

「国家公務員制度改革に関する特別世論調査」の概要

【実施主体】

内閣府政府広報室

※毎月実施している通常の世論調査に加えて実施

【調査概要】

調査対象：全国20歳以上の者 3,000人

調査期間：平成21年8月27日～9月6日

調査方法：調査員による個別面接聴取

調査項目数：5問

公表：平成21年10月15日（木） 記者レク開始時以降（14時30分）

【調査目的】

国家公務員制度改革に関する国民の意識をとらえ、行政一般の基礎資料とする

（協約締結権に関する基本的な事項等について国民の意識をとらえ、今後の労使関係制度検討委員会等における議論・検討に資する）

【調査項目、及び回答結果】

（Q1）国家公務員に求めること（複数回答）

（結果）「モラル、責任感」（63%）、「国民に対する公平な対応」（53%）等

（Q2、3）労使交渉により、給与等の勤務条件を決める仕組みを導入した場合に期待できること、また心配されること（複数回答）

（結果）期待できること：「コスト意識が高まり、業務の改善につながる」（34%）、
「労使双方の責任が明確になり、説明責任を果たせる」（34%）、等
心配されること：「交渉が難航・長期化し、行政サービスが滞る」（40%）、
「交渉にかかわる人や時間が増加し、交渉コストが増大する」（33%）、等

（Q4）労使交渉により、給与等の勤務条件を決める仕組みを導入する際の重要な視点

（結果）「職員の業績・能力が的確・公正に給与等に反映される仕組み」（47%）、
「交渉内容の情報公開などの透明性確保」（42%）、等

（Q5）必要な措置がなされた場合、労使交渉により給与等の勤務条件を決める仕組みを導入すべきか

（結果）「導入すべき」（約30%）、「どちらかといえば導入すべき」（約30%）と回答した人を合わせると約6割
「導入すべきでない」（約8%）、「どちらかといえば導入すべきでない」（約8%）と回答した人を合わせると約2割弱

「国家公務員制度改革に関する特別世論調査」の概要

平成 21 年 10 月 15 日

内閣府政府広報室

調査概要	調査対象	全国 20 歳以上の者 3,000 人
	有効回収数(率)	1,935 人 (64.5%)
	調査期間	平成 21 年 8 月 27 日～9 月 6 日
	調査方法	調査員による個別面接聴取

調査目的 国家公務員制度改革に関する国民の意識をとらえ、行政一般の基礎資料とする。

調査項目

- 1 国家公務員に求めること
- 2 労使交渉の導入によって期待できること
- 3 労使交渉の導入によって心配されること
- 4 労使交渉を導入する際の重要な視点
- 5 労使交渉の導入について

関係省庁 内閣官房（国家公務員制度改革推進本部事務局）

（本件の連絡先）

内閣府 大臣官房 政府広報室

連絡担当者：荒川

03-5253-2111（代表）（内線 82782）

03-3581-0070（直通）

内閣官房 国家公務員制度改革推進本部事務局

連絡担当者：吉田

03-5253-2111（代表）（内線 43069）

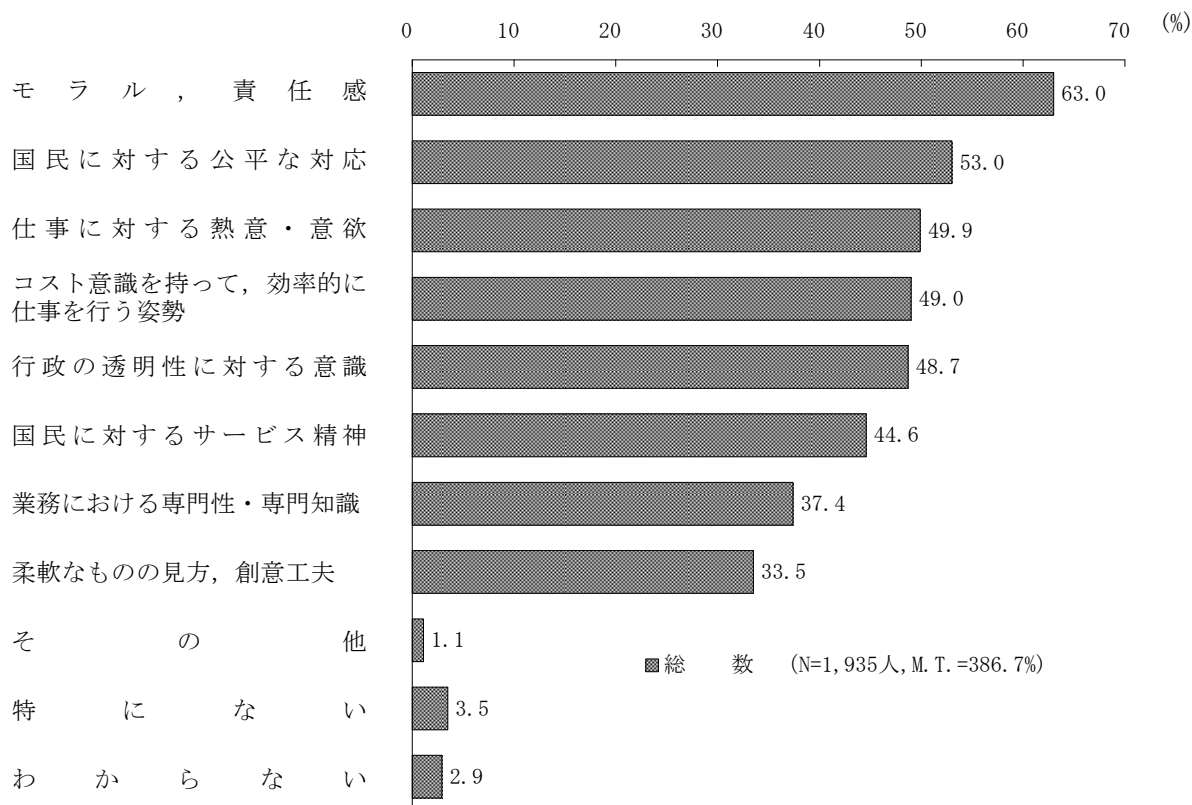
03-3581-2952（直通）

1 国家公務員に求めること（複数回答、上位5項目）

平成 21 年 9 月

- ・モラル，責任感 63.0%
- ・国民に対する公平な対応 53.0%
- ・仕事に対する熱意・意欲 49.9%
- ・コスト意識を持って，効率的に仕事を行う姿勢 49.0%
- ・行政の透明性に対する意識 48.7%

(複数回答)



[参考] 今の公務員に欠けていると思われるもの（昭和 63 年 6 月調査）

(複数回答)

	該当者数	サ-ビス精神	仕事に対する意欲	柔軟なものの見方	仕事の速さ・正確さ	コスト意識 (企業経営的な行政意識)	創意工夫	幅広い視野	公平な取り扱い	規律を守る態度	その他	特にない	わからない	計 (M.T.)
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
昭和63年6月調査	2,397	42.4	34.8	23.7	23.3	16.4	16.3	14.9	11.3	7.9	1.0	13.5	8.5	214.0

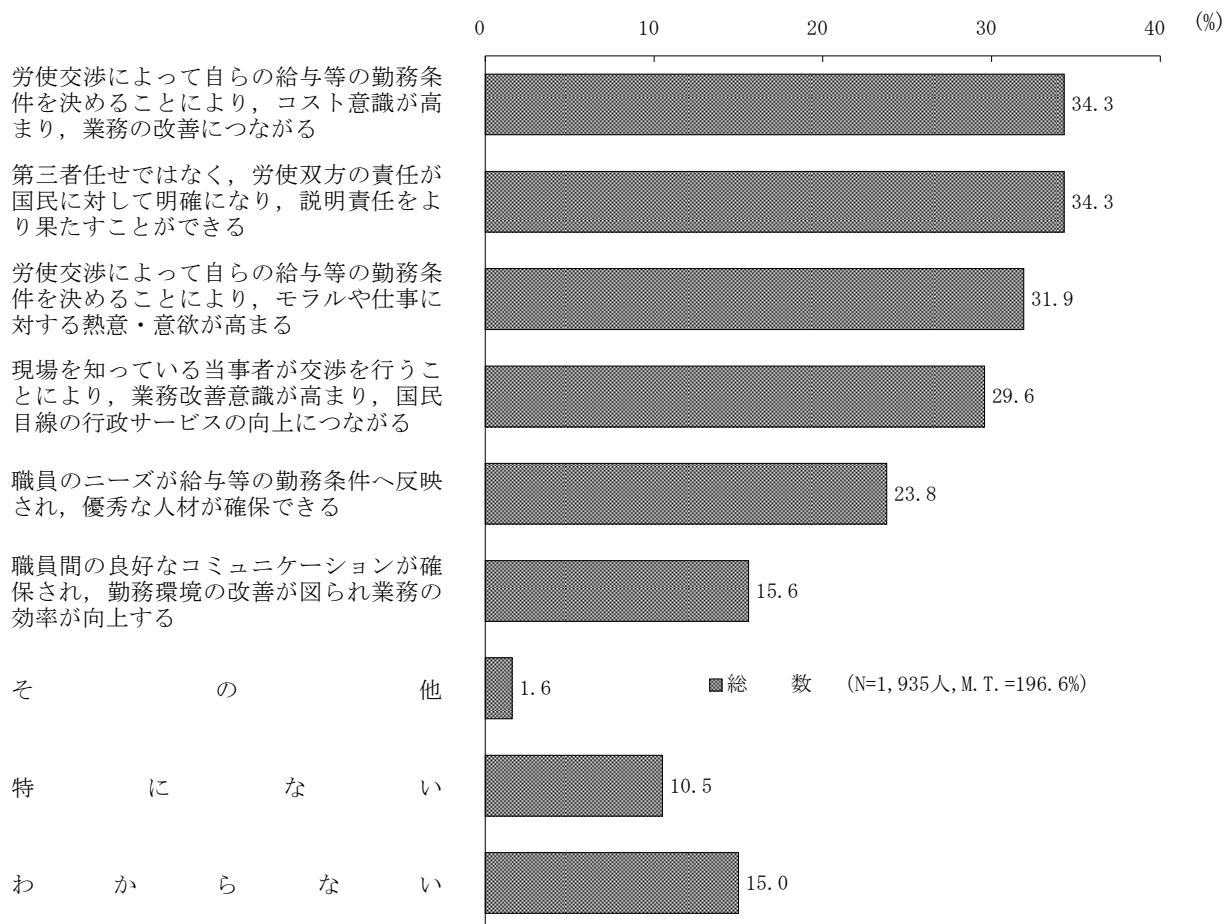
注) 昭和 63 年 6 月調査では、『今の公務員に欠けていると思われるものは何でしょうか。』と聞いている。

2 労使交渉の導入によって期待できること（複数回答、上位4項目）

平成 21 年 9 月

- ・労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、コスト意識が高まり、業務の改善につながる 34.3%
- ・第三者任せではなく、労使双方の責任が国民に対して明確になり、説明責任をより果たすことができる 34.3%
- ・労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、モラルや仕事に対する熱意・意欲が高まる 31.9%
- ・現場を知っている当事者が交渉を行うことにより、業務改善意識が高まり、国民目線の行政サービスの向上につながる 29.6%
- ・特にない 10.5%
- ・わからない 15.0%

（複数回答）

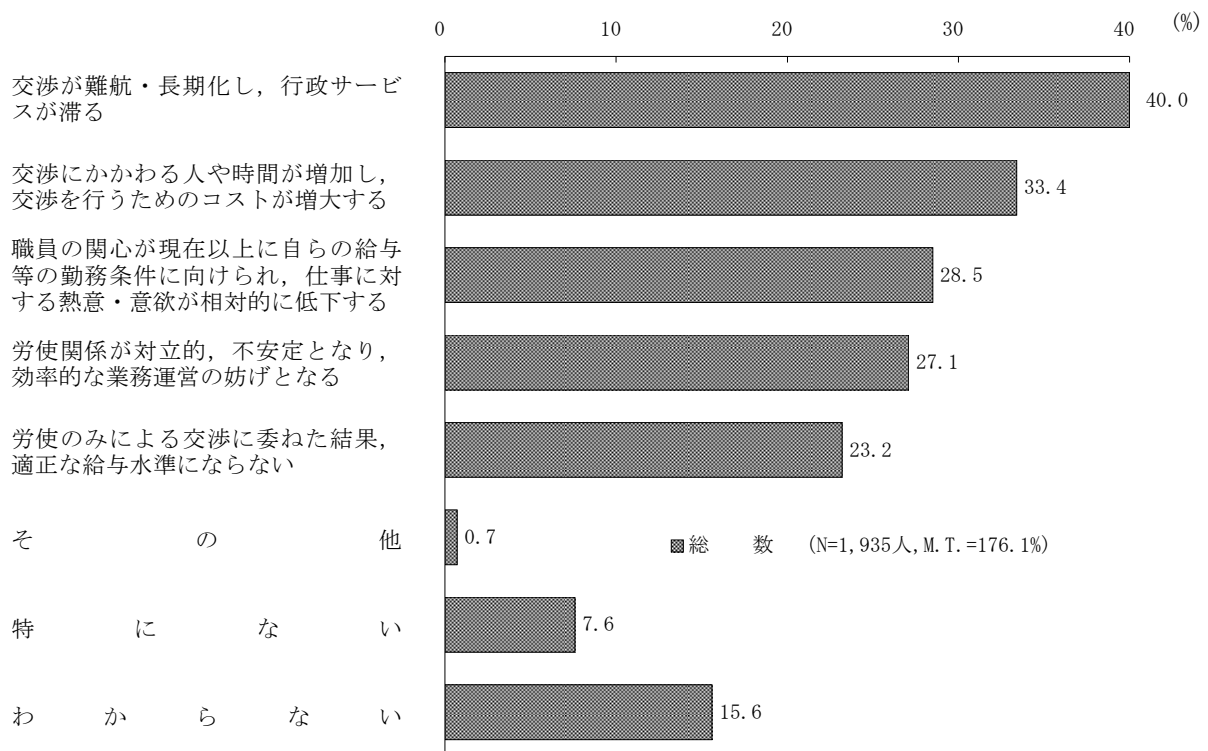


3 労使交渉の導入によって心配されること（複数回答、上位4項目）

平成 21 年 9 月

- ・交渉が難航・長期化し、行政サービスが滞る 40.0%
- ・交渉にかかわる人や時間が増加し、交渉を行うためのコストが増大する 33.4%
- ・職員の関心が現在以上に自らの給与等の勤務条件に向けられ、仕事に対する熱意・意欲が相対的に低下する 28.5%
- ・労使関係が対立的、不安定となり、効率的な業務運営の妨げとなる 27.1%
- ・特にない 7.6%
- ・わからない 15.6%

(複数回答)

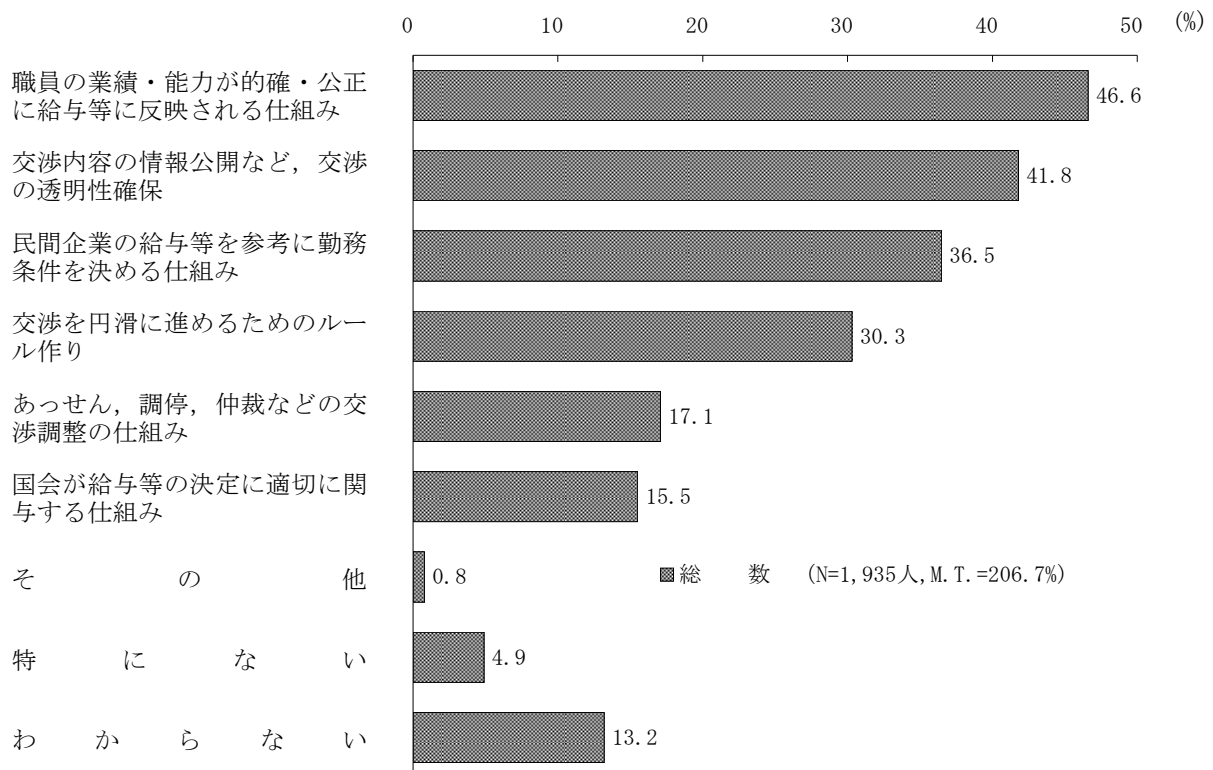


4 労使交渉を導入する際の重要な視点（複数回答、上位4項目）

平成21年9月

・職員の業績・能力が的確・公正に給与等に反映される仕組み	46.6%
・交渉内容の情報公開など、交渉の透明性確保	41.8%
・民間企業の給与等を参考に勤務条件を決める仕組み	36.5%
・交渉を円滑に進めるためのルール作り	30.3%
・特にない	4.9%
・わからない	13.2%

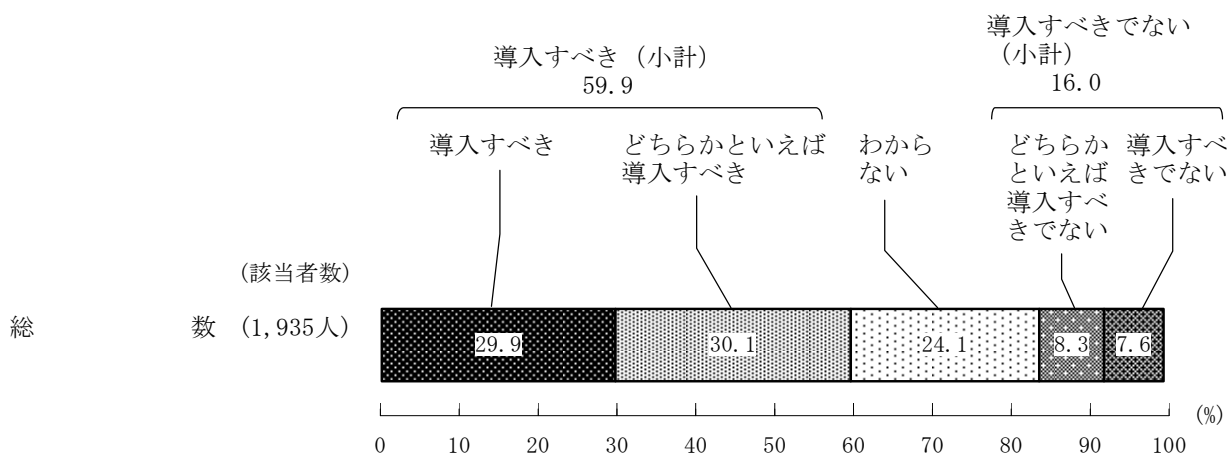
(複数回答)



5 労使交渉の導入について

平成 21 年 9 月

・導入すべき (小計)	59.9%
・導入すべき	29.9%
・どちらかといえば導入すべき	30.1%
・導入すべきでない (小計)	16.0%
・どちらかといえば導入すべきでない	8.3%
・導入すべきでない	7.6%
・わからない	24.1%



国家公務員制度改革に関する特別世論調査

調査時期：平成21年8月27日～9月6日
調査対象：全国20歳以上の者3,000人
有効回収数(率)：1,935人(64.5%)

話は変わりますが、次に時事問題として、「国家公務員制度改革」についてお伺いします。

(以下の質問は、次の【資料】を提示してよく見てもらってから質問する)

【資料】

国家公務員は、民間の労働者と異なり、国民全体の奉仕者としての地位が特殊であることとその職務には公共性があることから、労働基本権について一定の制約が設けられています。

例えば、給与等の勤務条件について、民間の場合は、労働者が組織する労働組合と事業主や取締役などの使用者が労使交渉を行い、協約を締結して決めることができます。一方、主な国家公務員の場合は、団体交渉を行うことはできますが、協約を締結することはできず、第三者機関である人事院の勧告に基づいて、民間企業と同じ水準となるように決まる仕組みとなっています。

政府は現在、国家公務員について、民間と同様に労使交渉を行い、協約を締結して給与等の勤務条件を決める仕組みを導入することに関して検討を進めています。

Q1 国家公務員に対して、どのようなことを求めますか。この中からいくつでもあげてください。(M. A.)

- (44.6) (ア) 国民に対するサービス精神
- (63.0) (イ) モラル, 責任感
- (49.9) (ウ) 仕事に対する熱意・意欲
- (49.0) (エ) コスト意識を持って, 効率的に仕事を行う姿勢
- (33.5) (オ) 柔軟なもの見方, 創意工夫
- (53.0) (カ) 国民に対する公平な対応
- (48.7) (キ) 行政の透明性に対する意識
- (37.4) (ク) 業務における専門性・専門知識
- (1.1) その他 ()
- (3.5) 特にない
- (2.9) わからない

(M. T. =386.7)

Q 2 国家公務員について、労使交渉によって給与等の勤務条件を決める仕組みを導入した場合、どのようなことが期待できると思いますか。この中からいくつでもあげてください。

(M. A.)

(29.6) (ア) 現場を知っている当事者が交渉を行うことにより、業務改善意識が高まり、国民目線の行政サービスの向上につながる

(34.3) (イ) 労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、コスト意識が高まり、業務の改善につながる

(31.9) (ウ) 労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、モラルや仕事に対する熱意・意欲が高まる

(15.6) (エ) 職員間の良好なコミュニケーションが確保され、勤務環境の改善が図られ業務の効率が向上する

(23.8) (オ) 職員のニーズが給与等の勤務条件へ反映され、優秀な人材が確保できる

(34.3) (カ) 第三者任せではなく、労使双方の責任が国民に対して明確になり、説明責任をより果たすことができる

(1.6) その他 ()

(10.5) 特にない

(15.0) わからない

(M. T. =196.6)

Q 3 国家公務員について、労使交渉によって給与等の勤務条件を決める仕組みを導入した場合、どのようなことが心配されると思いますか。この中からいくつでもあげてください。(M. A.)

(33.4) (ア) 交渉にかかわる人や時間が増加し、交渉を行うためのコストが増大する

(40.0) (イ) 交渉が難航・長期化し、行政サービスが滞る

(27.1) (ウ) 労使関係が対立的、不安定となり、効率的な業務運営の妨げとなる

(23.2) (エ) 労使のみによる交渉に委ねた結果、適正な給与水準にならない

(28.5) (オ) 職員の関心が現在以上に自らの給与等の勤務条件に向けられ、仕事に対する熱意・意欲が相対的に低下する

(0.7) その他 ()

(7.6) 特にない

(15.6) わからない

(M. T. =176.1)

Q 4 国家公務員について、労使交渉によって給与等の勤務条件を決める仕組みを導入する場合、重要な視点はどのようなことだと思いますか。この中からいくつでもあげてください。(M. A.)

- (30.3) (ア) 交渉を円滑に進めるためのルール作り
- (17.1) (イ) あっせん、調停、仲裁などの交渉調整の仕組み
- (41.8) (ウ) 交渉内容の情報公開など、交渉の透明性確保
- (36.5) (エ) 民間企業の給与等を参考に勤務条件を決める仕組み
- (15.5) (オ) 国会が給与等の決定に適切に関与する仕組み
- (46.6) (カ) 職員の業績・能力が的確・公正に給与等に反映される仕組み
- (0.8) その他 ()
- (4.9) 特にない
- (13.2) わからない

(M. T. =206.7)

Q 5 国家公務員について、必要な措置がなされた場合には、民間と同様に労使交渉によって給与等の勤務条件を決める仕組みを導入すべきだと思いますか。この中から1つだけお答えください。

- (29.9) (ア) 導入すべき
- (30.1) (イ) どちらかといえば導入すべき
- (8.3) (ウ) どちらかといえば導入すべきでない
- (7.6) (エ) 導入すべきでない
- (24.1) (オ) わからない