

議事録（令和４年度の業務執行体制に係る職員の勤務労働条件について）

【大阪市職員労働組合都島区役所支部との団体交渉】

日 時 令和３年１２月２２日（水）１８時～１８時３０分

場 所 都島区役所 ２階 区長応接室

出席者 所属：総務課長、総務課長代理、総務課担当係長

支部：支部長代行

（組合①）

それでは「2022 年度の要員確保」について申し入れを行う。

<申し入れ文>

申し入れにあたって、所属の基本的な認識を質しておきたい。

我々、区役所現場で働くものとしては、市民サービスの確保は極めて重要な課題であり、安易な切り下げは許されるものではないと考える。まして、職員数の削減計画達成に向けた数字合わせとも言えるような人員削減については反対であり、業務内容・業務量に見合った執行体制と、労働強化をきたさない要員配置が必須であると認識している。

この間繰り返し申し上げてきたが、各現場において、コンプライアンスや服務規律の徹底については声高に叫ばれてはいるが、そこで働く者の労働条件については決して守られているとは思えない状態にある。職場のワークルールもコンプライアンスと同様、当たり前にも守られるべきルールであり、その履行は当然所属の責任において行われるべきものである。

この間、ワーク・ライフ・バランスの推進を名目として超過勤務の縮減もしきりにうたわれているが、業務がスクラップされず、また必要な要員配置もされない現状においては、かえって現場に負担を強いる結果ともなっている。さらに、法令に基づいた休憩時間も十分に取れない職場も現出し、「仕事と人の関係」の上に立った業務執行体制の構築がなされたのか市側・所属としての使用者責任を厳しく問わざるを得ない。言うまでもないが、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や年次有給休暇等の未取得日数の増加といった労働環境の悪化の上に成り立つものではない。

この間、要員問題については「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じて労使決着をめざしてきたところである。2022 年度業務執行体制の構

築や改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう申し入れる。また、結果として勤務労働条件に影響を及ぼさない場合であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「仕事と人」の関係整理等、所属として責任を持って判断がなされた経緯とその内容について十分な情報提供を適切な時期に行うよう求める。

そのうえで、所属としての次年度要員確保の考え方を明らかにされたい。

(所属①)

ただいま、令和4年度の業務執行体制について、必要な勤務労働条件の確保を図るように申入れを受けたところであるが、令和4年度における業務執行体制についての本市の考えを示したい。

本市では、厳しい財政状況のもと、市政のあらゆる面から抜本的な改革を進め、財政再建に向けた取組を行ってきた。

平成28年8月に策定した「市政改革プラン2.0」等において、歳入の確保、施策や事業の聖域なきゼロベースの見直し等、ムダを徹底的に排除し効果的・効率的な行財政運営をめざし、収入の範囲で予算を編成することを基本とする規律ある財政運営を進めながら、ICTの活用や職員の能力を最大限引き出すことで質の向上を図る改革を進めてきた。

しかしながら、今後の財政収支概算（粗い試算）〔令和3年2月〕では、2022年度に通常収支不足が一旦解消する見込みであるが、期間中盤では、再び収支が悪化し、期間終盤では、高齢化の進展等に伴う扶助費の増や、起債償還の増等により、通常収支不足が拡大する見込みとなっており、過日9月10日には、コロナ禍の影響もあり、来年度には211億円の通常収支不足見込みが公表された。

令和2年4月に策定した「市政改革プラン3.0」においても、柱の1つとして、効果的・効率的な行財政運営が掲げられ、質の高い業務執行や施設・事業の適切なマネジメントとともに、人員マネジメントの推進、未利用地の有効活用等による効率的な行財政運営に取り組むこととしている。

スリムで効率的な業務執行体制をめざしつつ、ますます複雑・多様化する市民ニーズや地域社会の課題に的確に対応するためには、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取組とともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

定年年齢の引き上げについては、本年6月に国家公務員の定年を引き上げるため

の国家公務員法の改正に伴い、地方公務員の定年も 60 歳から 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げる地方公務員法改正法案が可決された。現在、国や他都市の動向も踏まえ、条例改正等に向けて準備を行っている状況である。今後、勤務労働条件に関することについては、交渉・協議を行ってまいりたい。

再任用制度については、雇用と年金の連携を図るとともに職員が長年培った能力・経験を有効に活用するために設けており、短時間勤務の職域は本務職員が担う業務を整理したうえで設置した。

再任用短時間勤務職員の応募者の減少については、関係所属において、人材データベースを活用して募集するほか、業務整理等を行ったうえで、会計年度任用職員を任用するなどして対応している。

会計年度任用職員については、引き続き関係所属と連携を図りながら、適切な運用に努めるとともに、職員の勤務労働条件に関し、交渉の申し入れがあった際には、丁寧な対応を行ってまいりたい。

事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案、それに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それによって職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているので、よろしくお願いしたい。

(組合②)

ただ今、所属から「真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならない」とした基本的な考え方が示された。我々としても、事務事業の見直しそのものを否定するものではないが、行政業務を見直すにしても、市民サービスの低下を招くことは許されるものではなく、必要な人員を的確に配置し、十分な執行体制を構築しなければならないと認識しており、所属として「仕事と人」の関係整理にもとづいた、慎重な検討と、それに見合った要員配置を行うよう強く求めておきたい。

また、改めて交渉のあり方について所属の認識を確認しておきたい。そもそも、地公法 55 条には、適法な交渉事項について適法な交渉の申し入れがあったときは、当局はその申し入れに応ずべき地位に立つとされている。少なくとも、来年度の業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れは、こうした「適法な交渉」に該当することから、我々からの申し入れに対して、地公法にもとづいて団体交渉に応じるのは当然と考えており、所属としての確認を求める。

そのうえで、何点かにわたり我々の考え方を示しておきたい。

1. まず、今年度の業務執行体制について、昨年末の交渉時に所属から「職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項である」との回答がされ、その考え方にもとづき、本年4月に職員配置がなされてきたところである。現在、すでに8ヶ月を経過しているが、現時点における職員の勤務労働条件への影響について所属としての認識を明らかにされたい。
2. 近年の要員交渉において、所属側からは判断に至る十分な情報提供はされず、「勤務労働条件に影響を与えない」という一方的な見解のもと、年度末に単に執行体制構築にかかる「結果」についてのみ述べられており、連年、大綱了解に至らない結果となっている。勤務労働条件への影響を与える範囲については「方針が決定」した後では遅きに失しており、回答の根拠となる資料や書面を一切提示しないような行為も、交渉においては許されるものではない。「根拠資料」として交渉中または事前に、当然示されるべきものと考えているので、強く指摘しておく。そのうえで所属側には、このことをふまえ、今後誠意ある交渉・協議を行うよう強く求めておく。
3. 各区において、区長マネジメントによる区政改革が進められている。当区において、次年度以降新たな事業展開が行われるのであれば、その内容を明らかにされたい。また、その場合の業務執行体制を構築することにより、勤務労働条件に変更が生じるのであれば、そのことについても明らかにされたい。
4. 近年連発する大規模災害に関わっては、発生時の初動体制について、交通網の停止などにより体制確保が困難な状況が明らかとなっている。また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、業務繁忙から要員不足が生じる事態となった現場もある。とりわけ、新型コロナウイルス感染症対策に関わっては、ワクチン対応含めて対応が長期化することが予測されており、さらに選挙業務等が予定されている中で、当該感染症担当はもとより、すべての業務担当における円滑な業務執行と勤務労働条件の確保が求められている。関係局への働きかけをはじめ、区役所業務の整理や一部削減も含めて体制が確保されるよう所属としての考え方を求めたい。

このように、災害発生時や感染症拡大時の業務執行については、初動体制を含め業務の継続性を重視した恒常的で実効性のある体制を確保するとともに「非常時」にも耐えうる体制の確保が必須であると考え。所属として、市側・関係局

への働きかけなどを含めた責任ある対応を求めておく。

また、大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援も想定されることから、勤務労働条件に影響が生じる事項に関わって、十分な交渉・協議を求めておく。

5. 区長会議が連年実施してきている「各区役所の職員配置数について（提言）」の課題については、これまで「区役所職員総数を変えない」とした考え方に固執し実施してきている。これでは各区役所「間」で「要員数の綱引き」と言った状況を招来しかねず、現場混乱をきたすこととなり、また職員数が減員されれば、職場に労働過重を招き、それによって市民サービスの後退につながるものが危惧される。「職員配置数」の検討にあたっては、本来の要員配置の考え方として、あるべき「仕事と人の関係」について緻密な検証を積み上げ、「必要な市民サービス」に的確に対応でき得る業務執行体制を構築しなければならないと基本的に認識するところである。当区役所の業務執行体制にも大きな影響を及ぼすことから、時期を逸さない適宜の情報提供など所属の丁寧な対応を求めるとともに、労働過重や市民サービスの後退、現場混乱を生じさせないように区長会議等への働きかけなども求めたい。

6. 本務職員に代わる再任用職員の配置については、再任用を希望する職員が、これまで培ってきた能力・知識・経験を十分に発揮し安心して働き続けることが出来る労働環境の整備が必要と考えている。また、その一方で、職域の開発については、共に働く現役世代も安心して働ける環境づくりが必要であり、所属としても主体的に検討するなど取組みを求めておく。

一方、定年年齢の段階的な引き上げに伴い、2023年度から31年度にかけて2年ごとに定年退職者のない年度が生じることとなる。単純に職員定数のみに固執することなく、職員の年齢構成を十分に考慮した業務執行体制の構築が必要であるため、所属として責任ある対応を求めておく。

7. 「事業担当主事（補）」への転任制度については、その職域を限定していることなどもあり、我々としてもそれぞれの現場における業務実態を踏まえた責任ある対応が必要であると考えており、所属責任が十分果たされるよう求める。また、現業職員の事務転任後の配置などの取り扱いについても丁寧な対応を求めておく。

8. 待機児童解消に向けた対策として、2018 年 9 月から区役所庁舎内での保育施設が設置・開所されている。これによる、庁舎管理上の問題や区役所職場の環境変化などについて十分に把握しつつ、必要な体制確保について所属の責任ある対応を求めている。
9. この間、24 区役所での住民情報担当業務、また一部区役所では保険年金担当業務において民間委託化が実施されている。一方、当区でのその他業務について「委託化」が検討されているのであれば、当然のごとく組合員の勤務労働条件に大きく影響を及ぼすことから、適切な時期に十分な交渉・協議を行うよう求めている。また、住民情報担当業務における委託契約に関わっては、「偽装請負」防止対策等が盛り込まれた対応がはかられている。「偽装請負」自体は、当然のこととしてあってはならないことは言うまでもない。我々としても 24 区トータルの課題であると考えているが、引き続き現場混乱や市民サービスの低下をきたさぬようにすることはもちろんのこと、一方で「過料」の取り扱いについては変更となったものの「運用変更」が徹底された場合、現場業務に大きく影響を与えることから、必要な要員配置を行うなど、所属としての責任ある対応を求めている。
10. 福祉五法業務に関わる課題については、各区において区長マネジメントによる人員配置が行われている現状があるが、我々としては 24 区ベーシックに行われるべき業務であると認識する。特にこの業務に関わる要員問題については、個別業務量を精査し業務量積み上げにより体制確立をはかってきた経過もあり、本来、社会福祉・保障制度の変革等に伴う現場への影響を踏まえた対応が必要であることは言うまでもない。所属として責任ある対応を求めている。

また、子育て支援関係業務において、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。特に虐待事案はより専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらに DV 対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々増加しており、業務量に見合った体制整備が必要であることから、所属としての責任ある対応を求めている。
11. 生活保護実施体制に関わっては、区長マネジメントに基づく要員配置ではなく、全区的な配置基準によって配置されるものであると認識している。そのうえで生活保護現場においては、ここ数年来、債権回収に関わる業務や生活保護の適正実施への対応などの繁忙実態が顕著である。所属に現場実態を踏まえた丁寧な対応を求めるとともに、配置基準そのものが実効あるものとなるよう関係局に対して

強く働きかけるよう求めるものである。また、4条任期付職員の任用については、すでに導入以降10年以上経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、任期付職員が担ってきた業務の重要性からすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を行うべきであると考えており、所属の責任ある対応を求めている。

また、昨年度に公正職務審査委員会から指摘された生活保護実施体制にかかる職員の社会福祉主事任用資格取得状況に関わって、福祉局より「有資格者充足率向上計画（R元年度～R7年度）」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めたい。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めるなど、所属の対応も求めたい。

12. 区役所における窓口現場の特徴でもあるが、開庁前の準備作業や閉庁後の整理作業に関わっては、必要な準備や整理作業は当然業務であるとともに労働条件が担保されるべきであり、決して職員の「自発性」に頼るものではないと認識している。所属として、現行の職場実態を把握したうえで、問題解消に向けた責任ある対応を求めている。

13. 先に述べた「各区役所の職員配置数について（提言）」の課題、さらに、この間のマイナンバーにかかわる業務や大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、それらの業務の内容や要員配置の検討が区長会議や関係局で行われている。これら24区役所全体の勤務労働条件に影響を及ぼすこととなる業務課題については、支部・区所属ごとの対応は自ずと限界が生じることから、24区役所に共通した課題について交渉委任を受けた区役所支部連絡協議会と関係局がしかるべき時期に課題整理や交渉を行うべきであると認識する。所属として、市側・関係局への働きかけなどを含めた対応を強く求めている。

14. 会計年度任用職員に関わっては、採用予定者数に満たない状況等が生じた経過から、本務職員を配置することを含めた早期改善策等の検討並びに「会計年度任用職員」の採用要件などの見直しを行うことが求められている。区役所においても多くの対象職場・職員が存在していることから、常勤職員が担うべき業務には常勤職員を配置することを踏まえつつ、体制確保を行うことはもちろんのこと、

現場混乱を生じさせることのないよう所属として責任ある対応を求めている。

15. 超過勤務が多い部署も連年にわたって固定化している。所属として実態を把握しつつ、恒常的な超過勤務について抜本的な解消のための対応を求めているとともに、具体的な要員配置を含む実効性ある対応を行なうよう強く求めている。

いずれにしても、区役所現場における業務に関しては「仕事と人」の関係整理による業務量に見合った業務執行体制が必要であると認識しており、職員の労働条件が担保された体制整備を行うよう強く求めている。

そのうえで、勤務労働条件に影響を及ぼす内容に関しては、支部・所属間での十分な交渉・協議が必要であると認識しており、所属としても円滑な協議が行われるよう、誠意を持った対応を行うよう求めている。

(所属②)

ただ今、組合側から数点にわたる指摘を受けたところである。

私どもとしても、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応するためにも、事務の簡素化による見直し・委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

また、適切な時間外勤務の執行管理はもちろん、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、ワーク・ライフ・バランスにも支障があることから、日常的に効率的な業務の進行管理に十分に努め、時間外勤務を必要最小限にとどめるよう、職員の時間外勤務の状況を踏まえながら、引き続き、縮減に向けた取組を全庁的に行ってまいりたい。

勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、丁寧に対応してまいりたい。

そのうえで来年度の業務執行体制の確立に当たっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確立していきたいと考えている。

1. 令和3年度の業務執行体制について、本年4月に職員配置を行い、8ヶ月が経過する中であるが、新型コロナウイルス感染症拡大防止策として都島スポーツセンターにおけるワクチン個別接種会場運営業務やゴールデンウィーク期間の飲

食店見回り業務、自宅療養者に対する健康観察業務を全庁的な応援体制のもと実施してきた。また、保健所業務の応援として9月7日からは係長級職員の派遣を行い、さらには、城見ホールでの集団接種会場運営に、8月24日より職員の派遣を実施しているところである。新型コロナウイルス感染症対策に関わり、様々な場面で、緊急的かつ一時的な業務繁忙を各現場に応援体制をいただいていることに感謝したい。今後、新たな業務増などにより影響を与えるものが発生した場合は、適切な時期に十分な協議に努めてまいりたいと考えている。

2. 勤務労働条件に関する交渉にあたっては、交渉に関わる必要な資料を提供することは当然と考えており、地方公務員法や大阪市労使関係に関する条例の趣旨を踏まえながら、丁寧に対応してまいりたい。
3. 当区における次年度以降の新たな事業展開については、事務事業にかかる施策の企画立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項として、慎重に検討してまいりたい。その上で、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたい。
4. 職員の皆さんには、この間の警報時における情報連絡体制など様々な事態に対応いただき大変に感謝している。今後も引き続き被災者対応とともに、近年、頻発する大規模災害発生時の初動体制確保を限られた人員の中で検討するとともに、警察や消防など関係機関との連携の在り方など大阪市全体に関わる課題については関係局へ十分に協議してまいりたい。また、新型コロナウイルス感染症対策に関わっては対応の長期化が予測されていることから「ウィズコロナ」における業務執行体制を見据えることが必要である。いずれにしても、災害発生時や感染症拡大時の「非常時」に耐えうる体制の確保に向けて関係局に働きかけてまいりたい。
5. この間、区長会などで検討が進められている「区役所における職員の適正配置」については、時期を逸さない適宜の情報提供など丁寧な対応を行なってまいりたい。
6. 再任用の課題については、定年延長を見据えつつ、再任用職員も現役職員と同様に本格的業務に従事することにより、組織力の向上・職場の活性化に繋がるものとして、十分な労働環境の整備に努めてまいりたい。

7. 事業担当主事（補）等の転任制度については、今般、事務転任制度は今年度での終了と事業担当主事（補）の選考方法の見直しが行われてきた。市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難と考えるが、今後も検証を行い、職域拡大などに向けて、関係局と十分に協議してまいりたい。
8. 区役所庁舎内保育施設については、当区においても平成30年9月から設置・開園している。庁舎管理上の問題点などの状況を把握しつつ、職場環境や労働環境に影響を及ぼす場合は、十分な協議に努め、責任をもって対応してまいりたい。
9. 現時点では、来年度に住民情報担当業務以外についての「委託化」は検討していないが、今後、発生する場合は、適切な時期に勤務労働条件に係る十分な協議に努めてまいりたいと考えている。また、国におけるマイナンバーカードの普及促進の取組を受け、次年度以降の区におけるマイナンバー関連業務については現在、区長会議などで議論中と聞いており、方向性が確定した段階で業務量に応じた体制確保を関係局と協議しながら責任をもって対応してまいりたい。
10. 保健福祉業務に関わって、ご指摘のとおりこの間業務量積算方式で体制を確立した経過を持っている。いずれにしても連年にわたる制度の改変に伴う業務対応など大阪市として対応しなければならない課題も多く慎重に対応してまいりたい。

また、子育て支援関係業務については、「重大な児童虐待ゼロ」の実現をめざすため、区の地域実情に即した取り組みが求められるなか、重点的な課題として取り組んでいくとともに、必要な業務執行体制の確保や職場環境の整備に努めてまいりたい。
11. 生活保護実施体制に関わっては、全区統一的な配置基準によって配置されるものであるが、その配置基準そのものが現場実態に合ったものであるかを検証しつつ、実効あるものとなるよう関係局に対し働きかけてまいりたい。また、4条任期付職員の任用についても、制度上の課題等をふまえ同じく関係局と協議しながら責任をもって対応してまいりたい。
12. 区役所における開庁に向けた必要な準備や整理作業は、当然業務と認識しており、その業務量に応じて適切に対応してまいりたい。

13. 「区役所間の職員の適正配置」の課題、生活保護実施体制、福祉五法業務やこの間のマイナンバーに関わる業務、大規模災害時の職員派遣、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、大阪市として対応しなければならない課題も多く、所属単独での対応は困難と考えるが、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を関係局と協議しながら構築していくとともに職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、誠意をもって対応させていただきたいと考えている。
14. 昨年4月より新たに設置された「会計年度任用職員」制度については、採用者予定者数に満たないことや年度途中退職など大阪市としての課題も認識するところである。当区においては現時点で採用予定者数に満たないという状況は発生していないが、多くの担当で会計年度任用職員を任用しているところであり、制度やシステム上の課題や問題点を関係局と協議しながら解決に努めるとともに、本務職員との業務のすみ分けを明確にし、業務内容・業務量など職場状況に見合った体制確保に所属として責任をもって対応してまいりたい。
15. また超過勤務に関わっては、所属としても、円滑な業務執行への影響だけでなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識していることから、これまで以上に業務改善による業務量見直しなど超過勤務の削減に努めるとともに、適正な業務執行体制の確保に取り組んでまいりたい。

繰り返しになるが、新たな行政ニーズに適切に対応するためには、これまで以上に、施策・事業の再構築等のとりくみとともに、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行い、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

なお、申し入れ項目の取り扱い是要請どおりとしてまいりたい。

（組合③）

所属から、「真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならない」「そのうえで来年度の業務執行体制の確立に当たっては、事務事業の精査を加えながら、年度当初に必要な体制を確

立していきたい」との考え方が示された。定数配置について所属の責任ある対応を求めておきたい。

また、「職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたい」という考え方が示されたが、この間の要員交渉については、所属からの十分な説明と判断にいたる十分な情報が提示されたとは言い難く、連年、大綱了解に至らない結果となっていることを指摘しておく。加えて、2021年度中についても勤務労働条件に関係する新たな問題が生じれば、所属としての誠意ある対応が必要である。

組合員は、この間の勤務労働条件の大幅な切り下げの中にあっても、市民・区民サービスの第一線で行政の公平性、公正性、継続性の維持のため懸命に努力をしているが、そうしたモチベーションを維持するにも限度があることを市側も認識すべきである。

重ねて申し上げるが、支部・所属間での十分な交渉・協議が行われなければ問題解決がはかられないことは言うまでもないことから、誠意ある対応・協議を行うなど、所属としての責任を果たすよう強く要請し、「2022年度の要員確保」にかかる申し入れ交渉を終了する。

以 上