

目次:	1~3: 学習会報告	3~4: 有期雇用について他大学の状況	5~6: アンケートまとめ
	7: 要求書提出	8: 旅日記	

11/4 「有期雇用教職員の無期雇用転換と雇い止めの法律問題」学習会を開催しました



11月4日に弁護士の早田由布子さんをお招きし、「有期雇用教職員の無期雇用転換と雇い止めの法律問題」について学習会を行ったので概略を報告する。



1 日本の有期雇用法制

そもそも日本の労働契約は無期契約が原則だが、日本ではドイツのように有期雇用を始めるにあたっての規制(入口規制)は導入されておらず、有期労働者は不安定な地位から逃れにくい立場にある。

一方、出口規制については、平成24年改正労働契約法において、①無期労働契約への転換(「無期転換権」。新18条)②雇止め法理の条文化(新19条)③不合理な労働条件の禁止(新20条)が導入され、有期労働契約の適正な利用のためのルールが整備された。

2 雇止め法理の法定(新19条)

雇止め法理の法定(新19条)とは、有期労働契約が過去に反復して更新を重ね、①期間の定めのない契約と実質的に異なる場合や②有期労働契約終了後も雇用契約が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合は、当該

雇止めは無効となるという法理で、これまでの判例法理を条文化したものである。雇止めを無効にするための手続きとして、労働者からの有期労働契約の更新(締結)の申し込みが必要とされているので、雇止めを告げられた時は、書面で反対の意思表示をし、契約更新の「申込み」と明記することが望ましい。

3 無期労働契約への転換(新18条)

無期労働契約への転換(新18条)とは、同一の使用者ととの間で有期労働契約が反復更新されて5年を超える場合、労働者が申し込みをすれば無期労働契約が成立する制度である。無期労働契約への転換権は、原則として更新が1回以上行われ、その契約期間が5年を超えると発生するが、自動的に期間の定めのない契約に転換するわけではない。5年を過ぎる期間内に申し込みをしないと権利が失効してしまうので注意が必要である。

また、有期労働契約と有期労働契約の間に契約をしていない6か月以上の空白期間(クーリング期間)がある場合には、契約期間の通算がリセットされる。この場合、空白期間後の有期労働契約から通算契約期間が再度カウントされることとなる。労働者が無期転換権を行使した時点で無期労働契約が成立するので、有期労働契約終了をもって使用者は雇止めすることはできない。転換後の労働条件は原則として従前の労働契約と同じだが、就業規則等で別段の定めを設けることができるので労働組合による積極的な交渉が有用である。

ただし、高度専門職及び継続雇用高齢者である有期雇用労働者に対しては、有期雇用特別措置法により前述の制度が適用除外とされており、大学

教職員等に対しては大学教員任期法により、無期転換権発生要件（通常5年）を10年に伸長するなど特例が設けられている。

4 不更新条項と更新回数制限

契約書や就業規則等に「期間満了後の更新はしない」「4回を超えて更新はしない」等の更新回数や年数の制限に関する記載（「不更新条項」）がある場合、そもそも納得して契約したのだから期間満了時の合意解約＝退職の意思表示とみなされるのかが問題となる。これに対し、今職を失うか、次に職を失うかという二者択一を迫る不更新条項自体がそもそも公序良俗に反し無効との説（西谷敏説）がある。また、裁判例でも形式的な契約書への署名、押印だけでは雇用契約の終了についての合意を認定せず、慎重に労働者の同意を検討する傾向が見受けられる。



合理的期待（当該有期労働契約終了後も雇用契約が継続するものと期待することに合理性を認められること）の有無は、これまでの裁判例等において以下のように考えられてきた。①当初、不更新条項が存在しなかったにもかかわらず、契約途中から当該条項が認定された場合は、一方的認定のみでは労働者の納得が得られぬ限り、期待権は消滅しない。

②有期契約最長3年という定めに基づく更新拒否

<参加された方からの感想です>

今回の勉強会に参加して、有期雇用の常態化そのものに問題があることを知りました。また5年雇止めというのは法の精神に反する脱法行為なのだと知りました。無期雇用転換の権利を発生させないために、最初からわざわざ5年以内の契約にしていたんだとわかり、何だか裏切られた気持ちです。業務が存在する限り、希望するすべての有期雇用職員を無期雇用にしてほしいと思います。



について、期間満了日に先立つ直近の更新拒否について、期間満了日に先立つ直近の更新において、期間満了日以降更新契約を更新しない旨の明示があったこと等から、合理的期待権不成立。

結びに代えて

有期被用者（有期雇用契約労働者）の当該雇用契約の継続に関する合理的期待権を保障することが、24年改正労働契約法の根本精神の一つであることを実感した。その為の18条ないし20条の改正である。問題の核心は当該被用者の合理的期待を裏切るような背信的運用を許してはいけないこと。クーリング制度は、その意味でかなり慎重に考えるべき問題だと思われる。当該制度の導入は労使双方の妥協的産物であることは明らかだが、クーリング期間を認定・実行する真意が、専ら無期転換権の発生阻止にあるならば、それは法の趣旨に違背するようにも思われる。それでも法律上そのような方法が許容される以上、そこは割り切るしかない。当初から無期転換権不行使を有期労働契約の更新条件とすることは違法である。被用者側としては、契約書を詳細にチェックして、このような違法行為を許さぬよう自衛すべきである。

雇用契約は、単純な売買契約とは明らかに異なる極めて繊細な人権にかかわる契約である。立場の相互互換性・対等性は労使間で失われているが故に、人権保障の一環として労働法制が展開されてきた。労働者・被用者は理不尽な使用者・雇用主の主張に屈してはならない。権利の放棄は即ち労働者人権侵害の許容を意味する。労働者人権保護のための組合であることを今こそ想起すべきである。大学教員を一般の労働者と別物の存在と一段高くみることは、インテリの思い上がりではなかろうか。大学が「ブラック企業」であってはならないこと、これは云わずもがなである。

（文責：副委員長 法務研究科 米山毅一郎）

岡山大学には同じような立場の仲間がたくさんいて、不安や怒りを誰にも相談できずに悩んでいることがわかりました。私たちは無期雇用の人と同じように大学の重要な業務の一端を担いながら、不安定な立場に置かれ、まるで便利な消耗品のように使い捨てられようとしています。言い辛い悩みを声にしてくれた他の参加者の方々、今まで誰も聞いてくれなかった有期雇用の声を聞いてくれた組合幹部の皆さん、ありがとうございました。今後もこのような勉強会があればぜひ参加したいと思います。

勤務時間の関係で、遅れて参加しましたが、参加してよかったと思います。同じ事務補佐員でも、それぞれの部署でいろいろと異なる仕事をしてられる話を聞いたり、今まで知らなかった雇用に関する話(合理的期待、ジョブ型正職員など)も知ることができたり、とてもよい勉強になりました。私としては、岡山大学に無期雇用していただくことを希望していますが、無期雇用となると、正職員のように人事異動があるのではないかと心配しています。でも、人事異動も仕方ないと考えています。

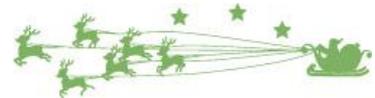
今後も私たち有期雇用職員のために、このような学習会を開いていただけると、ありがたいです。お忙しいとは存じますが、どうぞよろしく願いいたします。

先日は参加させていただきありがとうございました。このような勉強会に参加するのは初めてなので、参加者のみなさんの意識の高さに驚きました。これまで言われるがままに更新手続きして

きましたが、もっと意識的に自分の労働条件について知っていくことが必要だと思いました。お話を伺いながらあらためて6か月のクーリング期間というのは労使双方にとって無駄な期間だなど思いました。とはいえ、条件をリセットされても(賃金が下がっても)岡大で働いていたいというのが正直なところではあります。

先日は学習会に参加させて頂きまして、ありがとうございました。いろんな立場の方がおられ、皆さま今回の有期雇用の問題で困っている実状が聞けて参考になりました。有期雇用から無期雇用への転換について、条件や方法など大変参考になりましたが、恐らく5年毎で一旦雇用が終了することの繰り返しになるのではないかと感じております。それでも、継続雇用して頂けるのであれば有り難いことなのかも知れませんが、自分の置かれた状況を理解し、どのような選択が可能か、しっかり考えなければならないと思いました。

有期雇用について他大学などの状況



全大教ホームページの単組交流広場(組合員限定)には、各大学職員組合からいろいろな取り組みの情報が寄せられています。労働契約法改正から5年目となる2018年4月を間近に控え、有期雇用職員の雇い止め問題に関する情報のやりとりが活発になってきました。そこで得られた情報を中心に他大学の状況などをいくつか紹介します。

京都大学職員組合では、12月22日(木)に団体交渉を予定しており、この中で、非常勤職員の就業規則から「通算雇用期間5年」を削除し、「無期労働契約への転換」を促進することを要求しています。

京都大学職員組合ニュース(2016年11月28日発行)

http://kikanshi.kyodai-union.gr.jp/kumiai_news/16/161128_06th.pdf

東北大学職員組合の雇い止めを巡る取り組みは、新聞などにも取り上げられ大きな話題となりました。

東北大学職員組合「無期転換」問題ニュース(2016年11月11日発行)

いま、声をあげよう!希望する人全員を無期雇用に!

<http://www.tohokudai-kumiai.org/docs16/ns161114.html>

2016年2月、東北大学は、有期雇用職員向け説明会で、5年間の更新上限の対象となる約3200人について、「常勤職員と同等以上の成果を出すと見込まれる者」のみを無期化の対象とし、その他は原則として無期転換せず契約終了という方針を提示しました。これに対し、東北大学職員組合は、団体交渉で継続的に問題点を指摘し、説明会に参加した非常勤職員約1200人にピラを配布して働きかけ、学長あて「希望者全員の無期転換を求める署名」用紙を対象となる有期雇用職員全員に送付し、1191通の署名を集めました。その後、2016年10月、大学側は「無期転換に関わる人事方針を見直し」を表明し、「諸般の事情の変化によって、方針を原点に立ち返って見直し、年内には新たな方針を示したい」との

見解を示しました。大学の新たな方針がどのような内容か分からないため、まだ予断は許さない状況ではあるとのことですが、地道な組合活動があげた成果といえるでしょう。

東北大学職員組合速報 (2016年10月19日発行)

大学側「無期転換に関わる人事方針を見直し」と表明

<http://www.tohokudai-kumiai.org/docs16/skh161019.html>

その他、全大教の情報によれば、徳島大学、信州大学、大阪教育大学が、無期雇用への転換（雇用上限の撤廃）を明らかにしています。

また、民間に目を向けてみると、積極的に無期転換に移行する動きが見られます。厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成した資料（下記PDFのp.8参照）によれば、無期転換ルールへの対応の検討状況で、フルタイム有期を雇用する企業の4割超（42.2%）が「何らかの形で無期契約にしていく」、4割弱（38.6%）が「対応方針は未定・分からない」、1.5割（14.7%）が「通算5年を超えないよう運用」と回答しており、無期転換する企業の割合が雇い止めをする企業の割合を上回っています。

「無期転換ルールに関する雇い止めの状況等について」

(厚生労働省労働基準局労働条件政策課)

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000034675.pdf

この動きは、企業はすでに無期雇用化により優秀な職員を囲い込む方向に舵を切っていると見てもいいと思われれます。そのような状況の中で、一律雇い止めで、優秀な職員を流出させだけの大学の方針は、経営的に大きな問題をはらんでいるのではないのでしょうか。

無料法律相談『ユニオン』をご利用ください

セクハラ、アカハラなどの労働環境問題、あるいは個人的な問題でも結構です。プライバシーを厳守するために、組合執行部とは別組織である人権部が相談を受け付けています。法的な相談をしたい組合員のために顧問弁護士を置き、希望者には、最初の弁護士相談を無料で受けられる「ユニオン」を設けています。法律相談は、随時、弁護士事務所で行います。相談を希望される方は、人権部までお申し込みください。

連絡先：藤井和佐 文学部教授 内線8451

教授の配偶者扶養手当、

不支給から3500円に変更

すでに204号でお知らせしたように人事院勧告に従って扶養手当が見直されることになっております。204号では教育職(一)5級(教授がこれに当たります)の配偶者扶養手当が減額になり平成32年以降不支給になるとお伝えしましたが、その後変更がありました。国の扱いが、教育職(一)5級は行政職(一)9級ではなく8級になることになったので岡山大学でも同様の取り扱いとなることになると。従って教授の配偶者扶養手当は行政職(一)8級と同じく、平成31年には3,500円まで減額され以降そのままになる予定です。(笹倉)

組合合唱団と一緒に歌いませんか?

こんにちは!職員組合合唱団です。合唱団では月に3回、金曜日の夕方6時から北公民館で練習をしています。レパートリーは世界や日本の名歌から心にジーンとくる懐かしい歌まで、様々な曲で合唱を楽しんでいます。毎回簡単なストレッチで練習スタート、発声練習、そして歌声が部屋いっぱい、公民館いっぱい(?)に広がっていきます。みんなで楽しく歌って身も体もほぐれ、一週間の疲れから開放!です。一度、覗いてみてください。お待ちしております。お問い合わせは、組合(内7168)まで

組合だよりの原稿を募集しています

岡山で見に行き、手に取ることのできるもので、大学人らしい(職員の方からの投稿も歓迎)情報提供には謝礼を払い、組合新聞に掲載していきたいと考えています。書評、映画鑑賞、展覧会鑑賞、紀行文(写真等もお付け下さい)などお待ちしております。さらに大学のあり方についての投稿も歓迎いたします。採用された方には、薄謝を差し上げます。

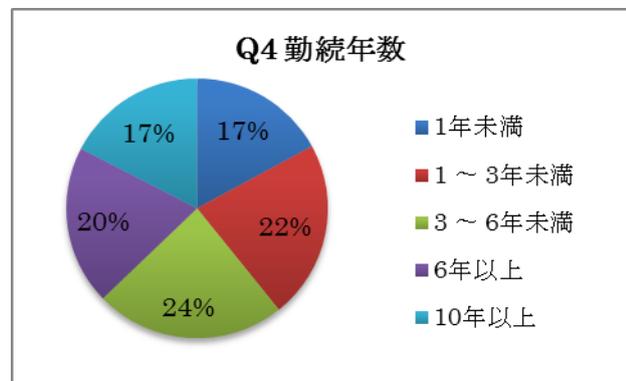
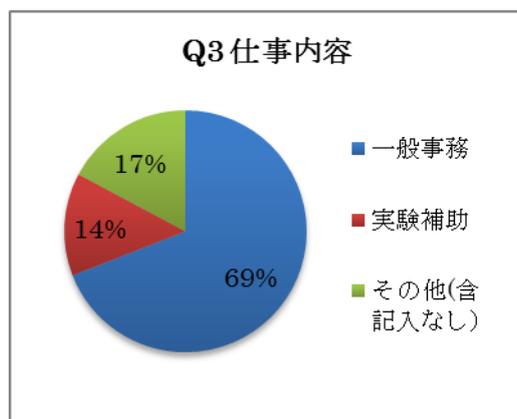
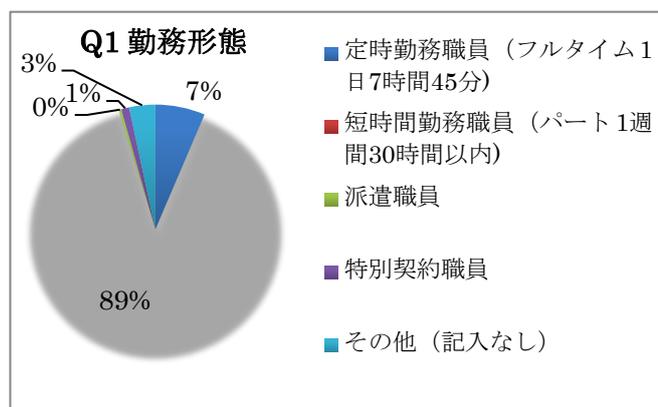
非常勤職員アンケートを実施しました！



2016年10月21日から11月15日、岡山大学で働いておられる非常勤職員のみなさまを対象としたアンケートを実施しました。医療系・研究系を除く非常勤職員のみなさま751人にアンケート用紙を配布させていただき297回答(回答率39.54%)の回答をいただきました。アンケート内容の詳しいまとめは現在作成中ですが、速報としていくつかピックアップしてお届けします。

アンケートに答えていただいた方のほとんどが1週間30時間以内の短時間勤務職員の方々でした(Q1のグラフ参照)。全回答の89%がこのの方々です。

仕事内容は、事務の方が約7割、あとは実験補助とその他が約1.5割ずつとなっています(Q3のグラフ参照)。



勤続年数を見ると、4割近く(回答数では109)が6年以上となっています(Q4のグラフ参照)。回答数全体のうち期限がついていない(Q5の質問)と答えた方は12回答だけですので、6年以上のほとんどの方が有期雇用の方々だと思われます。

岡山大学では有期雇用の最大期限は5年となっているのに、なぜ6年以上の方がこんなに多いのか不思議に思われる方もあるかもしれません。これはこれまでの経緯が関係しています。

まず、2004年の大学法人化前から雇用されている非常勤職員の方は基本的に期限がありません。1年契約を何度も繰り返すことが可能となっています(実質的に無期)。

一方、2004年以降2013年3月以前、つまり労働契約法が改正になる前、岡山大学では有期雇用の最大雇用期限は最初3年最終的に6年に延びました。それが、労働契約法が改正になり5年を越えると無期転換権(無期契約にしてほしいと労働者が申し出たら無期契約にしなければならないという権利)が定められたことに合わせて、岡山大学の有期雇用の最大期限が6年から5年に短縮されました。2013年4月のことです。しかし、この法律では2013年3月までの契約期間は考えず、2013年4月から雇用年限のカウントを始めることになっていたため、2013年3月まで岡山大学に勤めておられた方はさらにそこから5年勤めることが岡山大学の規則上可能になりました。そして実際多くの方が2013年4月に雇用継続されて今日に至っているのです。

アンケートのQ14では「5年を超えると無期転換権を得られるということに対して岡山大学にどのような対応を期待するか」を聞きました。自由記述であるこの問いに対し190の回答が寄せられました。その中からいくつかを紹介します。

- ぜひ本人の希望があれば無期雇用に転換してほしい。
- 大学側がその職員の能力を評価し、必要な人材と評価しているのであれば、無期雇用にすべきだと思います。
- 本人の希望と採用側の合意があれば、ぜひ無期雇用に転換することが可能になるよう強く希望します。その対応をして頂くことで、より仕事に責任感が持てるし、モチベーションにもつながります。
- 2018年4月に実際に無期雇用になった人数、雇い止めになった人数を公表すべき。
- 子供もまだ小さいし、慣れた環境のため出来ればこのまま定年まで働きたい。次の職を見つけるのは困難と思う。正直辛いです。
- 5年以上勤務しているので、この先も継続して働き続けることができるよう対応を考えていただけると幸いに思います。
- 労働法が改正になる度、変わっているので、今回も変わることを希望している。
- 雇用期限が切れる前に、一旦退職した事にして半年間休めばまた同じ席に戻れるようにすると、職員から提案があったという話がある。長く働きたい人は半年休めば、また安い時給に戻るが、雇ってあげるという。そんな理不尽な事があっていいのですか？ 有期→無期雇用に転換して下さい。一生懸命働いている人を切り捨てないで下さい。
- 無期雇用転換のための法改正が、結果的には5年限度を決定的なものにしてしまっている現状、たとえ、短時間勤務でも長期的安定的に雇用されているほうがよいが、正規登用試験は非常に狭き門になっている。大変能力の高いパート職員が多く働いているが、これを失うことは損失が大きいように思う。
- 大学側が必要と思われる職員に対しては、5年を超えて働くことができるようになってほしい。
- 皆、働き続けたいと思っているはず。問題なく仕事のできる人は、安定した雇用に切り替えて欲しい。能力のある人は不安定な職場には来てくれない。”誰でもできる仕事”と思われているものの中にも、経験や目配り、気配りで効率が変わってくるものも多い。時間分を埋める人手さえあれば、ではなく、能力や成長の可能性のある人は、長く雇ってほしい。人を使い捨てにしないで！
- 無期雇用になることはよいことだと思う。先日大学が正規登用試験に年齢制限を設けることを発表したが、今まで通り年齢制限は加えないでほしい。子どもの手が離れるころに試験を受けようと思っ



ても、年齢制限にひっかかってしまう。試験に年齢制限を設けるのなら、5年間きちんと働いた有期雇用の非常勤職員はそのまま無期雇用に転換できる道も設けてほしい。

- 現場の意志を尊重し、臨機応変に対応して欲しいと思います。
- 今と同じ条件でも、長く働きたいという希望も多いと思うが、無期雇用にすることは難しいとなると、5年で職を失うことになると思う。教員もパートも双方が望むなら、同じ条件で勤務できるよう大学がなんらかの手を打ってほしい。
- 本人の希望で無期雇用に！先生も職員がたびたび変わると困りますと言っています。
- 岡大に採用が決まったものの、5年の雇用契約というのは、ネックでした。年齢が48歳なので、このまま勤めていてよいのか、悩んでいます。雇用の任期の問題はぜひ考えてほしいです。無期雇用、職員登用試験があるというのを知り、チャンスがあるのだと、思っていました。今年より年齢制限がもうけてあり、非常に残念というか、くやしいです。入った年が47歳だったので、仕方ありませんが、TOEIC試験にチャレンジしたり色々研修も受けてみたいと思っておりますが、がんばっても非常勤止まりか・・・と思うと、やるせないです。



- 仕事へのやりがい、年間を通してのペースがつかめたところに退職をせざるをえなくなることが残念です。その頃に(満期頃)40代に差し掛かり、別のところへ就活しても、ますます正社員、正規登用が難しくなるので、できれば岡大で勤めたい。
- 現状のまま、継続して働きたいので、雇用部署から要望があれば、継続できるシステムにしてほしい。
- できれば、このまま続けたい。特別契約の方と同じ内容(むしろ多い)なのに、給料が少ないのは悲しい。
- 自分は、非常勤、短時間とも承知で勤務していますが、改正により非常勤職員の雇用期限が全員一緒になってしまったことで、上司が一番困っているようなので、良い形に変えてもらえればと思います。
- どうなるのか不安。短時間勤務でもヨーロッパのように相応の手当てがほしい。



このアンケートの詳細な報告は、完成次第岡山大学職員組合のホームページに掲載する予定です。

11/18 有期雇用職員の最大雇用年限 5 年 に関する要求書を提出しました

12/22 団体交渉
をします！！

2013年4月に改正労働契約法が施行され、有期雇用職員の雇用年数をそれまでどれだけ雇用されていたかにかかわらず2013年4月から雇用年数を数えることになりました。2018年3月がその5年になります。

改正労働契約法では1回以上の契約更新を経て雇用期限が5年を超えると労働者の申し出により無期雇用へ転換されることとなります。それを避けるため、岡山大学では非常勤職員は一部の例外を除いて原則的に雇用期限が最長5年と定められています。このままでは2018年3月に特別契約職員134人、非常勤職員203人が雇用終了、いわゆる雇い止めとなってしまいます。これは改正労働契約法の趣旨から外れた運用と言えましょう。実際に日本郵政、ユニクロ、スターバックス、イケアなど複数の有力な企業が5年を越えて有期雇用職員を雇用するということを発表しており、厚生労働省の調査でも5年で雇用契約終了とすると答えた企業は2割未満となっています。

有期雇用の方々には岡山大学で重要な仕事を担っておられ、これらの方々すべてが辞められると岡山大学の業務の効率が著しく低下することが予想されます。岡山大学の使命を果たすためにもできるだけ多くの優秀な特別契約職員、非常勤職員を雇い続けることが必要だと組合では考えています。

一方、現場では、優秀な方たちが一度に辞められるという事態を避けるため、改正労働契約法のクーリング期間制度を悪用し、複数の有期雇用職員にローテーションで半年間ずつ休ませる(つまり、雇用契約を結ばない)ことで、実質的に5年を越えての雇用をしようとする動きがあると聞いています。これは、優秀な有期雇用職員を継続的に雇用したいという現場の切実な声により考えたものと思われそうですが、現場も本人もその間支障をきたし、明らかな脱法行為でもあり、ただちにこのような運用は中止し、すみやかに5年を超える雇用契約を結ぶべきです。

これらの状況を踏まえ、岡山大学職員組合では、以下の項目について団体交渉を行うことを要求します。

記

1. 就業規則を変更し有期雇用職員に対する5年という最長雇用期限を撤廃すること。
2. 優秀な有期雇用職員に対しては5年を越えての雇用を認めること。
3. ジョブ型職員などの導入を検討すること(参考：全大教新聞11月号論壇)。
4. 現在の雇用が継続された場合、2018年度、2019年度、2020年度のそれぞれの年度中に最大雇用期限を迎える予定の有期雇用職員の人数を職種別に明らかにすること。
5. 今年度末が「5年期限」となる現在雇用している有期雇用職員の労働条件通知書の「更新の有無」については「更新する場合がある。」に変更し、無期労働契約に転換可能とすること。
6. 2017年4月以降に雇用契約される「5年期限」となる有期雇用職員の労働条件通知書の「更新の有無」についてはそれまでの勤続年数に関わらず「更新する場合がある。」とすること。

以上

有期雇用職員の
の加入が増えてい
ます。もっと仲間を
増やしましょう！

～ あなたも組合の仲間になりませんか？

あなたの声を大学運営に、労働条件改善に反映させてみませんか？

私たちは、あなたの参加を期待しています。

主な活動：団体交渉、学長懇談会研究科長・各部長・病院長と交渉、講演会、学習会の開催、レクリエーション活動、コーラスサークルなど。教員の方も、事務職員の方も、技術職員の方も、パートの方も組合に入ることができます。お近くの組合役員もしくは、組合事務所までご連絡ください。組合事務所は、一般教育棟 A 棟一階東端です。(内 7 1 6 8)

mail : ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第39回 沖縄本島 路線バス紀行 前編

工学部単組 大西孝

寒い時こそ暖かいところへ！ということで、フーテン旅行記では3度にわたって沖縄を取り上げたいと思います。ただし、沖縄には那覇市内のモノレールを除くと鉄道は走っていません。したがって沖縄本島を公共交通機関で一周する場合、路線バスの利用が不可欠で、フーテン旅行記としては異例の路線バスを使った沖縄本島一周記をお届けします。

南北に細長い沖縄本島は、大きな都市や米軍基地が那覇市から本島の中部にかけて連続しており、名護市やその北側にある国頭（くにがみ）村は山原（やんばる）と呼ばれ豊かな自然が残り、また那覇より南の地域は、沖縄戦の激戦地となり、戦跡が残っています。初回の今回は、那覇市内から沖縄県中部を通り、北部の名護市を目指します。



多くの路線バスが発着する那覇バスターミナル。待機中のバスがずらっと並ぶ様子は壮観です。

那覇から名護までは、高速バスを使えば約1時間半で移動できます。しかしフーテン旅行記としては、当然ローカルな路線バスをチョイスします。名護へ向かう途中の読谷（よみたん）村に寄り、沖縄らしい古城の跡に寄っていくプランです。沖縄の各地を結ぶ路線バスが集結するのは、沖縄都市モノレールの旭橋駅前にある那覇バスターミナルです。各地を結ぶバスが次々と出て行く様子は壮観で、まさに沖縄県民の移動を路線バスが支えているという実感がわきます。ここから読谷バスターミナル行きのバスに乗り国道58号を北上すると、途中の宜野湾市から米軍施設が車窓に目に入るようになり、よくニュースで耳にする普天間飛行場や周辺の米軍基地、さらに嘉手納（かでな）

町に入ると嘉手納空軍基地が進行方向右側に広がります。特に嘉手納基地のフェンスは、バスがいくら進んでも途切れることなく並走し、米軍基地の多くが沖縄へ集中しているという現実を痛感します。



座喜味城跡の上から臨む。整然と組まれた石垣が城の周囲を囲っています。

那覇から約1時間、読谷村の高志保（たかしほ）入口というバス停で降りて、座喜味（ざきみ）城まで1キロ少々を歩きます。路線バスを使うと、観光バスのように城跡の前まで横付けされるわけではありませんが、地元の道を歩き、その土地の空気に触れるのもローカル路線バスならではの楽しみです。座喜味城は15世紀初めに建設されたもので、今は石垣しか残っていませんが、アーチ状の通路が石垣に設けられるなど、本州にあるお城とは少し趣が異なっています。ゆったりと時間が流れる広大な城跡で、遠くの海を眺めながらのんびりするのも良いものです。座喜味城からは一度国道58号まで路線バスに乗り、さらに国道上で名護行きのバスに乗り換え、さらに1時間程度バスに揺られて名護を目指します。途中の恩納（おんな）村で夕暮れを迎えましたが、路線バスから見る夕日は息をのむようなきれいなものでした。



名護までのバスの車窓から見る夕日。恩納村の付近で。