

橋下市政と公務員・公務員組合



大阪市立大学名誉教授
にし たに さとし
西谷 敏

はじめに

昨年11月に大阪市長に就任した橋下徹市長は、矢継ぎ早に公務員とその組合を攻撃する施策を打ち出してきた。2月の職員アンケート調査、5月の入れ墨調査、各組合に対する組合事務所などの「便宜供与」の廃止、職員に対する懲戒処分^{ちやうげい}の乱発などであるが、いずれもその適法性が疑われるものである。5月の職員基本条例や、7月に成立した労使関係条例と政治活動規制条例は、これらの施策を追認したうえで、一層の公務員・組合攻撃に基礎を与えようとするものである。

本稿は、こうした橋下市政による公務員・組合バッシングの意味と背景を検討し、反撃の展望について考えようとするものである。

この検討にあたって、あらかじめ2つの点に注意を促しておきたい。

第1は、こうした公務員・組合への攻撃は、決して大阪だけの問題に終わらないだろうということである。公務員・組合への攻撃が幅広い市民の

支持を受け、首長の人気を高めるという事態は、日本のどこの自治体で生じてもおかしくないと考えられる。また、橋下・維新の会は、大阪での公務員・組合バッシングの「実績」をひっさげて全国への進出^{しんしゅつ}を狙っている。

第2は、橋下市長の行動は、安定した制度や社会状況を破壊するというよりも、すでに議会制民主主義などの諸制度や国家・地方財政の欠陥が露わになり、社会にも貧困問題、教育問題、環境問題など深刻な問題が蔓延^{まんえん}している状況において、その「解決」を演出してなされているということである。それが決して問題の解決にならず、かえって問題を深刻化させるものであるとしても、その点を批判するだけですむとは思われない。存在する政治・社会の構造的な欠陥をどのように克服していくかという展望を示し、自らそれに向けて地道な努力を積み重ねることなしには、市民の共感のもとに、公務員・組合バッシングを根絶させるのは難しいと考えられる。

一 橋下市政の職員・労働組合攻撃

1 職員基本条例にみる職員政策

本年5月に、大阪維新の会、自民党、公明党の賛成によって、職員基本条例が成立した。そこにみられる橋下市政の職員政策の特徴は、次のように整理できるであろう。

第1に、一定の地位以上の管理職（区長、局長など）については公募によって任期付きで採用することとし（10条1項）、市の上層部・管理職を市長のお気に入り¹で固めることである。

第2に、徹底した能力・成果主義の人事管理により、職員をしばり上げることである。条例は、人事評価を「相対評価」で行うこととし、第1区分（100分の5）、第2区分（100分の20）、第3区分（100分の60）、第4区分（100分の10）、第5区分（100分の5）というように、各区分ごとの職員比率まで明示し（18条）、その評価を給与その他の処遇に反映させることとしている。とくに問題なのは、人事評価の区分が2年以上継続して最下位の区分で、勤務実績が良くないと認められる場合には、指導その他の措置を講じても改善がみられないと判断されれば降任または分限免職が予定されている（34条1項）ことである。職員には文字どおりの意味での「サバイバル・ゲーム」が強要される。

第3は厳罰主義である。とくに職務命令違反については厳しい処分が予定されている（43条）。すなわち、職務命令違反を繰り返す職員については、意識改善が認められるまで職場外で研修を实

施し、そのうえでなお職務命令違反があった場合、職務違反が累計5回以上となる時、または同内容の職務命令違反行為の累計が3回となる時は、分限処分として免職できるとされる（同5項）。

第4に、組織改編等（事業の廃止や民営化など）で余剰人員が出た場合に、分限免職をすることを明記している（38条）。この場合の分限免職は民間企業の整理解雇にあたるが、条例が示す免職の基準は、整理解雇の基準よりもかなり緩やかである。公務員の身分保障の原則を真っ向から否定するものである。

以上をまとめていえば、大阪市の職員政策の特徴は、トップダウン方式の行政組織（市長の公言する「独裁」である）を確立するために、上層部を首長の支持者で固め、かつ、競争原理と厳罰主義によって職員の極端な管理強化をはかり、それを通じて大胆なリストラや労働条件引き下げを可能にすることである。

2 労働組合攻撃の意味

（1）違法な一連の攻撃

橋下市長による露骨な組合攻撃は、かなり広く知られているところであるが、以下に主なものを整理しておこう（詳しくは、西谷敏「公務員組合攻撃の意味するもの——橋下大阪市長による組合攻撃の法的問題点と社会的背景——」『労働法律旬報』1769号＜2012年＞8頁以下参照）。

第1に、2月に実施された職員アンケート調査は、職員、組合役員、部外者の思想を調査するものであり、同時に組合活動や組合員の意識調査でもある。それは本来の「調査」というよりも、組合員を恫喝^{どくわつ}し、組合と組合員を離反させようとする

る違法な「政策的調査」であった。大阪府労働委員会からその中止が勧告され、結局調査を断念せざるをえなくなったのは、当然のことである。

第2に、この間、すべての「便宜供与」が廃止されようとしている。組合事務所の提供、チェック・オフ制度、会議室の利用、一定範囲の就業時間中の組合活動などは、日本で広く普及した慣行となっており、合理的理由なしにそれを一方的に廃止することは違法であり、不当労働行為に該当するというのが定説であるが、大阪市はこれらすべてを一方的に廃止しようとしている。大阪市側は、組合事務所をめぐる裁判では、事務スペースの確保のためなどの理由をつけているが、7月に成立した労使関係条例では、何の留保もつけずに「組合活動に関する便宜供与は、行わないものとする」と規定しており（12条）、労働組合を兵糧責めにし、それを弱体化させる意図は明白である。

第3に、職員と組合の政治活動を可能な限り広く禁止しようとする。7月に成立した政治活動規制条例は、政治活動禁止の範囲を国家公務員法なみに拡大し、休日における街頭演説や政党機関紙配布などの政治活動さえ禁止の対象としたうえで、違反には厳罰で臨むことを規定している。橋下市長は、当初、政治活動違反に対して国家公務員と同様に刑罰を加えることを企図したが、それが地方公務員法（地公法）違反と指摘されると、違反には懲戒免職で臨むと公言した。他党との妥協のなかで、最終的には、違反に対する処分は、戒告、減給、停職または免職とされたが、厳罰化の方向は条例の文言にもにじみ出ている（4条）。

第4に、団体交渉が一層形骸化されようとしている。もともと公務員の団体交渉権には一定の制約があるが、労使関係条例は、団交の対象としない「管理運営事項」を広く規定し（4条1項）、



STOP! ハシズム 橋下「維新の会」のねらいを暴く交流集会
(2012.7.6 エデュカス東京)

それについては「労働組合等と意見交換その他交渉に類する行為を行ってはならない」（同2項）とする。また、すでに決定された管理運営事項について説明を行うことは妨げないとしつつ、「転任、昇任、昇格その他の具体的な任命権の行使に関する事項」については、この説明さえ禁止しているのである（同2項ただし書き）。当局の考える管理運営事項や人事問題から徹底的に労働組合を排除する姿勢である。

これだけ交渉事項が制限されると団体交渉は形骸化せざるをえないが、そのうえ、条例が定める団体交渉の公開（放送機関、新聞社、通信社その他の報道機関）も団体交渉を形骸化させるであろう。それは、出席者の発言の自由を事実上大幅に制限し、団体交渉を「交渉」というよりも一種の「ショー」に変質させるものである。

（2）「適正かつ健全な労使関係」か組合弱体化か

以上のような橋下市長による一連の労働組合攻撃は何を意味するのであろうか。これについては、一応2つの見方がありうる。ひとつは、市長が狙っているのは、労働組合を自分に協力する機関へと「改造」することであり、労働組合側がそれに同意する限り、市長は労働組合と「適正かつ健全な労使関係」を構築するであろうとの見方である。もうひとつは、橋下市長にとって労働組合は本来不要であり、それを可能な限り弱体化させようとするのが市長の意図だという見方である。

労使関係条例の当初案では、「便宜供与」は「適正かつ健全な労使関係」が実現するまでは行わないとされていた。こうした表現からすれば、市長が前者のような組合観をもっているとの解釈

も可能であった。ところがこの表現は市長の指示で削除され、便宜供与は、労使関係のあり方いかんにかかわりなく、なされないことになった。こうした経過からすると、市長はそもそも労働組合を不要と考え、その弱体化を狙っていると考えざるをえないようである。

橋下市長は、前述のように、自ら独裁と称するトップダウンの一元的な管理体制を構築しようとしている。こうした管理体制のもとでは、職員の要求について発言したり、ましてや市民の声を吸い上げて市政に反映させようとするような労働組合は障害物以外の何ものでもない。警察や消防における団結禁止を正当化するためにしばしば持ち出されるのが、労働組合を認めると指揮命令系統が乱されるという論理であるが、橋下市長の労働組合観はそれと同根と見るのがあたっているであろう。

一般に、首長は次期の選挙での協力を期待して労働組合と良好な関係を築こうとすることが多い。これまでの大阪市はその典型であり、それが大阪特有の当局と組合の「癒着」を生み出した一要因とみることができる。これに対して、橋下市長のようなポピュリズム的政治手法は、直接、市民（国民）の支持を獲得しようとするので、労働組合のような中間団体はさほど大きな意味をもたないのである。

結局、橋下市長は、労働組合不要論の立場にたって、本気で組合を弱体化させようとしていると考えられる。そこで想定されている労使関係は、民間大企業のような労使協調体制とは大きく異なり、むしろ「労働組合なき労使関係」であることを明確に認識しておかなければならない。

3 橋下市長にとって公務員とはなにか

(1) 憲法の描く公務員像

橋下市長による正面切った公務員・組合攻撃は、改めて「公務員とはなにか」という問いを突きつける。その際、憲法を頂点とする法体系のもとで生活するわれわれは、まずは憲法の考える公務員像から出発するほかない。

憲法は、公務員を2つの性格をもったものにとらえている。それは、第1に、民間労働者と同じく労働基本権の保障を受ける「勤労者」（憲法28条）である。争議行為の全面禁止などの公務員の労働基本権制限を合憲とする最高裁も、公務員が勤労者（労組法では「労働者」）であることを否定したことがない。

公務員は、他方「全体の奉仕者」（憲法15条2項）とされ、この点で民間労働者と区別されている。公務員のこの2つの側面をいかに統一的にとらえるかは、公務員政策を決定するうえできわめて重要な問題である。最高裁は、公務員の「全体の奉仕者」性を一面的に強調し、「勤労者」としての側面を軽視するものとして批判されるべきであるが、さしあたりは、その最高裁でさえ公務員が「勤労者」として団結権を享受することを否定したことがないという事実を確認しておこう。

(2) 橋下市長の公務員像

以上の観点から見て、橋下市長は公務員をどのようなものと考えているのであろうか。

まず、公務員組合を敵視して便宜供与を全面否定し、労働条件の一方的決定を貫こうとする橋下市長の姿勢は、公務員の団結権さえないがしろにするものであって、憲法28条を無視するものである。橋下市長の口ぐせは、公務員は「身分ではなく職業」であるが、市長は決して公務員を憲法28条の「勤労者」とは考えていないのである。

それは憲法違反の姿勢であるというだけでなく、公務員組合に協約締結権を付与しようとする最近の公務員制度改革の流れ（とくに国会に上程されている「国家公務員労働関係法案」）にも逆行するものである。もともと政府主導の労働基本権回復論は、行政改革・民営化のなかで分限免職や労働条件の引き下げが避けられないことをふまえて、それとつじつまをあわせるために打ち出されたものである。ところが、橋下「改革」は、一方で機構改革・民営化による余剰人員の分限免職を大胆に進める方針を打ち出しながら、同時に、労働基本権を回復するどころか、労働組合の存在そのものを否定しようとしているのである。橋下「改革」の異常さはこの点でも際だっている。

それでは、公務員は市長にとって「全体の奉仕者」なのか。橋下市長はたえず「市民の目線」を強調するので、一見すると「全体の奉仕者」としての公務員を念頭に置いているかに見える。しかし、市長は同時に、「職員が民意を語ることは許さない」ともいう（2011年12月26日の施政方針演説）。結局のところ、職員に尊重が求められている「民意」とは、職員が仕事を通じて認識した市民の要求ではなく、あくまで市長が「民意」と認めたものにすぎない。しかも、市長のいう「民意」は、その時々々の市民の具体的な要求というよりも、選挙で示された「橋下支持」そのものが「民意」であり、それによって一種の白紙委任がなされたというのが橋下市長の考え方である。

そうすると、結局のところ職員に求められるのは、市長が「民意」に沿うとして下した命令にひたすら忠実に従うことでしかない。それに多少とも反抗的な態度を示す職員には、分限免職にまで至る極端な能力主義と厳罰主義の制裁が待っている。そうすると、ここで想定されている職員は、「全体の奉仕者」でさえなく、「市長の奉仕者」に

すぎないといわなければならない。

こうして橋下市長の考える公務員は、憲法28条の「勤労者」ではなく、15条2項の「全体の奉仕者」でさえないというきわめて特異な存在である。こうした公務員観は矛盾に満ちており、それにもとづく職員政策はどこかで破綻せざるをえないであろう（以上について詳しくは、西谷敏「橋下市政の職員像と労働組合観」『市政研究』176号（2012年）46頁以下参照）。

二 攻撃の背景と運動の課題

1 橋下市長の攻撃を支持する「市民」

上述のような橋下市長のきわめて乱暴な公務員・組合攻撃を、法的観点や健全な市政のあり方という観点から批判することはさほど難しいことではない。しかし、市民の多数がそれに拍手喝采かっさいを送っているという状況をどのように受けとめるべきか。これはきわめて深刻な問題である。

橋下市長の様々な言動は、市民の反応を計算したものであることが指摘されている。たとえば、松谷氏は、「橋下が支持されるのは、有権者（マジョリティ）の意識をそのまま肯定するような主張を彼が行い、それがノーマルに受容された結果に過ぎない」という。そうだとすれば、橋下市長がなぜ支持されているかを知るためには、「現代日本の有権者（マジョリティ）がなぜ愛国心教育の必要性を感じているのか、なぜもっと競争的な社会を待望しているのか、なぜ公務員を信頼できないのか、なぜ時間をかけた話し合いではなくリーダーによる迅速な決定を望んでいるのか、な

ぜ高い収入を望むのか」を分析すべきだというのが松谷氏の結論である（松谷満「誰が橋下を支持しているのか」『世界』2012年7月号111頁）。

大いに共感できる視点である。橋下・維新の会による一定の方向づけも無視はできないが、「市民」による受容・支持の意識構造を分析しない限り、こうした状況を克服する展望は出てこないように思われる。

2 「市民」の多義性と労働者としての「市民」

(1) 「市民」概念の多義性

もともと「市民」とは多義的な言葉である。たとえば、政治学の山口^{やすし}定教授はウェーバーを引用しながら、次のように論じている。ウェーバーは、「市民」(Bürger)の意義として、①有産市民層＝階級＝としてのブルジョアジー、②都市自治の担い手としての「市民」、③公民権の保持者＝国家公民としての「市民」、④教養市民層の4つがあることを指摘したが、山口教授はさらに、⑤「生活世界」を拠点とする「市民」、⑥「地球市民」ないし「世界市民」、⑦「市」に住んでいる住民、をあげる（山口定『市民社会論——歴史的遺産と新展開』＜2004年、有斐閣＞30～31頁）。

ここでは、さしあたり単純に⑦の「市」に住んでいる住民を「市民」と考えておくことにするが、その場合にも、「市民」のこの多義性が、メディアの論調やわれわれの思考に一定の影響を及ぼしているかもしれないことに注意すべきである。「市民」は、ときに、「自立した人間同士がお互いに自由・平等・公正な関係に立って公共社会を構成し、自治をその社会の運営の基本とすることを目指す自発的人間型」（山口・前掲9頁）と

いうように、理想化されて語られる。私自身もこのような「市民」のあり方を理想とする考え方に強い共感を覚えるが、同様の発想は、メディアや運動体にも影響を及ぼしているかもしれない。そうだとすると、メディアなどが「市民」の言葉を用いる際に、単純に「市」に住んでいる有権者を意味するだけでなく、そこにあるべき「市民」像を投影して理想化している可能性がある。しかし、そうした態度は、現在ある「市民」を必要以上に美化し、「市民」が不十分な認識しかもたず、また公務員へのねたみ、うらみなど歪んだ意識^{ゆが}をもっているという事実を覆い隠すことになりはしないだろうか。われわれは、理想的な「市民」のあり方を追求するにしても、具体的な問題を考えるにあたっては、現在の「市民」の認識と意識のリアルな分析から出発しなければならないのである。

(2) 「市民」の3つの顔

「市民」がなぜ公務員・組合バッシングに拍手喝采を送るのかを考える場合、少なくとも「市民」を3つの側面から分析する必要があると思われる。つまり、①納税者としての「市民」、②行政サービスの受益者としての「市民」、③労働者としての「市民」である。

第1に、「市民」は納税者である。納税者としての「市民」にとって、税金は安ければ安いほどいいのに決まっており、この側面では「市民」は公務員の利益と衝突する。もちろん納税者の立場からいっても税金の使い道が問題であり、賢明な納税者であれば、やみくもな公務員の削減や賃金引き下げに同調するとは限らない。しかし、公務員組合の側は、「市民」が納税者として人件費削減に同調しがちであるという事実は十分押さえておく必要がある。

第2に、「市民」は行政サービスの受益者である。この意味での「市民」は、本来は、行政の民営化や公務員の削減はもとより、人件費の削減にも反対すべきものであろう。十分な数の、それなりの待遇をうける公務員の存在が行き届いた行政サービスには欠かせないからである。また、多くの公務員組合が、この面での「市民」との連帯の確立のために努力してきたのは事実である。しかし、「市民」はいつも行政サービスの受益者としての利益を理性的に把握するとは限らないし、仮にそれをある程度自覚していたとしても、他の2つの側面が強く意識されて、結局は公務員バッシングに加担してしまう可能性もある。

重要なのは、第3の労働者としての側面である。

(3) 労働者としての「市民」

「市民」はその職業からみると、多くは労働者とその家族である。労働者は就業者の87.7%を占めるまでになっているからである。したがって、「市民」を理解するには、それを労働者としての側面から見ることは不可欠である。その労働者としての「市民」が公務員バッシングや組合攻撃に拍手喝采を送っているとすれば、それはなぜだろうか。

まず、極端な低賃金で不安定な就労をよぎなくされている非正規労働者を中心とするワーキングプアにとって、正規公務員は恵まれた階層であり、そこにねたみの意識が生じがちなのはある意味で当然である。また、過労死寸前まで働かされている民間労働者からは、公務員の働き方は生ぬるいと見られがちである。「格差社会」といわれる今日、私の眼からみれば、非正規労働者と正社員はいずれも非人間的な働き方を強いられている(西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク』<

2011年、旬報社>参照)が、こうした社会の矛盾が「市民」としての労働者を公務員バッシングに走らせる大きな原因になっているのではないだろうか。

つまり、一見すれば公務員と「市民」の対立に見える状態が、実は労働者内部の対立なのである。橋下市長はこうした「市民」の意識を敏感に察知し、それを徹底的に利用しているように思われる。

そこから見えてくる公務員組合の課題は明らかである。それは、様々な意味でディーセントでない仕事を強いられ、疲弊している民間労働者、さらには公務非常勤労働者たちとの連帯と共同の関係を構築することである。それは、単なる精神的な心構えの問題ではなく、共同した労働条件改善の努力が必要である。民間労働者、とりわけ非正規労働者の賃金が大幅に引き上げられ、また労働時間の大幅な短縮がなされない限り、現在の公務員の状態を長期的に維持することは困難ではないだろうか。官民の違いを越え、また正規・非正規の相違を越えた、広い意味での均等待遇の確立が重要な課題となる。もちろん、公務員の特殊性(全体の奉仕者性)に見合う処遇ということも重要な視点であるが、それは全体としての均等待遇を前提としたうえで考慮されるべき、職務の特性の問題として位置づけられるべきであろう。

3 憲法や法に関する「市民」の意識

(1) ルールと憲法・法律?

「ルールを守れ」が橋下市長の口ぐせである。その限りでは異論の唱えようもないが、問題はその「ルール」の中味である。橋下市長のいうルールは、条例や個別的な職務命令の形で自分が定め

た「ルール」である。しかし、今問われているのは、そうした「ルール」が果たして憲法、労働組合法、地方公務員法などに照らして適法なのかどうかである。

たとえば、労働組合に対する「便宜供与」をすべて否定し、団体交渉の範囲と方法を厳しく制限する労使関係条例は憲法28条の団結権保障に反し、また労組法7条の不当労働行為に該当しないのか、また地方公務員の政治活動を国家公務員なみに広く禁止し、違反に対して厳罰で臨むような政治活動規制条例が果たして表現の自由を保障した憲法21条1項や、地方公務員の政治活動禁止を国家公務員のそれよりも狭い範囲にとどめている地方公務員法36条に違反しないのかが問われなければならない。

もちろん、市長の行為が裁判所や労働委員会などによって違法と判断されれば、市長はそれに従うであろう。職員アンケート調査が大阪府労働委員会の勧告により中止されたのはその例である。しかし、橋下市長は違法な行為を行って職員などに多大の精神的・物質的な損害を与えたことについて、まったく反省の色を見せていない。

法というものは、本来は正義の要請であり、それを守るとは人間の良心の問題である。法を守らないことは人間としての恥なのである。とりわけ憲法の人権条項やそれを受けた法律規定にはその性格が強い。しかし、橋下市長にとって、法はどうもそうした内的な確信に支えられた規範というよりも、もっぱら外面的な制約にすぎず、適当に使いこなすべき手段でしかないようである。いかにしてその制約の網をかいくぐって自分の政治的な目標を達成するかをいつも考えている。そして「運悪く」法律の網にひかると、悪いのは自分ではなくて法律だと開きなおる。憲法でさえそのような位置づけしか与えられていない。橋下市

長にとっては、憲法もいずれ簡単に換えられるような一つの法規範にすぎないのであろう。ここに「悪しき法律家」の典型を見る思いがする。

(2) 「市民」の法意識、権利意識

しかし、そうした橋下の言動が「市民」に支持されているのである。そうだとすると、「市民」の間にも、正義感情と結びついた真の法意識が育っていないということになる。当面の結果が得られたり、現状を変えるという漠然とした願望が実現されそうであれば、憲法や法律は二の次といった意識が蔓延していないであろうか。

たとえば、NHKが5年に一度実施している国民意識調査によれば、「憲法によって、義務ではなく、国民の権利と定められている」と思うものを選び、という設問に対して、「表現の自由」をあげたのが35%、「労働組合をつくる」をあげたのは22%にとどまっている。いずれについても正解率は調査のたびに低下している。「労働組合をつくる」についていえば、1973年にはまだ39%の国民が正しい知識をもっていたのである（NHK放送文化研究所編『現代日本人の意識構造 [第七版]』<2010年、NHK出版>82頁以下）。

しかも、この問題は憲法に関する知識の問題にとどまるものではないだろう。労働組合というものに対する共感の低さがここに反映しているとも見られる。労働組合は全体として、国民の間で非常に「評判の悪い」ものになってしまっており、そのことが憲法上の保障に関するこの回答に現れていると思われる。

このような国民意識について、労働組合はきちんと問題を把握して、その対策を考えてきたのだろうか。

この問題は、われわれ法学者にも大いなる反省を迫るものである。なぜ国民の憲法意識がこのよ

うに不十分なものとなっているのか、この検討なしに憲法の定着はとうてい望めない。団結権についていえば、われわれ労働法研究者は、労働法上の諸問題について論じる際に、通常は憲法28条の労働基本権保障を前提としてそこから出発する。それは決してまちがっているわけではないが、それでは十分ではない。憲法28条はなにゆえに労働者に労働組合を結成し、団体交渉し、争議行為を行う権利を与えたのか、を丁寧に解き明かすという努力において、労働法学者は全体として十分でなかったのかもしれない。

おわりに

橋下市長の一連の公務員・組合攻撃はあまりに

も常軌を逸したものであり、それに対する批判自体は実はそれほど難しいことではない。しかし、そうした攻撃に拍手喝采を送る市民に目を向けると、そこにきわめて深刻な課題が存在することに気づかざるをえない。労働組合や研究者としては、これまでの営為のどこに不十分さがあったのかを真摯に反省し、そのうえで国民や市民の意識を変えるには何が必要なのかを叡智を集めて検討しなければならない。橋下問題は実に重い課題をわれわれに突きつけているのである。

にしたに さとし 1943年生まれ。大阪市立大学名誉教授。専攻：労働法。主な著作に、『人権としてのディーセント・ワーク』（旬報社、2011年）、『労働法』（日本評論社、2008年）、『労働組合法（第2版）』（有斐閣、2006年）、『規制が支える自己決定』（法律文化社、2004年）など多数。