

社労士の日常業務と労使トラブルの未然防止等に関する実態調査 調査結果

(全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構)

2026年10月

■調査の背景・目的

1968（昭和43）年の社会保険労務士制度創設以降、社労士は、労働社会保険諸法令に基づく手続業務のみならず、労務管理に関する相談・助言、制度運用支援等を通じて、事業主及び労働者を支援してきた。

こうした日常業務が、社会保険労務士法第1条に定める使命規定「適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与すること」に対し、どのような役割が果たしているのかについて、可視化することが重要であるとの考えのもと、社労士が日常業務において行っている点検、相談、助言、説明、意見聴取、研修、制度運用支援等の実態を把握し、どのように関係しているかを検討することを目的として実施することとした。

対象	すべての社労士
調査項目	(1) 法令・規程・契約と実際の運用の確認 (2) 労働時間・賃金等に関する問題の発見と改善 (3) 人事制度・就業規則等の設計と説明 (4) 労務相談と個別問題への予防的対応 (5) 個人の尊厳と適正な職場環境の形成 (6) 社労士の関与後に把握された結果 等
調査期間	2026年9月4日（金）～9月17日（木）
調査の方法	Web回答（連合会ホームページ会員ページ内に回答用URLを公開し、社労士からの回答を募集）
回答数	783人

調査結果 概要①

社労士による予防的な関与は、特定の業務に限定されるものではなく、法令・規程の運用確認、労働時間・賃金、人事制度、個別労務問題、職場環境という幅広い日常業務の領域で行われている。

【幅広い領域で未然防止につながる予防的関与】

I 法令・規程・契約と実際の運用の確認

Q10. 就業規則、労働契約、会社からの説明および実際の職場運用の間に相違がないかを確認したことがありますか。

「Yes 92.3%」

II 労働時間・賃金等に関する問題の発見と改善

Q12. 給与計算、勤怠記録、年次有給休暇の取得状況その他の労務データを確認する中で、長時間労働、不適切な賃金計算その他の労務上の問題を発見し、改善を働きかけたことがありますか。

「Yes 85.8%」

III 人事制度・就業規則等の設計と説明

Q16. 人事制度、評価制度、就業規則等の作成または見直しに際し、従業員アンケート、ヒアリング、意見交換等を通じて、従業員または現場の意見を把握する支援をしたことがありますか。

「Yes 71.9%」

IV 労務相談と個別問題への予防的対応

Q22. 経営者、役員、人事担当者または管理職が検討している対応について、法令違反または労使トラブルにつながるおそれがあると指摘し、対応の中止または修正を助言したことがありますか。

「Yes 85.3%」

V 個人の尊厳と適正な職場環境の形成

Q28. ハラスメントまたは職場の人間関係に関する相談について、問題が深刻化する前の段階で対応または助言したことがありますか。

「Yes 65.8%」

調査結果 概要②

社労士はトラブルの発生後に対応するだけでなく、賃金、人事上の判断、採用・退職・解雇、ハラスメント等の様々な場面で、問題が顕在化・深刻化する前から確認・助言を行っている。つまり、「問題が起きてから」ではなく、「問題が起きぬよう」継続して対応している。

【トラブルが顕在化・深刻化する前段階で対応】

Q13. 未払い賃金や割増賃金をめぐるトラブルを防止するため、賃金計算、固定残業代、各種手当、欠勤控除等の取扱いを確認したことがありますか。

「YES 85.2%」

Q22. 経営者、役員、人事担当者または管理職が検討している対応について、法令違反または労使トラブルにつながるおそれがあると指摘し、対応の中止または修正を助言したことがありますか。

「YES 85.3%」

Q23. 採用、試用期間、本採用拒否、雇止め、退職勧奨、解雇等について、認識の相違やトラブルを防ぐため、手続、説明内容または対応方法を事前に確認したことがありますか。

「YES 88.1%」

Q28. ハラスメントまたは職場の人間関係に関する相談について、問題が深刻化する前の段階で対応または助言したことがありますか。

「YES 65.8%」

【早期発見・改善・認識相違の縮小等の変化を把握】

調査結果 概要③

社労士の関与後には、問題の早期発見、制度・運用の改善、労使間の認識相違の解消・縮小、社内での解決・収束、再発防止、労務管理・職場環境の改善が確認されている。特に、労使間の認識相違の解消・縮小は68.5%と最も高く、社労士の日常的な関与が、適切な労務管理だけでなく、労使間の対話・相互理解を支える役割にも関係していることがうかがえる。

設問No.	設問内容	Yesと回答した割合
Q33	あなたの点検、相談対応または助言を通じて、労使トラブルに発展する可能性のある問題が、深刻化する前に発見されたことがありますか。	46.6%
Q34	あなたの助言または指導を契機として、法令、就業規則、労働契約等に適合していなかった取扱いや、トラブルにつながるおそれのある制度・運用が改善されたことがありますか。	55.7%
Q35	あなたの説明、助言または話合いの支援により、会社と労働者との間の認識の相違が解消または縮小したことがありますか。	68.5%
Q36	あなたが関与したことにより、労務上の問題が、行政機関への申告、外部の紛争解決手続、労働審判または訴訟等に至る前に、社内での解決または収束したことがありますか。	45.1%
Q37	あなたが個別の労務問題に対応した後、規程、手続、管理方法、研修または相談体制が見直され、同種の問題の再発防止につながったことがありますか。	47.1%
Q38	あなたの継続的な関与後に、経営者、人事担当者または管理職の対応、労使間のコミュニケーション、相談しやすさその他の労務管理・職場環境が改善したことがありますか。	48.7%

調査結果 まとめ

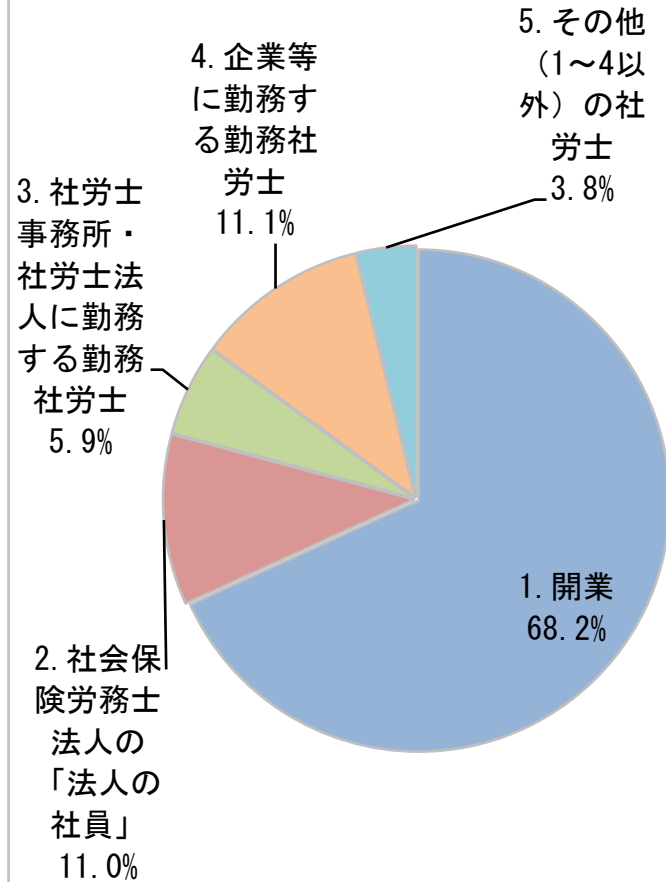
**社労士の日常業務そのものが、
トラブルの未然防止や適切な労務管理を支える機能を保持**

社労士は、労使トラブルが発生した後の対応にとどまらず、日常的な点検、相談、助言等を通じて、問題が顕在化・深刻化する前の段階から幅広く関与している実態が確認された。

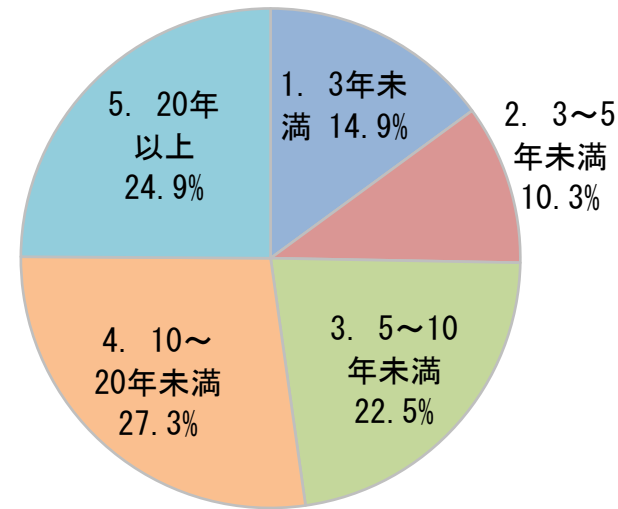
また、その関与後には、問題の早期発見、制度・運用の改善、労使間の認識相違の縮小、社内での解決・収束、再発防止等の変化も把握されている。

こうした結果は、社労士の日常業務が、適切な労務管理の確立と労使トラブルの未然防止・早期解決に関係することを示しているといえる。

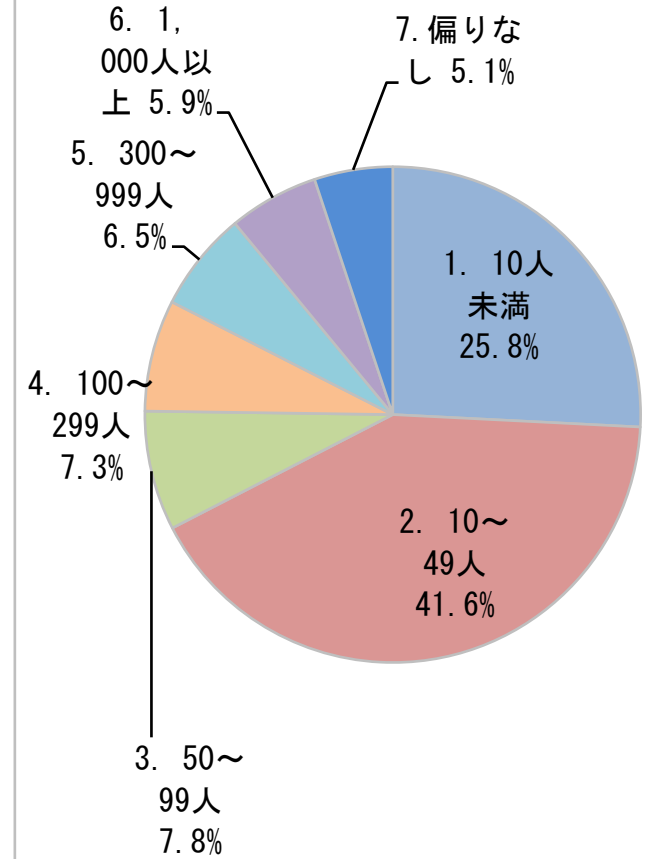
[Q1]あなたの登録種別を教えてください。
(n=783)



[Q2]社労士としての実務経験年数を教えてください。
(n=783)

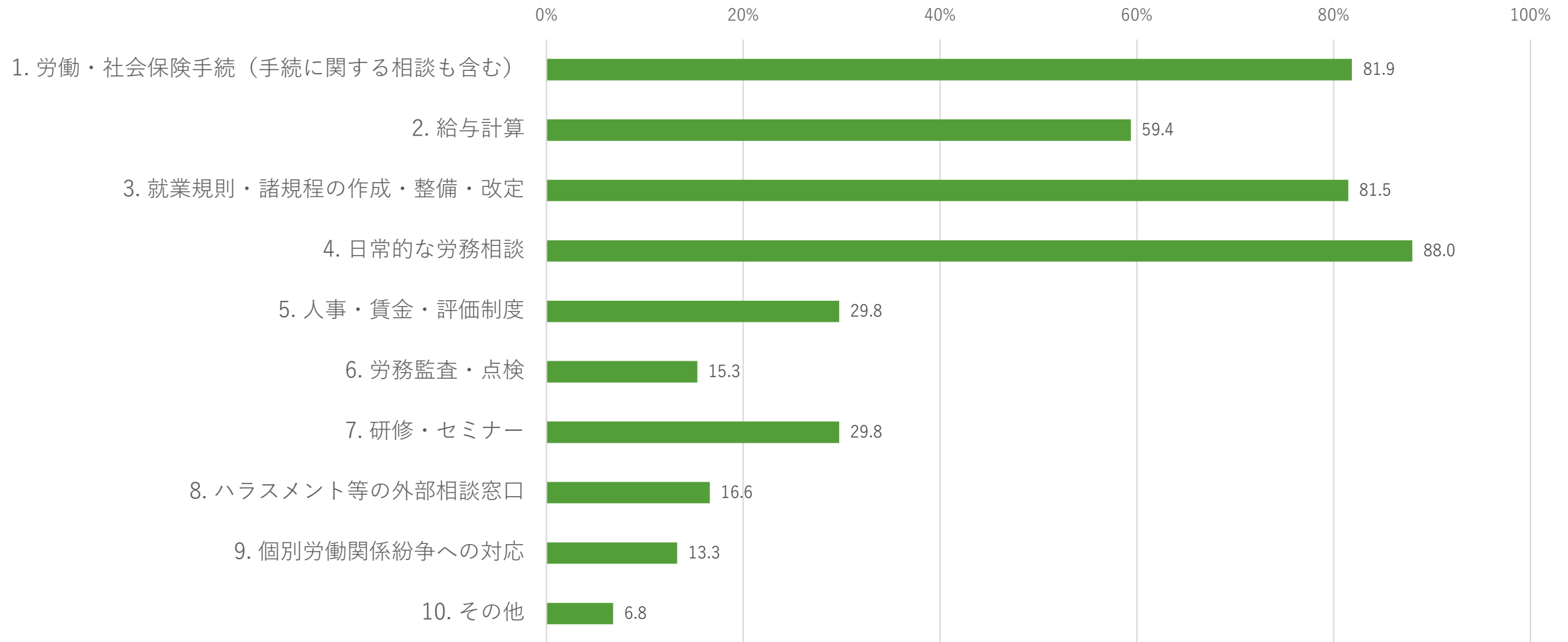


[Q3]主な関与先企業の従業員規模を教えてください。（「勤務」及び「その他」登録の方は、「関与先」を「勤務先」と読み替えてください。）
(n=783)



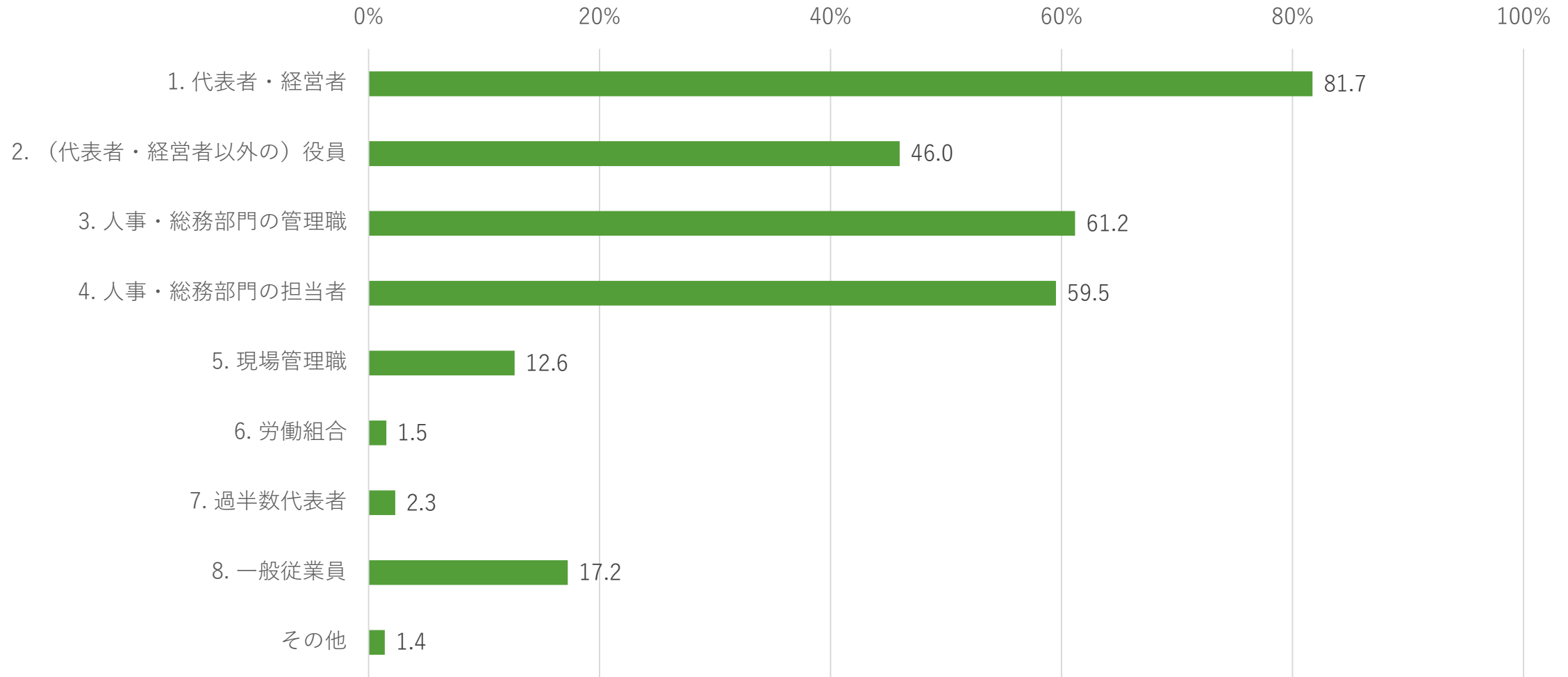
[Q4]主な受託業務について教えてください。（「勤務」及び「その他」登録の方は、「受託業務」を「従事する業務」と読み替えてください。）

(n=783)



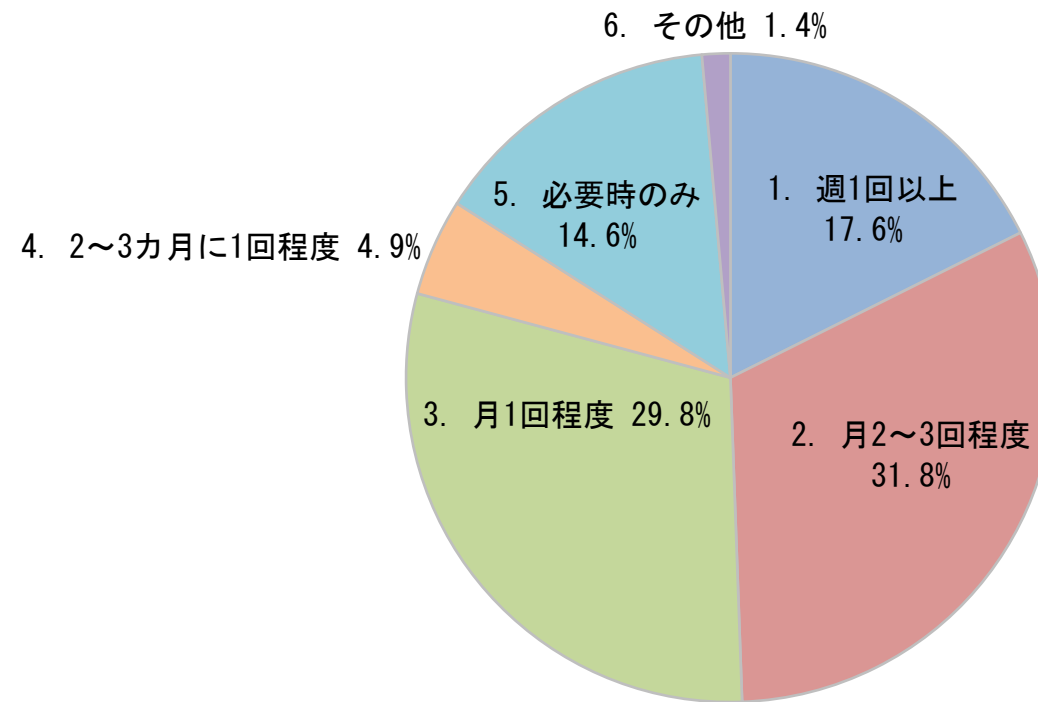
[Q5]相談を受ける主な関与先企業の担当者について教えてください。

(n=783)



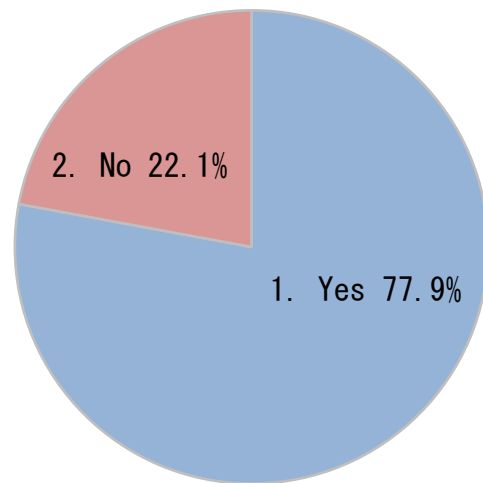
[Q6] 関与先との平均的な接触頻度を教えてください。（「勤務」及び「その他」登録の方は、「関与先」を「Q5の相手」と読み替えてください。）

(n=783)



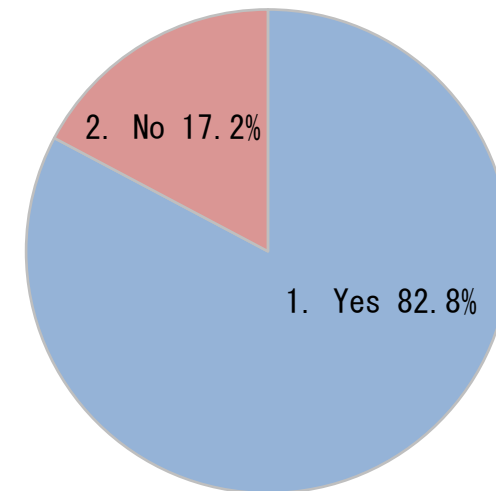
[Q7] 関与先企業について、労働関係法令の遵守状況を確認または点検したことがありますか。

(n=783)

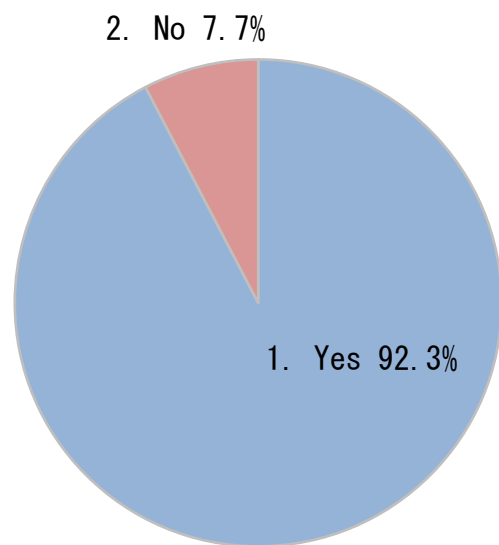


[Q8] 就業規則、賃金規程その他の社内規程について、法令との整合性だけでなく、実際に規程どおり運用されているかを確認したことがありますか。

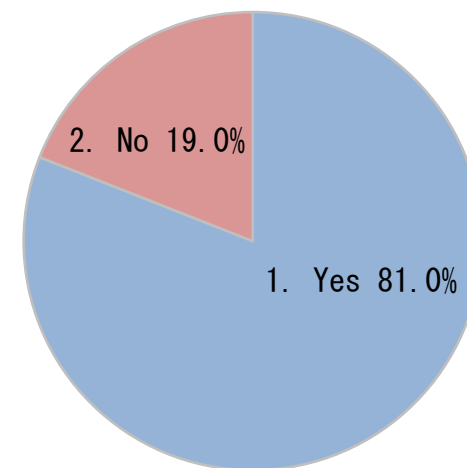
(n=783)



[Q9] 雇用契約書、労働条件通知書等について、必要な事項が適切に記載・明示されているかを確認し、必要に応じて改善を提案したことがありますか。
(n=783)

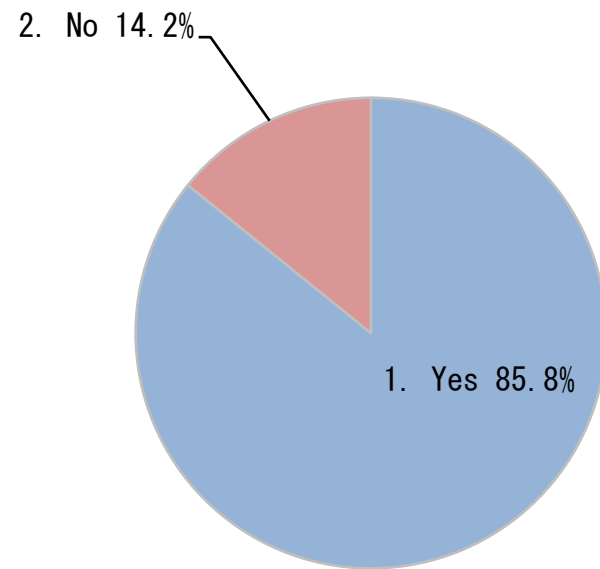


[Q10] 就業規則、労働契約、会社からの説明および実際の職場運用の間に相違がないかを確認したことがありますか。
(n=783)



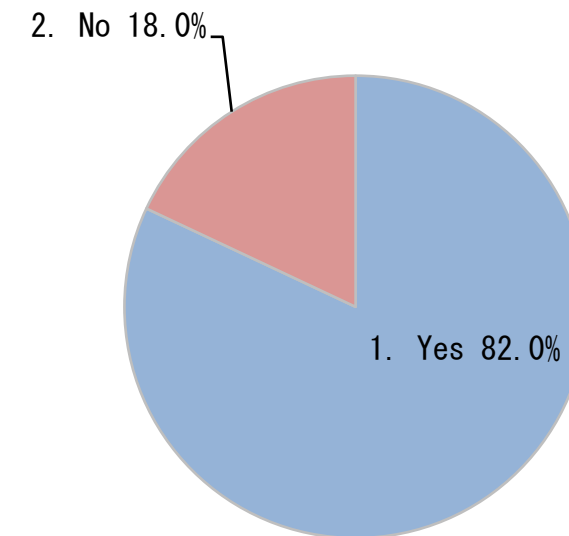
[Q11] 始業・終業時刻、休憩、休日、時間外労働、持ち帰り業務等の管理方法について確認し、改善を助言したことがありますか。

(n=783)



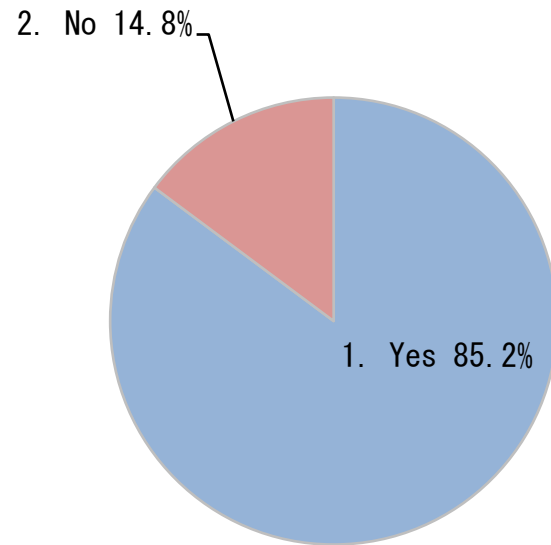
[Q12] 給与計算、勤怠記録、年次有給休暇の取得状況その他の労務データを確認する中で、長時間労働、不適切な賃金計算その他の労務上の問題を発見し、改善を働きかけたことがありますか。

(n=783)



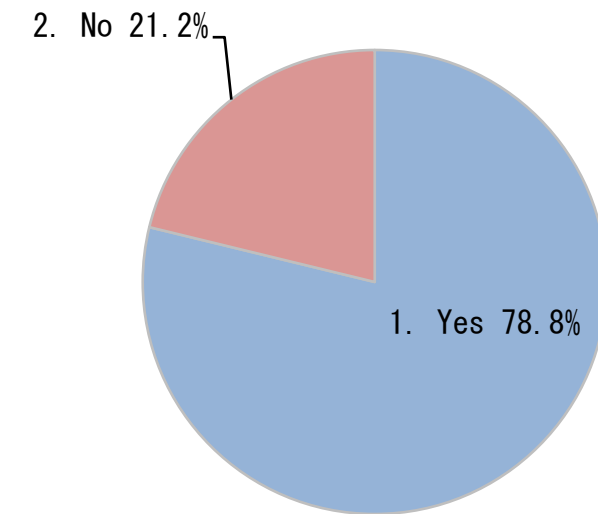
[Q13] 未払い賃金や割増賃金をめぐるトラブルを防止するため、賃金計算、固定残業代、各種手当、欠勤控除等の取扱いを確認したことがありますか。

(n=783)



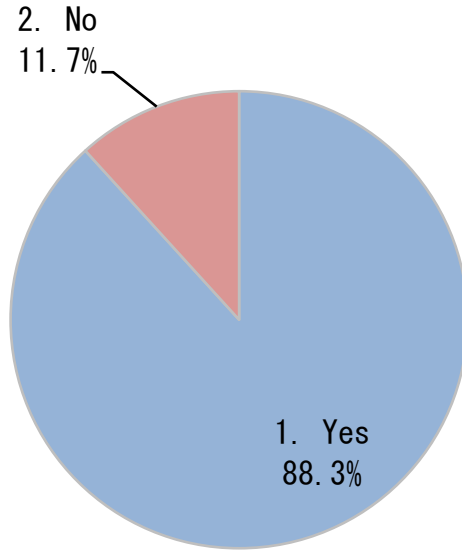
[Q14] 年次有給休暇、育児・介護休業その他の休暇・休業について、取得を妨げる運用や不適切な取扱いがないかを確認し、改善を助言したことがありますか。

(n=783)



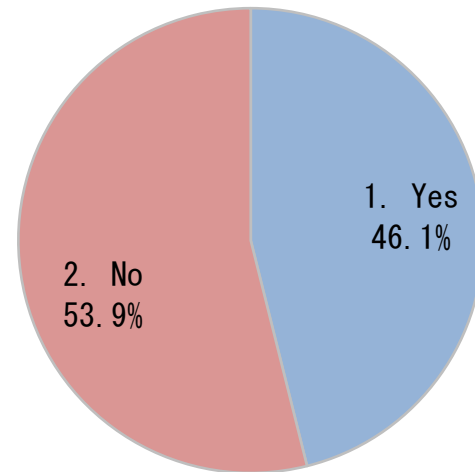
[Q15] 就業規則、人事制度、賃金制度等の作成または見直しを依頼された際、見直しが必要となった背景、目的または解決すべき課題を確認したことがありますか。

(n=783)



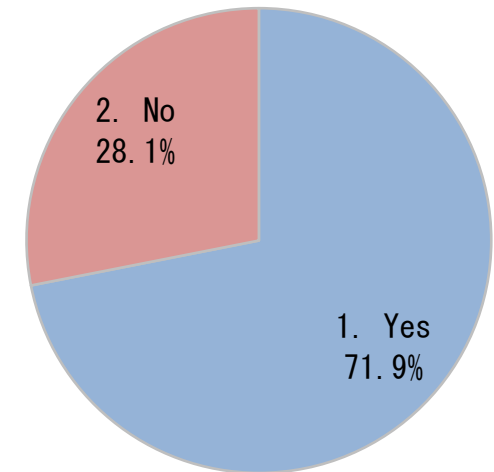
[Q16] 人事制度、評価制度、就業規則等の作成または見直しに際し、従業員アンケート、ヒアリング、意見交換等を通じて、従業員または現場の意見を把握する支援をしたことがありますか。

(n=783)

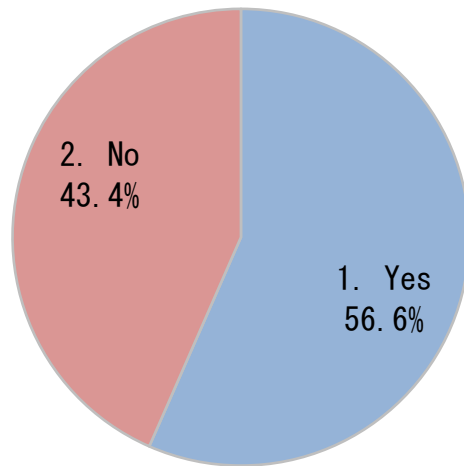


[Q17] 規程または制度の変更に際し、変更の内容だけでなく、変更の目的、必要性または会社の考え方を従業員に説明できるよう支援したことがありますか。

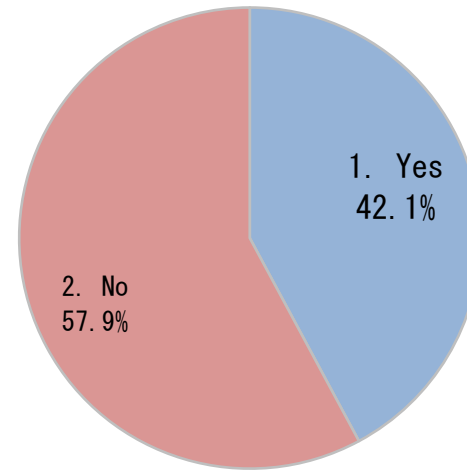
(n=783)



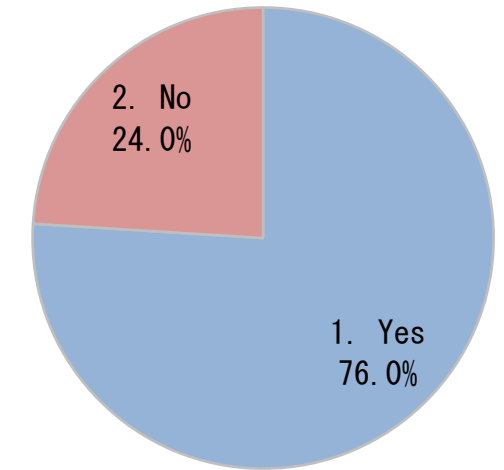
[Q18] 規程または制度の変更に際し、従業員向け説明資料、想定Q&A、質疑への回答案等を作成または確認したことがありますか。
(n=783)



[Q19] 従業員、労働組合または過半数代表者から制度や規程に関する意見が示された際、その背景を確認し、制度または運用を再検討するよう助言したことがありますか。
(n=783)

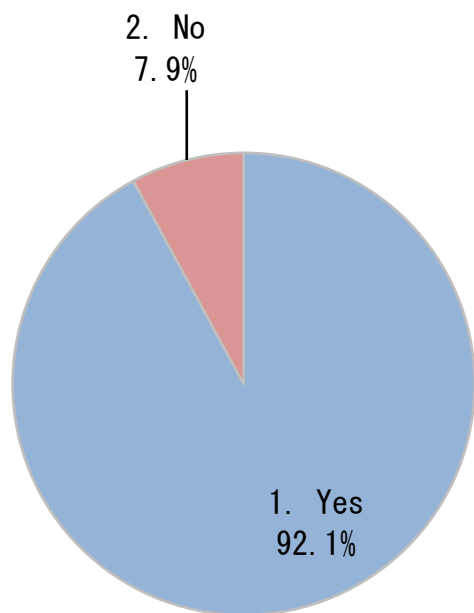


[Q20] 人事担当者または管理職が制度の内容を理解し、従業員への説明および改定後の運用を自ら行えるよう支援したことがありますか。
(n=783)



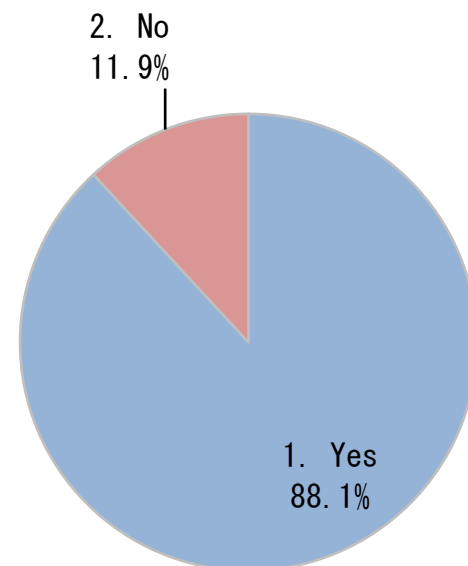
[Q21] 労務相談を受けた際、相談された事柄だけでなく、その問題が生じた背景、経緯または原因を確認したことがありますか。

(n=783)



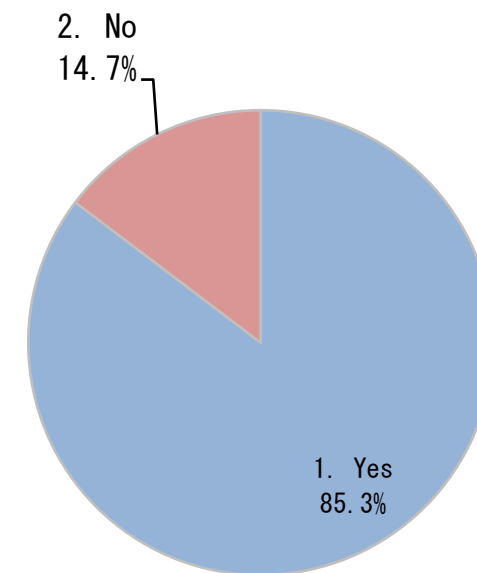
[Q22] 経営者、役員、人事担当者または管理職が検討している対応について、法令違反または労使トラブルにつながるおそれがあると指摘し、対応の中止または修正を助言したことがありますか。

(n=783)

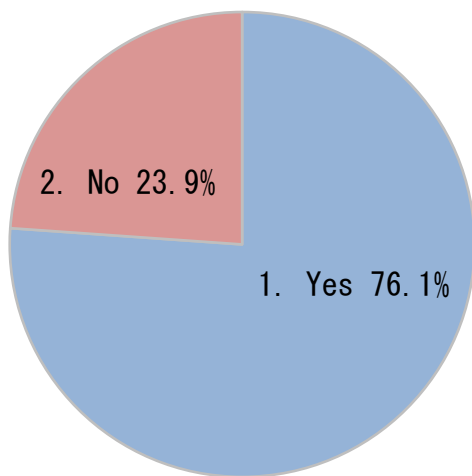


[Q23] 採用、試用期間、本採用拒否、雇止め、退職勧奨、解雇等について、認識の相違やトラブルを防ぐため、手続、説明内容または対応方法を事前に確認したことがありますか。

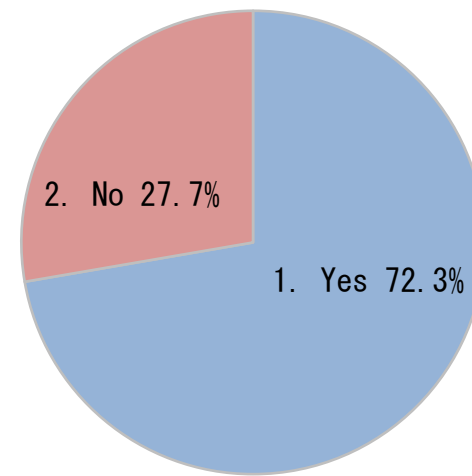
(n=783)



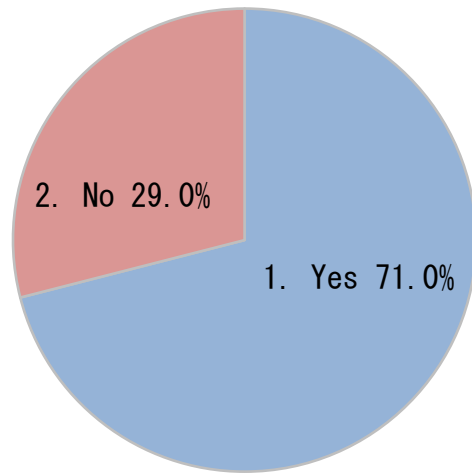
[Q24] 懲戒処分または労働者の問題行動への対応について、事実確認、本人への説明、弁明の機会、処分の相当性等を確認または助言したことがありますか。
(n=783)



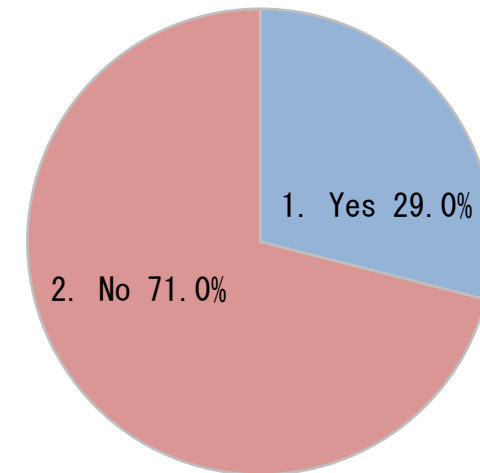
[Q25] 個別の労務問題またはトラブルへの対応後、その原因を踏まえて、規程、手続、研修、相談体制その他の再発防止策を提案したことがありますか。
(n=783)



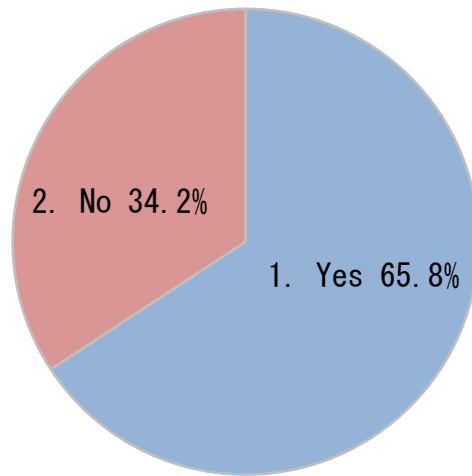
[Q26] ハラスメント防止等に向けた方針作成、相談窓口、相談対応手順、事実確認手順等の整備または運用を支援したことがありますか。
(n=783)



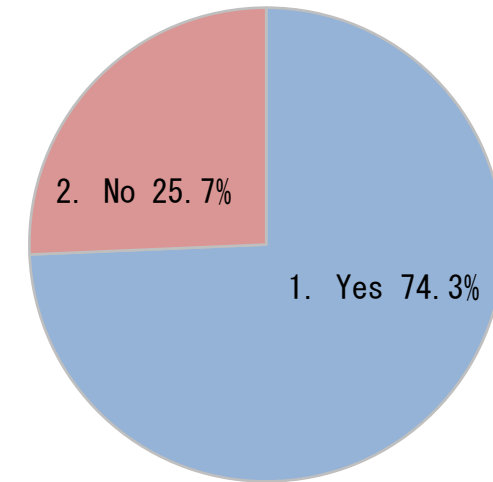
[Q27] ハラスメント、メンタルヘルス、ストレスチェック後の相談等に関する外部相談窓口の委託先として、従業員からの相談に対応したことがありますか。
(n=783)



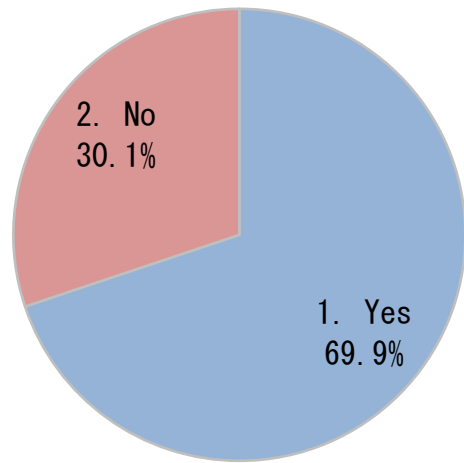
[Q28] ハラスメントまたは職場の人間関係に関する相談について、問題が深刻化する前の段階で対応または助言したことがありますか。
(n=783)



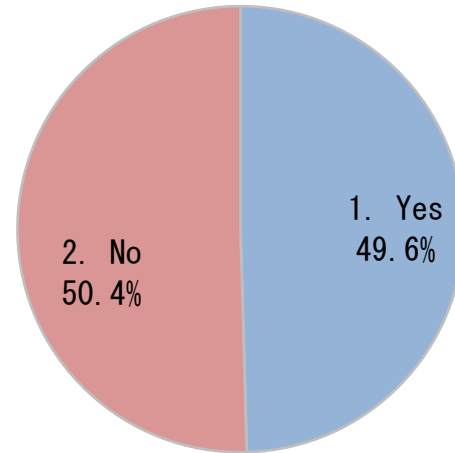
[Q29] メンタルヘルス不調、休職、休職期間の延長、復職または業務上の配慮について、本人への説明や会社の対応方法を助言したことがありますか。
(n=783)



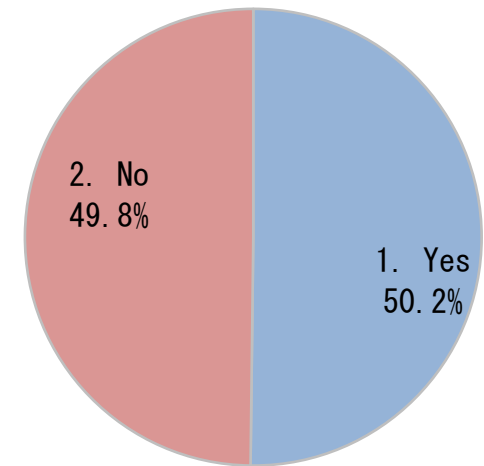
[Q30] 育児、介護、治療、障害その他の事情を有する労働者について、制度説明、意向確認、働き方、休業または職場復帰に関する支援を行ったことがありますか。
(n=783)



[Q31] 管理職または現場責任者に対して、労働時間管理、部下への指導、面談、評価またはハラスメント防止等に関する研修を行ったことがありますか。
(n=783)

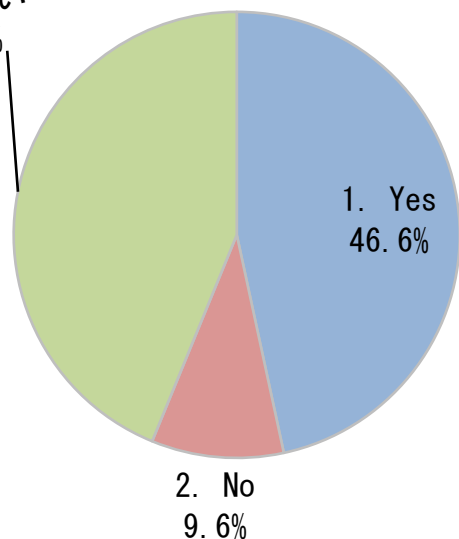


[Q32] 従業員を対象として、労働条件、社内制度、ハラスメント防止、メンタルヘルスその他の労務管理に関する説明会または研修の講師を務めたことがありますか。
(n=783)



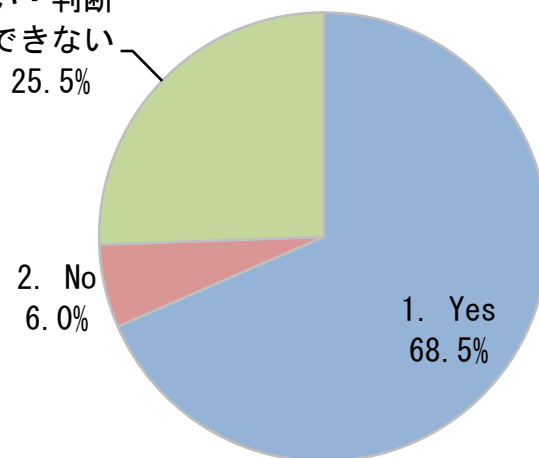
[Q33] あなたの点検、相談対応または助言を通じて、労使トラブルに発展する可能性のある問題が、深刻化する前に発見されたことがありますか。
(n=783)

3. 把握
してい
ない・判
断でき
ない
43.8%



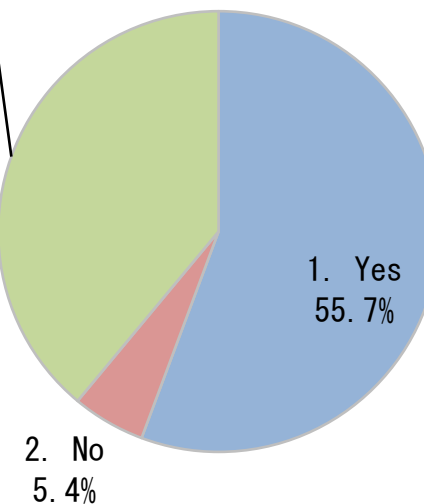
[Q34] あなたの助言または指導を契機として、法令、就業規則、労働契約等に適合していなかった取扱いや、トラブルにつながるおそれのある制度・運用が改善されたことがありますか。
(n=783)

3. 把握
してい
ない・判
断でき
ない
25.5%



[Q35] あなたの説明、助言または話し合いの支援により、会社と労働者との間の認識の相違が解消または縮小したことがありますか。
(n=783)

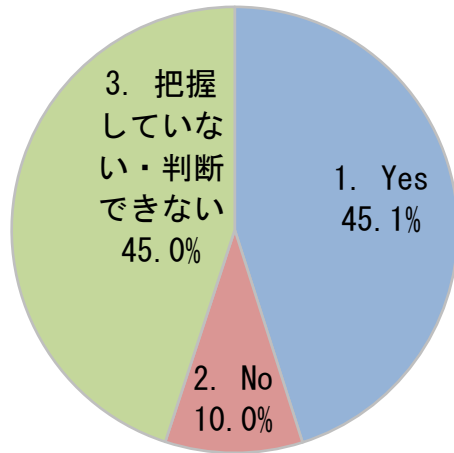
3. 把握
してい
ない・判
断でき
ない
39.0%



VI. 社労士の関与後に把握された結果

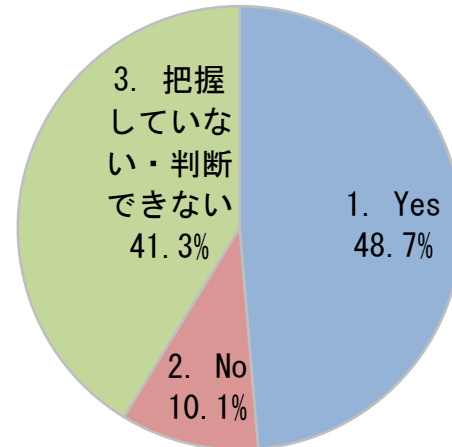
[Q36] あなたが関与したことにより、労務上の問題が、行政機関への申告、外部の紛争解決手続、労働審判または訴訟等に至る前に、社内で解決または収束したことがありますか。

(n=783)



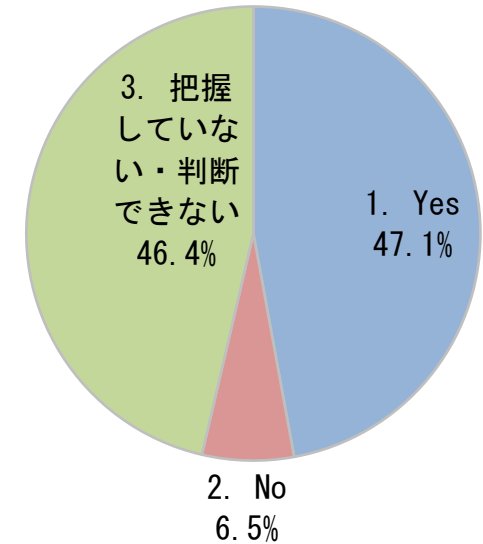
[Q37] あなたが個別の労務問題に対応した後、規程、手続、管理方法、研修または相談体制が見直され、同種の問題の再発防止につながったことがありますか。

(n=783)



[Q38] あなたの継続的な関与後に、経営者、人事担当者または管理職の対応、労使間のコミュニケーション、相談しやすさその他の労務管理・職場環境が改善したことがありますか。

(n=783)



●未然防止または早期解決の具体例

[Q39]社労士としての関与により、労使トラブルを未然に防止できた、または問題を早期に解決できたと考えられる事例があれば、個人・企業を特定できない範囲でご記入ください。（任意）

適法・適切な労務管理への軌道修正	・会社側が従業員を解雇しようとした事案で、不当解雇を未然防止し、円満退職となった。 ・入社後初めて有休が発生する従業員に対して、発生時期の誤認識がクライアントにあり、適法な付与タイミングを指摘した。 ・安易に解雇しようとする事業主に対し、解雇の種類や要件を説明し、合意退職を締結したことでトラブル回避に効果があったと認識している。 ・会社の過失を指摘されることが怖くて労災の虚偽報告をしようとした事業所に対して、正確に報告するよう説得し、その後の指導に対する対応まで一緒に対応し、根本的な体質改善ができた。被災労働者にも誠実に対応したことで、会社への不信感を招かずに済んだと思う。 ・従業員の待遇について、「合理的な説明」ができるレベルの賃金の引上げ、手当の設定を助言できた。 ・助成金給付目的で定年制を廃止しようと思っていた事業主を説得し、高齢者の退職関連のトラブルを防止できた。 ・定額残業制の法的不適合性を指摘した上で規程と労働条件通知書を整え、労使合意を整えることで定額残業制を巡る労働者の不透明感を払拭させた。
対話・コミュニケーションによる関係調整	・トラブルとなっていた病気で休業し退職予定の対象の従業員と1対1で面談を行い、意見をよく聞いたことで退職の手続きなど双方円満にできた。 ・労働条件の不利益変更に対する労使間の聞きとり、助言等による解決 ・無断欠勤が続き、従業員本人と連絡がとれなくなり、会社に来れなくなった社員の対応について、会社は解雇したいと言ってきたが、社労士が助言し、役員が家へ訪問し、両親と本人と話をすることができ、話し合いの後、本人から退職の申出がなされ、トラブルに発展することなく、解決することができた。 ・雇われ社長のパワハラ問題を株主から相談され、弁護士に依頼し、社長を解任。その後労働者に対し、新社長の思いを伝える役割を担い、処遇改善を助言し、労使間の理解が深まった。 ・長年労使慣行として定着していた労働条件を就業規則の変更として手続が不十分(全員が加入する労働組合の意見聴取不足)なまま一方的に改定しようとした事案の相談を労働組合から受け、就業規則変更とは関係なく労働条件に関する(変更理由説明や現行維持要求など)団体交渉を書面で申し入れること、組合員アンケートやヒアリングを実施することなどをアドバイスし、労使が対等に話し合うの場を持てるようにつなげた。
問題を予防・早期把握する仕組みづくり	・就業規則に休職の規定を設け、メンタルヘルスが原因の休職対象の従業員が発生した時にその規定に沿って人事部が対応でき、その記録も残して対応をした事で齟齬も無駄も少なく、不満があった休職者も納得してくれた。 ・1、定期的にアンケート調査を実施して問題が大きくならないように努めています。 2、告発相談窓口を作って個別の問題に丁寧に対応しています。

●効果を確認できた理由

[Q40] Q33～Q38で「Yes」と回答した事項について、どのような情報、報告または事実から変化・成果を把握しましたか。(任意)

問題の収束や状況の変化から効果を把握	・従業員の育児休業取得に伴う申出書をクライアント提出させたところ、有休残数が「0」となっていたため指摘したところ、入社したばかりで有休がなく、〇月に付与予定という返答があったが、その〇月が入社後6箇月を超えていた。 ・粘り強く話し合うことを助言し、診断書を提出してもらい、職員から自主的に「退職届」が提出され、円満退職となった。診断書も「労務不能」となっていた。 ・総合労働相談コーナーへ相談したと思われる職員の対応の相談を受けアドバイスしたが、その後、助言指導やあっせんの申立てが、なされなかった。 ・事実を正確に聞き取り、被害者の心情を理解する姿勢を示したことで、被害者の気持ちが収まったこと、また行為者が間違った行動してしまったことを反省し、被害者に謝ったことでトラブルが収束したから。 ・対策は打ちますが、効果測定は難しいですね。把握できない。 ・雑談のような会話の中でも、日々の業務に対する負荷や会社への不満などを感じた際に、早めに部課長や事業主に対して相談することにより、事態が大きくなる前に対応できた。 ・正社員以外に有休を付与していなかった会社があり、是正した。以後ほぼ全員が年間の付与日数を使い切るほどであり、会社からは「放置しておいたらいつかは指摘されトラブルになっていた可能性があった」と感謝された。
関係者との接点を通じて効果・変化を把握	・毎月の訪問から確認したり、聞いたりして把握している。 ・事後アンケートで、第三者性の維持に問題のない部分に限り、担当者から報告もらっている。 ・管理職に対し、その後の経過状況について定期的に確認をした。 ・相談窓口担当者とは日ごろからコミュニケーションを怠らず、社内の状況の把握に努めている。担当者と社員との信頼関係が構築することで風通しの良い職場となるよう聞き方・話し方への助言を行っている。また弊所からの労務通信を通して他社事例その他の情報提供を必要な都度行っている。 ・監督署臨検で、賃金計算への細やかな対応について評価を受けたことや、従業員からのクレームに対して、法律どおりの支払い行われていること主張して対応できたことについて、会社より報告を受けた。
記録・調査等を通じて状況を把握	・労使交渉の議事録などから。 ・コンプライアンス意識調査の結果 ・具体的で詳細な事実関係の把握とトラブル発生に至る背景について職場環境はどのような状況か調査確認を行う。
対応確認困難	・対策は打ちますが、効果測定は難しいですね。把握できない。

●予防的な活動を行う上での課題

[Q41]労使トラブルの未然防止、労使間の対話促進または適切な労務管理の確立に関与する上で、時間、報酬、契約範囲、企業側の理解、利益相反その他の課題があればご記入ください。（任意）

経営者の意識・知識や社内体制が社労士の関与を左右	・中小企業は経営者の器で決まる、中小企業の経営者に対してもっと社会保険労務士が人間力をあげて支援できる人になることが課題でと私は思う。 ・先代事業主と現在の事業主の労務管理に関する見解の相違があり対応に苦慮することがある。 ・使用者側の法令の知識不足により、法令違反が認識されていない等の無法地帯が散見される。 ・企業の理解が一番重要だと考える。いくら法律論を説明しても実行する側が真剣に向き合わない限り、絵に描いた餅になる。 ・この問いに関しては、外部の専門家である社労士との意思疎通とその活用が鍵になると思われます。しかし、売上・収益が第一の関心事であるべき事業主が労務管理に関する法令に精通していることはなかなか望めないことです。そこで事業所内に労務管理に関する一定の知識と経験のある総務担当者がいて社労士など外部専門家を活用できる体制構築が重要になってくると思われます。
企業から報酬を得る立場と中立的・専門的な関与との両立	・事業所と労働者の間で中立的な立場で相談指導をする必要があるが、事業主によっては、事業所よりの考えを強いる場合がある。事業所から報酬をもらっているが、よく説明して解約を恐れず毅然とした対応が必要である。 ・社会保険労務士に対する社会的期待が大きくなっていることを実感する一方で、労働者の期待に応えることができなかった場合の法的責任を追及されるケースは増加傾向にあると感じており、非弁行為等を指摘されるなど、社会保険労務士の専門家責任を問われた際のリスクがあまりにも大きく、躊躇するケースが増加したと感じている。 ・労使間の間で、できる限り中立に立ち、企業防衛に走らないように気を付けています。 ・ハラスメント相談は利益相反になる危険性があるため、顧問先企業からの依頼は断っているが、話し合いの場に第三者として入って欲しいなどの依頼も多く、どこまで踏む込むのか、判断に迷うことがある。利益相反に該当する業務の依頼について、社労士が断ることについて、企業側の理解が進むと良いと思う。 ・苦言を企業側に言わなければならないようなときでも、会社から報酬をもらっているので強く言っているのか、という思いに駆られる時がある。
予防的関与を難しくする費用・制度上の制約	・どうしても深く関与しようとする、その分、別途報酬をいただくこととなるため、未然にその費用をかけようとする企業は限られる。実際は何か起きて初めて支援依頼を受けることが大半である。調査が入って是正指導されたときは一番のきっかけとなるため、何か重大な事故が起きる前の未然防止のタイミングとしては良いと思う。 ・地方公共団体が「民間委託した事業」を、民間委託事業者が撤退したことにより、地方公共団体での運営となったが、毎年実行されてきた賃金のベースアップが地方公共団体の運営になったことにより見送られた。最低賃金をクリアしていても、物価上昇によるベースアップの期待を裏切った形になるが法的な規制はないので、致し方ないのが歯がゆい。

◆ Q22 関与先に対する法令違反・トラブルにつながる可能性の指摘×Q34 社労士からの指摘を受けての関与先での制度・運用改善

社労士が指摘した内容を受けて、関与先は法令違反・トラブルのリスクに気づき、その必要性に納得したうえで、制度・運用改善を行っているといえる。

Q34 あなたの助言または指導を契機として、法令、就業規則、労働契約等に適合していなかった取扱いや、トラブルにつながるおそれのある制度・運用が改善されたことがありますか。

		全体	1. Yes	2. No	3. 把握していない・判断できない	Yesと回答した割合
全体		(78)	536	47	200	68%
Q22 経営者、役員、人事担当者または管理職が検討している対応について、法令違反または労使トラブルにつながるおそれがあると指摘し、対応の中止または修正を助言したことがありますか。	1. Yes	(69)	509	28	153	74%
	2. No	(9)	27	19	47	29%

◆① Q6 関与先との平均的な接触頻度×Q33 点検、相談対応または助言を通じた、労使トラブルの可能性発見

② Q6 関与先との平均的な接触頻度×Q35 支援による労使間の認識相違解消・縮小

関与先との接触の頻度が多いほど、労使トラブルに発展する可能性のある問題が深刻化する前に発見し、労使間の認識相違がある場合に対処出来ている傾向が強い。全体の約80%が、月1回以上関与先と接触し、潜在的な問題を抱えていないかどうか、常に気を配っているといえる。

①

Q33 あなたの点検、相談対応または助言を通じて、労使トラブルに発展する可能性のある問題が、深刻化する前に発見されたことがありますか。

	全体	1. Yes	2. No	3. 把握していない・判断できない	Yesと回答した割合
全体	(783)	365	75	343	47%
Q6 関与先との平均的な接触頻度を教えてください。（「勤務」及び「その他」					
1. 週1回以上	(138)	78	10	50	57%
2. 月2～3回程度	(249)	118	26	105	47%
3. 月1回程度	(233)	108	20	105	46%
4. 2～3カ月に1回程度	(38)	12	4	22	32%
5. 必要時のみ	(114)	44	13	57	39%
6. その他	(11)	5	2	4	45%

②

Q35.あなたの説明、助言または話合いの支援により、会社と労働者との間の認識の相違が解消または縮小したことがありますか。

	全体	1. Yes	2. No	3. 把握していない・判断できない	Yesと回答した割合
全体	(783)	436	42	305	56%
Q6 関与先との平均的な接触頻度を教えてください。（「勤務」及び「その他」					
1. 週1回以上	(138)	91	8	39	66%
2. 月2～3回程度	(249)	142	11	96	57%
3. 月1回程度	(233)	139	11	83	60%
4. 2～3カ月に1回程度	(38)	13	1	24	34%
5. 必要時のみ	(114)	47	9	58	41%
6. その他	(11)	4	2	5	36%