

連合三重

No.266
2026年2月5日発行

日本労働組合総連合会
三重県連合会
〒514-0004 三重県津市栄町1丁目89
TEL.059-224-6152
FAX.059-223-3633
発行責任者 藤田和彦
編集人 伊藤由幸



メールアドレス info@mie.jtuc-rengo.jp

HPアドレス <https://rengo-mie.jp>



 Facebook



2026春季生活鬪爭

こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪



2026年は賃金と物価が安定的に上昇する経済を実現するための正念場です。直近3年間で賃上げの動きは加速し、2年連続で5%台の賃上げが実現しました。しかし生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は依然として低迷しています。消費低迷の原因の一つは、物価高からの家計防衛に加え、「自分の賃金がこれからも上がる」という確信を持てない人が多く、消費性向がコロナ禍前を下回ったまま推移していることです。

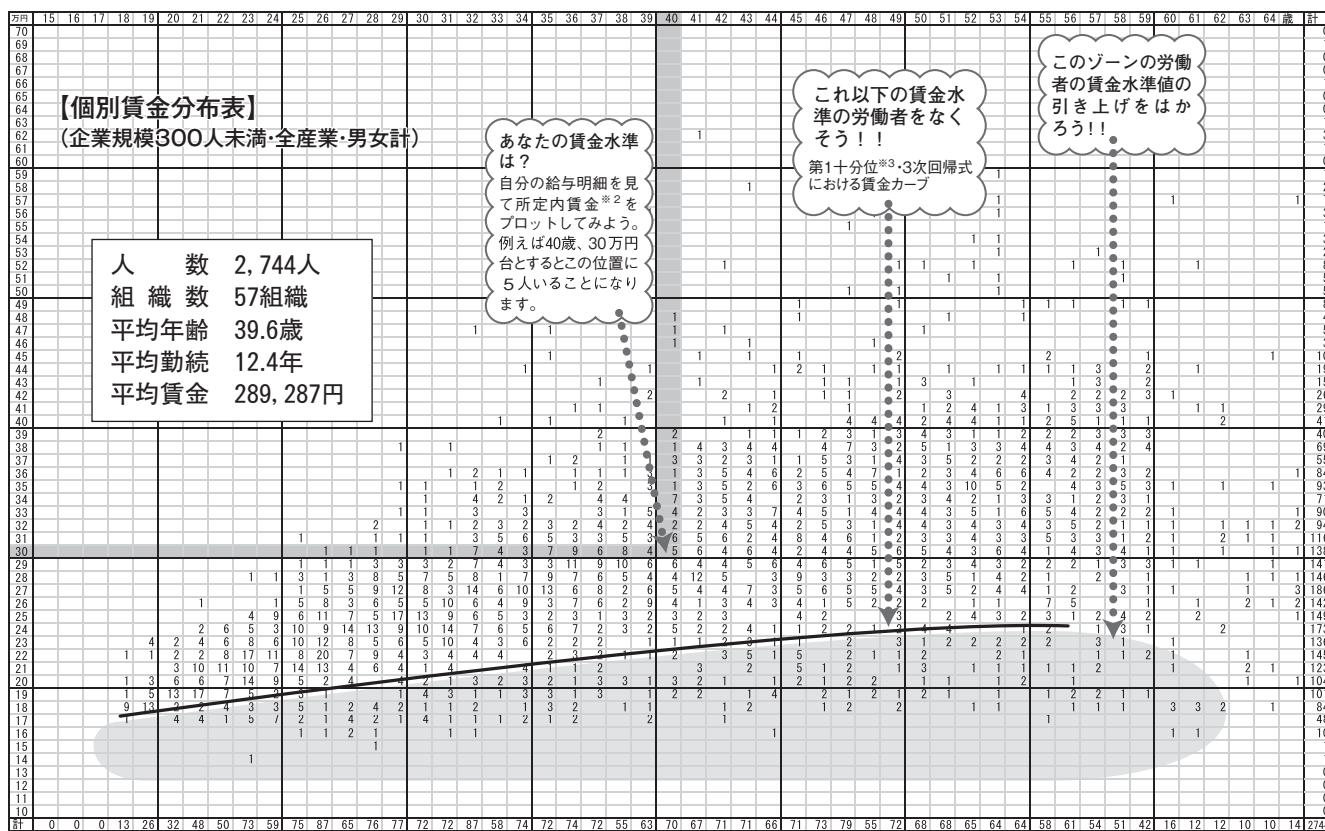
そこで、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからのが“賃上げノルム”としていくことが、国民経済の安定と経済の好循環を実現するカギとなってきます。そのためには、賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることができます。

2025闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がりました。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できません。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという、労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集団的労使関係を社会に広げていく必要があります。

連合三重は2026春季生活闘争において、雇用を守り、中小・地場企業で働く労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、地域ミニマム運動による地域の相場形成や経営者・経済団体、行政への要請行動、街宣活動などを通じて、労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるための取り組みを進めます。

2025年個別賃金実態調査の結果

※表中の数字は、人数を表しています。



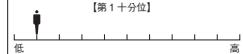
連合三重が加盟組合と未加盟企業を対象に実施した「2025年個別賃金実態調査」の集計結果(108組織、22,077人)をもとに、三重県内の中小・地場企業に対する賃金改善の目安として賃金カーブ維持分、賃上げ水準目標、最低賃金水準値「地域ミニマム」、到達賃金水準値を設定しました。

※1 ノルム =ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。

2 所定内賃金 = 所定内労働時間に
働いた時に支払われる賃金の総称
で、残業、休日出勤、深夜、通勤手
当、食事手当(現物支給の手当)な
どを含む。

- 分位数 = 労働者を賃金の低い者から高い者へと並べて等分し、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値。

※3 第1十分位=全体を十等分し、低い方から
1/10(10%)に
とどく人の傾向



中小地場に向けた具体的な取り組み

1. 具体的な賃金に関する要求項目

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

- ①企業規模間格差は2023年より拡大に転じ、人手不足は大企業より深刻である。賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、格差是正分を積極的に要求する。
- ②すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保した上で、自組織の賃金と社会横断的水準を確保するための指標(連合三重2025個別賃金調査の結果)を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。
- ③賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、総額18,000円以上※1を目標に賃金引き上げを求める。

<内訳>

・注1賃金カーブ維持分 4,500円(1年1歳間差)

・注2賃上げ水準目標 13,500円以上

(格差是正分(1%)以上含む)

注1 賃金カーブ維持分とは、年齢や勤続年数などによって給料が上がること

注2 賃上げ水準目標とは、いわゆるベースアップ、基本給の底上げのこと

- ④定期昇給制度がない場合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。

<連合三重2025個別賃金調査結果より設定>

【最低賃金水準値「地域ミニマム」】※2

年齢	所定内賃金	()は1年1歳間差
25歳	200,000円以上	(2,600円)
30歳	213,000円以上	(2,200円)
35歳	224,000円以上	(2,000円)
40歳	234,000円以上	

【到達賃金水準値】※3

年齢	所定内賃金
25歳	236,000円以上
30歳	263,000円以上
35歳	288,000円以上
40歳	303,500円以上

【標準労働者(35歳 勤続17年)の賃金目安】※4

所定内賃金	311,500円以上
-------	------------

【初任給の最低到達水準値】※5

18歳高卒初任給	191,000円以上
----------	------------

【初任給の目標水準値】※6

18歳高卒初任給	199,000円以上
----------	------------

- ※1 連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)を念頭に6%以上に相当する金額。賃金カーブ維持分は、連合本部方針と同額を設定。
- ※2 連合三重2025個別賃金調査より、企業規模300人未満の全産業、男女計、57組織、2,744人の結果をもとに算出。第1十分位第3次回帰式の特性値を基準に3%以上を上乗せした金額で設定。
- ※3 2の調査結果をもとに、中位数の特性値を基準に3%以上を上乗せした金額で設定。
- ※4 2の調査結果をもとに、高卒35歳17年勤続の平均賃金に3%以上を上乗せして設定。
- ※5 2の調査結果をもとに、高卒18歳0年勤続の平均賃金を基準に設定。
- ※6 連合三重2025個別賃金調査より、未組織を含む全数調査(全産業、男女計)における高卒18歳0年勤続の平均賃金を基準に設定。

2) 雇用形態間格差の是正

有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差は正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率(三重県は6.26%)を上回る賃金引き上げに取り組む。

3) 男女間賃金格差の是正、女性活躍の推進

企業規模にかかわらず男女の賃金実態の把握・分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

4) 初任給の取り組み

すべての賃金の基礎である初任給について社会水準(連合三重個別賃金調査結果参照)を確保する。

5) 中高年層への分配の取り組み

人財の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、中高年層の配分にも取り組む。

6) 一時金

- ①月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- ②有期・短時間・契約などで働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

(2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

1) 「豊かな生活時間の確保」と「るべき労働時間の実現」の取り組み

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、時間外・休日労働の上限規制の遵守徹底はもとより、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に取り組む。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集団的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みを進める。



【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- ① 年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み(計画的付与の導入など)
- ② 休日・深夜労働の抑制(抑制に向けた労使協議など)、年間休日増加などの取り組み
- ③ 労働からの解放の保障(勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など)

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- ① 36協定の締結・点検・見直し(2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、時間外・休日労働は必要最小限にとどめ、原則的上限である「月45時間、年360時間以内」での締結・改訂、特別条項の要否の見直し、それに際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど)
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- ① 事業場単位での過半数要件の確認
- ② 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認

2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

【有期雇用労働者に関する取り組み】

- ① 無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)を確認する。
- ② 無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

【派遣労働者に関する取り組み】

- ① 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかる。
- ② 直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

4) 人財育成と教育訓練の充実

職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人財育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。

5) 60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み

高齢期の労働者が、年齢にかかわりなく安定的に働く社会の構築に向けて環境を整備していく。

【高齢労働者の雇用確保と適正な待遇の実現】

- ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方
65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引き上げを基軸に取り組む。
- ② 65歳以降の雇用(就労)確保のあり方
65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ③ 高齢期における待遇のあり方
同一労働同一賃金の観点から通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との不合理な待遇差を是正する。

【高齢労働者が安心して安全に働く職場環境づくり】

- ① 健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
- ② 働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。
- ③ 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。
- ④ 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

6) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向け取り組む。

- ① 各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。
- ② 職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。

7) 障がい者雇用に関する取り組み

障がい者雇用率制度のあり方や、障がい者雇用における環境整備などに取り組む。

- ① 障がい者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%(国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%)に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障がい者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- ② 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- ③ ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- ④ 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

4 2026 春季生活闘争 特集号

8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- ① 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

9) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

- ① 2024年10月から被用者保険が適用となる企業規模が51人以上に拡大されたことを踏まえ、被用者保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- ② 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また被用者保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

2026年4月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇、疾患の重症化予防の取り組みを推進する。

(3) 誰もが働きやすい職場の実現

1) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

カスター・ハラスメントや求職者などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みを進める。

- ① 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ② マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ③ パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- ④ 性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止はじめとするハラスメント対策やプライバシー保護など、就業環境の改善に取り組む。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求める。
- ⑤ 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検とともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。

2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が措置されているかなどの点検活動を行い、課題の是正・解決に取り組む。

- ① 2025年4月、10月に二段階で施行された改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。
- ② 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- ③ 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検した上で、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- ④ 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益な取り扱いが行われないことを徹底する。
- ⑤ 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。
- ⑥ 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- ⑦ 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益な取り扱いの禁止を徹底する。
- ⑧ 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- ⑨ 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- ⑩ 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、「くるみんプラス」の取得をめざす。
- ⑪ 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。

3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

男女がともに仕事と生活の調和を実現するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、企業規模にかかわらず、以下の内容に取り組む。

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- ② 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

具体的な連合三重の取り組み

1 賃金調査

①個別賃金実態調査の実施

地域ミニマム運動は、地域における不合理な賃金格差を是正することを目的に、賃金の規模間格差、男女間格差、雇用形態間格差などのは是正に向けて個別賃金実態調査を行い、賃金実態を把握する。また、集計結果をもとにミニマム設定を行い、中小・地場組合や未組織労働者の底上げをはかるため、記者会見や要請行動を通じて広く社会へ発信する。

②賃金改定要求・回答・妥結結果の集約

第1次締切……………3月23日(月)
第2次締切……………4月13日(月)
第3次締切……………5月20日(水)
第4次締切……………6月23日(火)
第5次(最終)締切…7月27日(月)

2 街宣行動

①「連合の日」地協統一街宣

期 間／2026年2月5日(木)以降に実施
場 所／県内各地

②「連合の日」地協統一街宣

期 間／2026年3月5日(木)を中心
場 所／県内各地



3 集会や学習会

①2026春季生活闘争三重県総決起集会

日 時／2026年3月7日(土) 10:00～11:00 (予定)
場 所／メッセウイングNHW (メッセウイング・みえ)
内 容／・連合三重2026春季生活闘争の取り組みのポイント
・構成組織からの現状報告と決意表明
・集会アピール、3.8国際女性デーアピール



▲決起集会(昨年の様子)

②2026春季生活闘争学習会・集会

期 間／2026年2月内
内 容／連合三重2026春季生活闘争の取り組みの説明や地域ミニマム運動参加促進に向けた必要性の説明、働き方改革関連法をはじめ、春季生活闘争に関する各単組の情報交換を行うなど、各地協は可能な範囲で開催する。

4 要請行動や意見交換など

①要請行動

経営者団体、経済団体、行政に対し、2026春季生活闘争に関する要請を行い、連合の考え方に対する理解を求める。各地協は、2月～3月に地域の商工会議所への要請を行う。

三重県	2月 5日(木)	三重県商工会連合会	2月12日(木)
三重労働局	2月 4日(水)	三重県中小企業団体中央会	2月19日(木)
三重県経営者協会(三役)	2月 5日(木)	三重県社会保険労務士会	3月 5日(木)
三重県商工会議所連合会	2月 6日(金)		



▲三重県への要請(昨年の様子)

②第75回三重労使会議

日 時／2026年2月5日(木)
共 催／三重県経営者協会

5 啓発行動

①記者会見

日 時／2026年1月26日(月)
場 所／三重県勤労者福祉会館

②広報器材の作成

- ・チラシの作成
- ・FM三重ラジオCM
- ・機関紙(春季生活闘争 特集号)の作成
- ・2026春季生活闘争「連合アクション」動画の作成



▲記者会見(昨年の様子)

6 職場から始めよう運動の取り組み

①職場から始めよう運動

同じ職場で働くすべての仲間の組織化と待遇改善をめざした「職場から始めよう運動」の展開



②「全国一斉集中労働相談ホットライン」の開設

期 間／2026年2月17日(火)～18日(水) 10:00～18:00
場 所／連合三重事務所



▲労働相談チラシ

2026 春季生活闘争!

「賃上げの波を、すべての働く仲間へ」

2026春季生活闘争のスタートにあたり、日頃より連合三重の活動をご理解とご支援を賜るすべての皆さんに、心より感謝申し上げます。

物価上昇が続き、地域経済や働く者の暮らしに深刻な影響が及ぶ中、安心して生活できる賃金水準の確保と、将来にわたり希望を持てる社会の実現は、私たちにとって喫緊の課題となっています。また、働き方の多様化が進む一方で、格差の拡大や不安定雇用の増加といった問

題も顕在化しており、誰もが尊厳を持って働く環境づくりが強く求められています。

本年の春季生活闘争では、すべての働く仲間が成長と豊かさを実感できる賃金引き上げと労働条件の改善をめざし、産業や企業規模の違いを超えて力を結集してまいります。特に中小・非正規で働く仲間の待遇改善は、地域全体の活力を高めるうえでも欠かせない取り組みです。連合三重は、対話と協働を重ね

ながら、地域に根ざした運動をさらに強化し、働く者の声を確実に社会へ届けていきます。

すべての働く人が安心して暮らしが、未来に希望を持てる三重を実現するため、皆さんの変わらぬご支援と積極的なご参画をお願いいたします。

ともにがんばりましょう!

連合三重
会長 番条 喜芳

【連合三重 2026 春季生活闘争スケジュール】

	2025年	12月	2026年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
連合三重	連合三重2026春季生活闘争の取り組み			23日確認							28日まとめ
	闘争委員会(執行委員会)	19日(第3回)	23日(第4回)	27日(第5回)	27日(第6回)	17日(第7回)	26日(第8回)	29日(第9回)	31日(第10回)		
	中小労働委員会	16日	13日		7日	○					○
	地域ミニマム運動(個別賃金実態調査)	データ集計	ミニマム設定	フィードバック	➡				調査依頼	➡	
	記者会見		26日								
	春季生活闘争三重県決起集会				7日						
	三重労使会議(共催:三重県経営者協会)				5日						
	要請行動(三重県)				5日						
	要請行動(三重労働局)				4日						
	要請行動(三重県経営者協会)※三重労使会議				5日						
	要請行動(三重県商工会議所連合会)				6日						
	要請行動(三重県商工会連合会)				12日						
	要請行動(三重県中小企業団体中央会)				19日						
	意見交換会(三重県社会保険労務士会)				5日						
地協	春季生活闘争要求・回答集計				23日第1次締切	13日第2次締切	20日第3次締切	23日第4次締切	27日第5次(最終締切)		
	特定(産業別)最低賃金	21日改正発効		意向表明				要請・学習会		申し入れ	
	広報物の発行		チラシ	機関紙							
	学習会・集会			➡							
	商工会議所への要請行動			➡							
	連合の日地協統一街宣行動(春季生活闘争)		○	○							

「持続可能な開発目標(SDGs)」の実現を!

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



「持続可能な開発目標(SDGs)」は、すべての国が2030年までに達成すべき開発目標として、国連が2015年に確認したものです。労働組合の運動・政策はSDGs達成につながっています。