organization Man*, Simon & Schuster Inc.（岡部慶三・藤永保訳 (1959)『組織のなかの人間(上巻)』創元社).

Whitley, R. (2006) "Project-Based Firms: New Organizational Form or Variations on A Theme?," *Industrial and Corporate Change*, Vol.15, No. 1, pp.77-99.