

市総務局人事部給与課担当係長、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和5年12月8日（金曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

それでは引き続き、諸手当の非正規の関係で給与課の方で進めさせていただく。まず回答案を配らせていただいて、回答案を読み上げさせていただいた後にやりとりを進めさせていただければと思う。

2番については、昨年と同様なのだが、4番と併せての回答とさせていただきたいと思っており、ここでは回答なしとさせていただいている。

4番の(1)から(6)については、会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、類似する職務に従事する正規職員の初号給の給料月額を基礎として、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところである。また、会計年度任用職員の報酬水準については、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものである。非常勤の職を占め、任期が一会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、常時勤務を要する職を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、職務の内容や責任等を踏まえつつ、報酬の水準に一定の上限を設けることが適当であると考え。会計年度任用職員の給与については、令和5年11月8日に令和5年度給与改定等について及び会計年度任用職員における給与改定の実施時期についてとして提案したとおりである。

続いて、9番(5)会計年度任用職員の報酬水準については、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものである。こちらについては、報酬水準のあり方について記載をさせてもらった。

続いて、12番(1)住居手当については、令和元年度本市人事委員会から、本市における住居手当のあり方について、国や他都市状況等を注視しながら調査、研究していくと意見が出されているところであり、今後の動向を注視してまいりたい。こちら、昨年と同様の回答をさせていただいている。続いて、(2)扶養手当については、平成30年4月に支給額の見直しを行ったところであるが、引き続き、人事委員会の意見等を注視してまいりたい。こちらも昨年と同様である。

続いて(3)、(4)、(5)通勤手当については、令和4年4月1日に認定基準の見直しを行ったところであるが、引き続き、制度内容について十分な検証を行うとともに、必要に応じて協議を行ってまいりたい。その他の事項については困難である。こちらも昨年と同様である。

(7)夜間勤務手当及び超過勤務手当、深夜超勤を含む、の支給率については、本市職員の水準が他都市と同水準であることを踏まえると、改善を図ることは困難である。その他の事

項についても困難である。こちらも昨年と同様である。

(8) 宿日直については、本市人事委員会の意見を踏まえ、国等の状況を勘案した見直しを行っているところであり、困難である。こちらも昨年と同様である。

(9) 退職手当については、人事委員会の意見を踏まえ、国等の状況を勘案した見直しを行っているところであり、困難である。こちら、昨年と同様である。

(10) 新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当については、令和5年5月8日から感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律上の位置付けが5類感染症となり、国家公務員における新型コロナウイルス感染症の特例措置が廃止されたことから、本市においても同様に廃止していることを踏まえると支給は困難である。今後、新たな感染症が発生した場合には、適宜、国、他都市状況も踏まえ検討してまいりたい。こちら、5月8日からコロナにかかる特勤が廃止となっているので、それを踏まえ記載を変更している。

(11) 在宅勤務等のテレワークに伴う費用に対する手当の支給については、現在、国や他都市の動向も踏まえ検討を行っている状況である。こちら、国の人勸を踏まえて記載を変更している。

続いて、7番(2)会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、総務省通知等を参考に、他都市と均衡を考慮して設計したところであるが、引き続き、運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関わる課題が生じた場合には、十分に交渉、協議等を行ってまいりたい。

任期付職員及び臨時的任用職員の給与については、総務省通知等を踏まえ、正規職員と同様の制度とするとともに、通勤手当の支給方法については、月途中で採用された場合等の特例を設けているところである。こちら、前半については、すでに人事課の方から回答されていると思うが、そこと共通している部分になるのだが、再度、こちらの方でも入れさせていただいている。以上が現時点での回答案となる。昨年からの変更があるところに網掛けをさせていただいている。

(組合)

単純な質問だが、週4日勤務の短時間職員、会計年度職員とか再任用職員が週4日のときに、通勤手当の話だが、定期代ではなく回数カードの分で支給されていると思う。

(市)

比較して、回数カードの方が安ければ回数カードの方で出ていると思う。

(組合)

そう。だから、たしか月17日間出勤か何かを前提に。何日かだったか。

(市)

たぶん、我々、週5で来ていたら、おそらく20回とかという前提なので、週4であれば、すみません、今規定を持っていないのだが、16回とかだと思う。

(組合)

そう。16や17日を前提に回数カードを使った分の通勤手当が支給されるということで、いわゆる定期を買った場合にはちょっと持ち出しになるということになる。

(市)

そう。

(組合)

それで、まだ先の話かもしれないが、地下鉄の回数カードが3月22日をもって販売が廃止になるという話が、地下鉄の駅のポスターに貼っていて、そうすると回数カードが廃止になった後は、そういった回数カードで支給されている通勤手当の方に対してはどのようになるのかなど。

(市)

回数券が無い、地下鉄に限らず回数券が無い会社はあると思う。例えばバスなり電車とかでも、回数カードが無い所は普通券の価格と定期の価格で計算しているはず。もちろん買えない、回数券が無いのに回数券で計算してというのはないと思う。

(組合)

そういうことではなくて、いわゆる地下鉄。地下鉄に限定して話をしている。

(市)

なくなるということか。回数券がなくなるということか。

(組合)

3月、なくなる。

(市)

今の話で言うと、無い所は回数券で計算してやっていないので、今後、地下鉄で回数券が、すみません、その情報、私、まだ知らなかったのだが。

(組合)

3月22日以降は販売が廃止される。来年の。販売が廃止された後はどういう仕組みにな

るのかと思って。

(市)

比べる先が、今だったら定期と回数券で比べているのが、回数券がなくなるので、定期と通常の、地下鉄だったらピタパ。そこちょっと調整。もしかしたらそのピタパで、ピタパだと一律 10%でなると思うのだが、そこと比べてとなる可能性はある。ただ、一応、今は回数券があるが、その回数券がなくなるのであれば、なくなった物と定期を比べるということはない。今ある制度の中である物と比べて。もちろん、定期の方が金額が安ければ、週 4 勤務の人でも定期代で支給されることはもちろんある。JR とかはたまにあるみたいなのだが。そうやって比べて、どちらが安いかで比べるので、もちろん、たぶんおっしゃっている不安は、その回数券がなくなるのに回数券と比べて、回数券の額で支給されるということがあるのではないかとということが不安ということか。

(組合)

そういうこと。どうなるのかなと。当然、定期代で払われるべきじゃないかと思って質問した。

(市)

それは比べて。結局、比べてどっちが安いかなので。

(組合)

でも比べる物が、回数券がなくなったら。
だから比べる物がなくなったら、切符と比べるだけの話。

(市)

そう。だから定期代で出すじゃなくて、もし言っていたらいたみたいにならぬ、それは一回の。

(組合)

分かった。

(市)

になるか、今ピタパの 10%割引があるので、そこと比べるかはちょっとまだ検討だと思いが。

(組合)

それは分からない。ピタパって何の条件もなしに買えるのか。月々に。あれは契約。カードを持たないといけない。

カードを持たないといけないなら、それは持つあれは、そういう話なので、ちょっと申し訳ないけど、それ。そこで。

やっと分かった。要は毎日、週4日勤務だったら切符を買った方が、定期を買うよりも。

(市)

安ければ、それはもちろんそうなる。それってたぶん週3勤務とかの人とかでも一緒だと思う。全員が全員、定期券の額出ているわけではない。

(組合)

なるほど。そういうことなのか。定期と毎日切符買って、どちらが。

もういい。

よく分かった。

通勤手当の話が出たので、先にそれでいくと、書かれているように、この通勤の方法、この2ページの真ん中の方に通勤手当があるが、(4)の所で鉄道優先じゃなくて、やっぱりバスも含めて総合的に、合理的、効率的な経路をぜひとも認めていただきたいというところで。

(市)

これ、去年も言っていた。

(組合)

そう。初めての議論じゃない。要するに、その軌道がそれは昔はそうだったけども変えなさいと、こっちは要求しているわけだ。

(市)

違う。もちろん最安経路とかを見に行くときは基本鉄道。たぶんバス入れられると逆に困る人がいっぱい出てくると思う。自分がバスで行きたいと言ったときに、一定、何キロとか制限はある、もちろん。めっちゃ近距離で乗りたいとかはだめだが、一定、バスとか、家の前から、駅まで結構離れていて、そこ乗りたいと言ったら、基本それ認められているはずと、去年もたぶんお伝えをしていたと思う。

(組合)

事業所とか学校の前にバス停があるのに、それ乗るなという話。もう一回、それこっちで確かめてもいいが。

(市)

一応、前の令和4年の改正のときに、たぶんバス乗り継がない、家の前にバス停あって、よく保育所とか幼稚園って結構駅から離れた所が多くて、鉄道の駅とかだったらいちいち家からめっちゃ歩いて、また降りた所で保育所までめっちゃ歩いてというのがあって、でも家の前にもバス停あるし、そこから乗ったら一本で保育所とか学校なり行けるのという声があって、一本で行くやつはそのまま鉄道と比べず乗れるようにしましょうという改正をしているので、言っていたいた、そのバスの利用者に対しても、結構使いやすくなっているのかなとは思ってはいる。

(組合)

その例は使いやすくなっていると思う。

(市)

どういうケースなのかというのが、何かこう、また確認いただいて、また教えていただければと思う。

(組合)

それは教育委員会の理解の間違いじゃないか。
それも含めて確かめる。

(市)

また確認いただいて、またどうかなというのがあれば聞いていただければ。

(組合)

あとテレワーク、今年、国や府が手当を出すようになって、テレワークのありようも、利用の仕方も違うが、市の人事委員会もテレワークを利用したい職員が利用できるような環境整備をと言っているので、その環境整備の一つとして、費用はかかっているわけで、本来、職場で大阪市が電気代を払うべきのもの、電気代や水道代を払うべきところを自宅でさせてかかっているのだから、その分についてはきちんと出すべきではないかと。そうすれば、まだこのテレワークをしようかなという人が出てくるのではないかなと。今、本庁職場が割合と、割合と言ってもそんなに多くないが、率として。これから本格的にそういった ICT やなんやかんや DX で進めていって、在宅勤務やサテライトオフィスを始めているのだから。サテライトオフィスは別に本人に費用はかからないけど。そういった、まだ認めてないだろうけど、今、駅の中でもそういった仕事をする貸出スペースが増えてきている中で、そういった所の利用料が、そういった必要が今後出てくると思う。当然、ご自宅でテレワークを、今回、親族宅でもできるようになったということで。

(市)

そう。12月から。

(組合)

尚更、親族宅でやるのだったら、そういった親族に気を使いながらというところもあるので、検討を行っているという状況なので、国や大阪府が出したので、ぜひとも出してほしいというところである。

(市)

こちら、昨年までは手当って地方自治法とかに書かれていなかったら出せなかったもので、そのテレワークにかかる手当というのがどこにも当てはまらないから、出すのは難しいというような回答の仕方をさせてもらっていたと思うのだが、国の人勤の方で、令和6年4月1日から在宅勤務等手当が新設されるというのはこちらの方も承知しており、現在、ここの回答にさせていただいているとおり、国、他都市の動向も踏まえて検討を行っている状況ということで、お答えを昨年度から変えさせてもらっているところである。

(組合)

国や府のように、まだ金額は出せないということか。いくら、対象者とか。

(市)

そう。そこも含めてまだ検討中なので、もっと具体化とかされて、やるかやらないかも含め、検討してまた話せる状況になったらお話しさせていただく。

(組合)

一番最初に戻って、会計年度任用職員のこと、要求は4の(2)に月例給を制度導入以前の数字に戻すことということで、今、市としての説明はあったが、そもそも大まかに言えば、処遇改善のために非正規職員を統一してやったはずなのに、要するに期末手当を出すというのはいいけれども、月々の賃金を減らした自治体が、調査によれば都道府県の5割、市区の4割で制度前より賃金が減った職種が出てきたと書いているという問題で、これを要求している。だから制度上の説明は分かる。でも、現にここに書いている月例給が下がったという問題は、私は引き続きというか、しつこくというか、要求させてもらわないといけないということと、もちろん、遡及もしていない自治体もあるみたいだから、3割の自治体しか遡及改定を決定しておらずと、この段階での調査では書いているので、遡及決定していただいたからそれは評価もするし、勤勉手当のこともそうなのだが。当然、それとして、その月例給が下がったという問題については、こちらとしてはやっぱり言い続けるということに

なると思うので、ここにも要求として上がっていると。

(市)

組合としても、期末手当を入れて、年収ベースで概ね処遇改善になるというのは、もちろん分かっていたか。

(組合)

分かっている。

(市)

でも月々のというところを今は言っているのか。

(組合)

しかし、それで処遇改善と言っても、それは大した。

年収が変わらないからというのでは、本当に違う。

改善していない。

今までも、導入前も非正規は低すぎて、市内で一人暮らししようと思ったら、もうアップアップの状態。これ会計年度になって、期末手当出ると喜んだけど、毎月の給料は減る。大阪市の言い分は、職の内容、責任の重さやなんやかんや見直したということを経由にして見直すのならなんでそのときに見直すのか。ずっと前からできたはずだろう。その見直しされた、それぞれの仕事をどう見直して、どれだけの責任の重さでということの説明もされずに一覧表になって。でも実際始まったら、それ以上の仕事もさせられていて、ほとんど正規と変わらないような仕事もさせられて、保育所なんて休日保育という正規がやらないような仕事、お金を扱うような仕事もさせられて、それでなんで下げられるのか。ただでさえ低かったのに、そこが削られて、そういう理由で削られて尚更低くなって、一時金出ても毎月の生活がアップアップ。13、4万、高卒でぴっと入った、高卒、大卒で入ったところで、職歴のない人は一番低い所で10何万。大阪市内で一人暮らししようと思ったら、家賃だけでも5万、6万では収まらない。平均知らないが、もう半分近くは家賃や共益費で取られて、仕事をするための、勉強するための物を買ったり、衣食住、住はあれとして、衣食で使って、ましてや今、物価高で尚更費用がかかってというのでは、もう毎月の生活がアップアップという声がずっと寄せられている。ここを何とかしてほしい。せめて、この賃金の格付が、我々としては正規の格付も上げろと思うが。それだったら。低すぎるから。正規も。公務員なんて民間の初任給から比べたら、まだ2、3万低いのだから、もうそれごと上げて、連動する会計年度も上がるのだから、それができないのだったら、せめて非常勤の時代の水準まで最低限でも戻した上で期末手当、勤勉手当を出すべきだというふうに思う。我々が危惧しているのは、それで今度、勤勉手当が出るようになったので、また見直して、

また下げられるというのを非常に、この会計年度の ABC を落とされるのではないかという危惧を持っている。

(市)

そういう意味で。

(組合)

人事だけど。それは言うのだけど。

(市)

もちろん、勤勉を出すようになったから下げるというのは、国からもそういうのはやってはいけないというので、適切じゃないというのを言われているので、もちろんそんなことはやらないが、このタイミング、たまたまこのタイミングで仕事を変えて、1Aの職をもちろん1Bにしたりとか、1Bの職だったのを、一定難しい仕事というのを本務が取ることにして、簡単な事務作業だけにしてもらおうという職に組み替えて1Aに変えるというのにはあり得るので、そういうたまたまこのタイミングでやるというのにはあり得るが、一斉に、勤勉が出るようになったから、1Aの水準を例えば今より3万下げるとか、そういうのはやってはいけないと言われているし、我々ももちろんやらない。

(組合)

名目上、それはそういうことは言えないからやらないだろうが。ただ実質問題として、もうこれだから、この機会だから見直すというところも出てきかねない。出てくるかもしれないからそこを心配しているわけで、もともと一斉にそういうふうに見直されたり、下げられたから。だから会計年度の人らは皆そう思っている。普通。そうじゃないといくら言われても。

(市)

例えば所属から勤勉出すようになって、予算の関係でその区分を1Aに、仕事は変えないまま1Aに下げたいという相談があったら、もちろんそれはだめ。今の仕事、この仕事の責任とか職務の内容があるから今の1Bというのが付いているのなら、その仕事の内容が変わらないのに、何も変わらないのに1Aに下げるなんてことは、もちろんこっちとしても協議が来たらそれはだめと、もちろん、その1B、この仕事をするから1Bというのがあったから、その難しいところを取ったりとかするのなら別だが、何も変わらないまま水準だけ下げたいなんて相談が来たら、もちろんそれはだめというのはもちろん言うので、その心配している、何も変わらないのに勤勉が出ることに伴って水準が下げられるということはないと思っていただいて大丈夫。

(組合)

何も変わらない、今その取るからと、その取る量がちょびっとだったりとかだったら何の意味もない。だから取るのだったら大胆に、勤務時間が短いのためにその勤務時間に合わせてがさっと取るとか、そういった目に見える、この会計年度がその分業務をきちっと、この分をきちっと丸々取ってくれたなというような、分かるようなものでないと。いくら言われていても、今でも導入されて、本当に正規と同じように外勤も行って、端末入力もしてと。違わないのはほんのごく一部。勤務時間とごく一部の権限のかかる分だけという、それでは納得できない。同じ量の。

だから勤勉手当にあたってそんなことは、僕もあり得ないと思っているし、要求から言ったら当然なのだけど、前も言ったが、要するに処遇改善だと言って制度が入って、すぐに当該の会計年度任用職員からはさまざまな不満が出ているので改善しなさいという要求だから。その制度導入はこうだったから、こういうことに決めた、初号給で決めたとかなんとか言うかもしれないけども、それではだめだと言っている。こっちは。要求は。処遇改善のためにしたはずなのに、その人たちはすべてさまざまな面で不満がいっぱい出ている。制度としておかしいと言っている。はっきり言って。これだけ問題がある。

雇用の問題も含めて。

雇用の問題も含めて。今、あまり直接大阪市で継続雇用を止められたとかはないけども、他ではいっぱいあるらしいから。会計年度のことで。

大阪市のこの最初の更新のときで、上司からそういった勤務評定をバツ受けて、継続できなかったという人もいるのはいる。

だから年収としてはプラスだからいいでしょうと、私たちも合意していることになっているのかもしれないが、それはある意味で、今から考えたらやっぱり私たちも間違いだったと言わざるを得ない。当該の人たちが現の給料が下がるということの重大性。月々の賃金が減るといふことの重大性について、それは我々もちょっと弱かったのかもしれないなど反省している。当該の人にとっては、それがどれだけ負担になっているかということだから、そういう制度と言われても、いやいや、そしたら制度を変えてくれという、こういう話。

私も直接言われたことがある。毎月の給料が下がるよりも、一時金はその分上がらなくても、毎月の給料の方を維持していただいた方が本当は嬉しいということを経験したことがある。分かる。

(市)

期末が出なくてもいいから、前のままが良かったということか。

(組合)

そう。そういうことを言われたことがある。

(市)

これから勤勉が出る。今も期末出ているし、勤勉出るようになると考えると、やっぱり。

(組合)

それほど毎月の生活のための金額が低すぎるという。

そこ。だって生活って、だいたい毎月お給料を貰っていたら毎月のお給料で生活するわけだから、1年間の年収のトータルで考えたらいいかもしれないが、生活自身はお給料が毎月だったら毎月のお給料で生活するので、そういう話を直接、私も聞いた。

低すぎる。それだったら正規の若い人はどうなると、その層も民間と比べたら低いのだから一緒に引き上げたらいいだけの話。そこを引き上げれば、全体の給料も引き上がっていくわけで。

(市)

今年とか去年とかの給与改定とか、初号給付近に手厚いような形であったと思う。それは分かっていたらいると思う。

(組合)

それはそう。喜んでいる。

それはいいけど。

(市)

本務もだし、同じ1級の11号給とか引っ張っているんで、もちろん結構、会計年度たちにとったら恩恵は結構大きかったと思う。たぶん我々とか、中堅職員以上の号給付近よりも圧倒的に上がっているんで。

(組合)

そうそう。上と比べたら大きい。

(市)

もちろん、初号給付近に手厚くなっているんで、その付近に対応している会計年度というのも、もちろんたくさん、今年2.なんぼだったか。

(組合)

それは分かっている。

(市)

0.95 の中でも上がり方というのは結構すごい、上がり方。

(組合)

遡及されるとか勤勉も出るとか、当然今言ったような面も、それはそれで改善はされている。

(市)

どんどん改善はされているというのは、たぶん分かっていたら思っている。

(組合)

それは分かっているけど。

(市)

徐々に改善はしているところではあるのかなとは思っている。

(組合)

改善は、それは分かるけど、でもまだまだ。

そうそう。それはもちろん。

民間と比較してもまだまだ、正規の若年層も含めて低すぎる。もっと全体を上げましょう。我々としては今年の内容は、この物価高がもう一年以上続いている中で、我々の層も含めてちゃんと 0.95 上げて、その上で若年層に上乘せしてほしいと。財源って、そのへん、いつも言っているけど、公務がきちんと、はっきり言うと公務が率先して引き上げる対応をして、それをもって次の春に民間の人らが、それを見て引き上げるという循環を。公務が率先してやらないことには、民間はなんやかんや言って、業績がなんやかんやと言って渋る中で、そこを動かすためにも公務が率先してやらないことには、この 30 年間、コストカットの時代が続いてきて、そこを切り替えようと、今、流れが日本全体で出てきている中で、公務が率先してそれに踏み込まないといけないと思う。なので、そこを考えると、もうちょっとさらなる引き上げをお願いしたいというのと、とりわけ今年強くお願いしたいのは、この非正規のところの無給の特別休暇の有給化。非正規の無給となっている。

(市)

それは人事のところでは言っていたら。

(組合)

それは当然言っている。言っているけど、非正規の担当だから一応、非正規の担当のどこ

ろでも言うておかないと思うので。ぜひともこれ、とりわけ病気休暇とかはしてもらわないと、無給な上に日数が少なすぎる。大病になったら10日そこそこでは全然足りない。私、去年3週間休んだけど、正規だからそれだけ休めたわけで、そこは非正規だったら10日間の無給を使わざるを得なくなって、それでも足りなくなって年休を使い果たして辞めざるを得なくなってくるということも出てくるので、そうならないためにも、とりわけ有給にすることと日数を正規並み、一気にそこまで行けないのだったら、せめて給料を正規の半分とか、最低でもやってもらいたい。そこは人事と連携して、その非正規の制度をやってもらいたい。とりわけ、河内長野は病気休暇を有給化を約束させたという。来年度からだけけど。そういう速報も出ている。他の所でもやろうと思っただけでできているので、ぜひとも大阪市でもやっていただきたい。2年前、一部が有給になったけれど、去年は何もなしで、今年も何もなしだったら、2年前は一気にできないから少しずつということであったけれども、それだったら、この一番切実な病気休暇や、女性にとって大切な生理休暇とか、こういった本人の原因の、たばこや酒で原因のときもあるかもしれないけど、生理休暇とか、基本的には病気、自分が気をつけていても病気になるわけで、とりわけインフルエンザやコロナと言って、非正規になったら出勤が止められるわけで、特別休暇にしろという要求は別個しているけれど、それがならない中で、この病休を使わざるを得なくなるとか、この間も人事にも言ったが、子どもがいる所では年休をできるだけ何かのために、子どもの何かのときのために残しておきたいので病休を取らざるを得ない。無給であっても。生活に関わるけれど、病休を先に使わざるを得ないという人たちもいるわけで、それがひとり親の方だったら尚更きつというところでは、ぜひとも最低限、この病気休暇や生理休暇の有給化を、最低でも今年やってほしい。それこそ2年前の回答じゃないけど、一気にできないと言うなら、最低限、これ切実なところの分は実現してほしい。

(市)

そういったお声があったことを人事と連携しておく。

(組合)

これは本当に私は強く強く思っているので、ぜひとも実現してほしい。あとは会計年度の再度の任用の問題と雇用の安定化の問題、ぜひともお願いしたい。

(市)

それも人事にも言うていただいているのか。

(組合)

当然言っている。

(市)

またこちらからも、そういうお声があったと言っておく。

(組合)

ぜひとも連携して。

(市)

はい。1回目はこのくらいで大丈夫か。

(組合)

繰り返しになって恐縮だが、簡単に、疑問があつて。さっきの週4日勤務の通勤手当だが、もし定期よりも、地下鉄の回数カードがなくなって、それでも定期よりも毎日、自動販売機を切符を買った方が、月17日とかで計算して安いとなった場合、そちらで支給されるのは別にいいが、気になったのが、管轄が違ふと思うが、年に1回か2回、定期券検査というのがある、回数カードで使っている人は回数カードを残しておいて、そのコピーを渡している。1回1回、自動販売機で買った方が安くなるのは当然そうしても、定期券検査で証拠を出せない。

検査ないのでは。私、定期にしていない。

確認しようがない。

(市)

管理課の方で事後確認の通知出ていたと思うので、そこにたぶん何らかの指示があると思う。

(組合)

管轄の部署が違ふと思う。

(市)

そう。今ちょっと、どうしているかはちょっと。

(組合)

だから1回1回切符買った方が安くなって、それは仕方ないとなったら、定期券検査もできなくなるなど、単純にそういう疑問が出ただけ。

また、今日のところはこれで。引き続き。

(市)

はい。引き続きお願いします。