

企業倫理・法令遵守リスクへの提言

環境および派遣・請負に関する事象に焦点をあてて

名古屋リスク研究会 コンプライアンス研究グループ
馬野兼光、近藤和巳、加藤雅幸

〔1〕 はじめに

近年、日本企業を取り巻く経営環境は、一段と厳しさを増してきている。そのような環境の中で大手名門企業をも巻き込んだ法令違反、企業不祥事が相次いで起きている。このような企業不祥事は、企業やその経営者、従業員、株主といった企業に直接関わる人々は勿論のこと、その他ステークホルダーや、さらには社会全体に至るまで甚大なる影響を及ぼしている。一度、企業不祥事が発覚すると企業の信用は大きく失墜し、その経営に及ぼす悪影響は計り知れない。場合によっては企業そのものの存続までも脅かすほどの重大な問題であるといえる。企業不祥事の事例を要素毎に分類した場合「コーポレートガバナンスにおける問題」、「内部環境」に関する不祥事を起因とする不祥事の発生が多いという報告もある。法律を遵守することは重要であることは判っているが、法律は数多く頻繁に改正されており、漏れなく把握し管理することは難しい。特に法律用語は独特であり、内容を理解し、会社にどう適用されるかを認識し漏れなく対応することは困難である。したがって知らず知らずに法令違反を犯してしまう事があるのではないかと。また、顧客、従業員、株主、地域社会など会社を取り巻く人々に開示すべき内容について偽ったり隠したり不適切な行為を思いがけずしている事があるのではないかと。ただ顕在化していないだけで潜在化しているものもあると考えられる。

そこで企業として企業倫理・法令遵守リスクを軽減するためにはどのようにしたら良いか、致命傷にならないためにはどうしたらよいかをアンケートおよび事例等で検証し、考察する。

〔2〕 仮説と検証方法

企業倫理・法令遵守の重要性は判っているが、知らず知らずに倫理に外れたり、法令違反をしていることがあるのではないかと。この仮説の検証方法は次の(a)～(d)の項目で実施した。

- (a) 会員へのアンケート調査 (b) 事例検証 (c) ヒアリング
(d) 資料収集

〔3〕 会員へのアンケート調査結果とその考察

1. "企業倫理・法令遵守リスクへの提言"に関する実態調査として、2011年8月にリスクマネジメント協会の関係者向けに回答者の所属している企業、あるいは良く知っている企業の現状、および過去に発生したコンプライアンストラブル事例について、インターネットによるアンケート調査を実施した結果、計86名の回答を得た。回答者の属性情報を図表1に示す。

なお、今回実施したアンケート調査における回答者の属性に関する特徴は、下記の通りである。

- ①人材派遣・飲食業以外のサービス業の方が63%、製造業（機械）が19%を占めるといった具合にかなり偏った業種での回答となった。
- ②従業員が100名未満の中小企業が20%、100～1000名規模が31%、1000名以上の企業が46%を占めるといった構成比となった。
- ③回答者の年齢層は、30代以下が12%、40代が34%、50代が30%、60代以上が22%といった構成比であった。

2. コンプライアンス（法規制遵守）に関わるアンケート調査として、まず事業リスクに関わる法規制改正等の情報管理の体制が確立しているかを確認した。（図表2を参照）

その結果、リスク管理に対する意識が一般の方よりも比較的高いと思われるリスクマネジメント協会の関係者による回答にもかかわらず、法規制改正等の情報管理の体制が構築されていない企業（担当が決まっていない）が13%(11事例)もあること、及びこのうち従業員が1000名未満の中小企業が73%(8事例)を占めていた事から、中小企業を中心に法規制等の事業リスクの管理が不足気味の企業が多く存在している事が判った。

3. 次に法令や条例及びその他の要求事項等といった事業リスクに関わる法規制改正等の情報として、どんな分野の情報管理が行われているか（複数回答可）を確認した。（図表3を参照）

その結果、事業リスクに関わる法規制等の情報管理が実施されている分野として下記のような特徴があることが確認された。

- ①製造業・サービス業を問わず、どんな企業にも存在する労務関連、環境関連、税制関連といった分野の事業リスクに関わる法規制等の情報管理は、全体の60%以上の企業で既に実施されている。
特に労務関連は労働基準監督署の指導がどの企業にも入る可能性があるため、その認識は高く、90%以上の企業でその法規制対応の情報管理が実施されている。
- ②製造業では国際化に伴う輸出入関連の法規制対応も80%の企業で意識されているのに対して、サービス業は製造業に比べて国際的な事業展開が少ないためか、輸出入関連の法規制対応は10%とその意識はかなり低い。

4. 次に法令や条例及びその他の要求事項等といった事業リスクに関わる法規制改正等の情報管理は、どの程度の頻度で見直しているかも確認した。（図表4、図表5を参照）

その結果、リスク管理に対する意識が一般の方よりも比較的高いと思われるリスクマネジメント協会の関係者による回答にもかかわらず、法規制等の情報管理の見直し頻度を決めていない企

業が全体の50%を占めており、コンプライアンス（法規制遵守）に関わる意識が全体的にとっても低いことが確認された。また、この傾向は業種別（製造業／サービス業）、会社の規模別でも、殆んど偏りは無かった。

この事から、会社の規模やその業種に関係なく、法規制遵守に関わる取り組みが全体的に不足気味であることが確認された。

【4】 環境に関する具体的な事例とその考察

1. 近年、環境法令（大気汚染防止法／水質汚濁防止法）が相次いで改正されている。その背景には、下記のような理由がある。

- ①一部の企業において、ばい煙や排水等の排出基準超過・測定データ改ざん等の不適事案の発生。
- ②地球温暖化を始めとする環境問題の多様化、地方公共団体や企業における経験豊富な公害防止担当者の大量退職等により、事業者等の公害防止業務が構造的に変化。
- ③近年、公共用水域における水質事故は増えており、例えば、全国一級河川における水質事故は、10年間で約3倍に増加。
- ④環境法令において、法令遵守違反により摘発され企業名を公表された具体的な事例を下記に示す。

＜直近の事例＞

★平成23年2月～3月にかけて、ばいじんの測定及びその結果の記録に関して、3件の大気汚染防止法違反が発覚。

a. A社 M精油所及びB社

平成23年2月、A社が同社のM精油所の、大気汚染防止法のばい煙発生施設におけるばいじんの未測定・虚偽記載について発表。その後、A社が自主的に実施した自社及びグループ会社への実態調査の結果を受けて、A社のグループ会社であるB社もばいじん未測定について発表した。

b. D社

A社の不適事案を受けてC社が自主的に実施した自社及びグループ会社の全事業所に対する実態調査の結果を受けて、平成23年3月、C社のグループ会社であるD社が、同社の西日本製造所K工場内でのばいじんの未測定・虚偽記載について発表。なお、A社のM精油所、B社及びD社が、不適事案の対象であるばい煙発生施設についてはばいじんの測定を実施したところ、全ての施設で排出基準をクリアしていた。

＜平成23年3月11日 環境省HP報道発表資料で公表＞

c. E社 M製作所

大気汚染防止法に基づく測定や届出に係る義務違反(測定の未実施や未届出)発覚。

なお、3月23日付の同社の資料によれば、同社がばい煙発生施設において測定を実施したところ、大気汚染防止法で定められている排出基準値以下であり、未届出施設の稼働は停止中

＜平成23年3月25日 環境省HP報道発表資料で公表＞

○ E社HP掲載文（2011.4.27付）より一部修正、抜粋

大気汚染防止法等に関する不適事案に対する改善対策についてE社は、平成23年3月31日に環境省から受領しました「大気汚染防止法等違反に係る警告書」に対して、「届出・測定の業務プロセスの改善」「法令遵守の監視体制の強化」「環境法令に関する教育の強化」等の再発防止のための改善対策を含めた報告書を、本日(2011/4/27)、環境省へ提出いたしました。

○ E社HP（2011.4.28企業倫理委員会）に、「大気汚染防止法

等違反」について公表されたコメントが掲載されていたので、一部修正、抜粋

- ・この種の法令は実害の有無に関わらず、コミュニティとメーカーとの信頼性に関わることであり、絶対に守らなければいけない。
- ・コンプライアンス第一であるが、予想される管理工数の増加に対しては、ペーパーワークの工数は減らし、極力、データ化することを考えられたい。そうすることにより過去の事例も含め、チェックすることも容易になる。
- ・資格が必要な業務は、担当者の異動が難しく、同一人による従事期間が長くなりがちになるのであれば、業務遂行の適正性に関して容易にチェックできる仕組みを検討されたい。
- ・業務の引継ぎが不完全であったこと等が不祥事発生の原因となっていたが、迅速な対応や再発防止のための改善対策の内容は具体的であり、工夫されていて評価できる。今回、総点検できたことと思うから、今後は社員意識改革と業務プロセスにしっかり取り組んで欲しい。

2. こうした背景を受け、近年改正された大気汚染防止法／水質汚濁防止法（平成22年5月10日改正、平成23年4月1日施行）では、これまで罰則の無かった未記録・虚偽の記録に対して、測定結果の改ざん等に対する罰則が創設された。（図表6を参照）

3. これまで継続して、ばい煙又は汚水・廃液等による排出基準超過の恐れがある場合でも、「人の健康、又は生活環境に係る被害が生ずると認められるとき」でなければ、事業者による改善対策について、地方自治体による改善命令等を広く発動されていなかった。

そこで排出基準超過に係る地方自治体による対策の推進を図るため、地方自治体による改善命令等の要件が見直され、事故時の措置・地方自治体への届出の義務付け等も強化された。（図表7を参照）

4. さらに事業者の責務規定も下記のように創設され、事業者による自主的な公害防止の取り組みを促進させる仕組みの構築、運用が迫られている。（図表8を参照）

5. このように社会構造の変化と共に、近年、環境法令も時代と共に大きく変化している。

6. まとめ

- ①事業リスクに関わる法規制改正等の情報管理の体制が確立しているかについて、コンプライアンス（法規制遵守）に関わるアンケート調査を行った結果、中小企業を中心に法規制等の事業リスクの管理が不足気味の企業が多く存在している実態が判った。

これらのリスクを回避するために、特に中小企業向けに法規制改正等のコンプライアンス情報管理体制を構築するためのガイドラインが必要と思われる。

⇒中小企業向けのこのようなガイドラインが無いかを確認する必要がある。

※参考資料：【環境管理ガイドライン】

：経産省及び環境省が平成19年3月に公表

【コンプライアンスと内部統制】

：グローバルリスクマネジメント実践講座

- ②製造業・サービス業を問わず、労働基準監督署の指導がどの

企業にも入る可能性があるため、どんな企業にも存在する労務関連のコンプライアンス情報は多くの企業で管理体制が構築されている。(アンケート調査の結果、90%以上の企業でその法規制対応の情報管理が実施されている。)

これに対して、国際化に伴う輸出入関連の法規制対応は製造業では80%の企業で意識されているのに対して、サービス業は製造業に比べて、国際的な事業展開が少ないためか、輸出入関連の法規制対応の意識は10%程度とかなり低く、事業形態によって、コンプライアンス(法規制遵守)の意識に大きな差がある事が判った。

⇒中小企業向けにどの分野でどんなコンプライアンスの意識を持っているかを確認できる資料がないかを確認する必要がある。

※職種及び業務により該当法令等が異なるので行政/関連会社/親会社に相談することが良い。

③近年の環境法令(大気汚染防止法/水質汚濁防止法等)の改正において、一部の企業における排出基準超過・測定データ改ざん等の不適合事案の発生が確認された事から、これらを防ぐため、記録の改ざん、記録の保管義務違反に対する罰則や、事業者の責務が強化され、自主的な改善推進を図るように法令内容の改正が進められている。このような法規制動向を常に監視し、知らないうちに法規制違反を犯す事の無いように、いつ、誰が何をどうやって確認するか等のコンプライアンス情報管理体制の構築と共に、これらの内容がいかに重要であるかといった関係者の意識を改善させる社内教育などの仕組みの構築も必要である。

⇒中小企業向けにコンプライアンス情報管理体制の必要性を説明している資料がないかを確認する必要がある。

※参考資料:【環境管理ガイドライン】

:経産省及び環境省が平成19年3月に公表

【5】 派遣・請負に関するアンケート結果とその考察

1. 今回のアンケートは86名の方にご協力頂いた。その結果は【図表9】の通りである。
2. 基本的にQ2以降の質問への回答のうち、①を選択している場合にはコンプライアンス意識・法令に対する理解が十分で潜在違反リスクは極めて低いと考えて良いのに対し、②以降の選択肢を選択している場合には一定の潜在違反リスクが存在していると考えられる。
3. 派遣労働者の比率が急速に拡大した我が国の各職場において、労派法が規定する諸制約(規定)は極めて身近なルールであり、誰もが言わば常識として理解しているべき法規定であると言っても過言ではないと思われる。
4. しかしながら、アンケートの結果では、いずれの質問に対しても①を選択した方の割合は概ね1/3程度に止まっている。派遣労働者に関する極めて基本的なキーワードである「自由化業務」「抵触日」「専門26業務」「クーリングオフ」についての理解が残念ながら不十分であるということであり、常に違反リスクを抱えた状況で派遣労働者を受け入れている職場が多いと考えられる。
5. 勿論、労派法は派遣元、すなわち人材派遣会社に対する規制・罰則が主であることから、派遣先が十分な認識をしていなくても派遣会社の側でそうした部分をカバーしていくケースが多い

と推測されるので、派遣先職場における潜在違反リスクが顕在化する確率はそれほど大きくはないかもしれない。ただし、派遣労働者が実際に従事している業務内容を派遣会社が正確に把握することには限界があるので、一定レベルでの潜在違反リスクは確実に残る。

6. リスクがあるということは理解するが、現実にコンプライアンス違反が顕在化することはあまり考えにくいのではないかとの意見もあるかと思われる。確かに、契約業務と実際に従事している業務とのGAPであるとか、抵触日の認識が誤っているといった実態があったとしても、当局を含む外部からはなかなか実態が掴みづらいということはあるであろう。ただ厚生労働省では平成22年に専門26業務派遣適正化プランに基づく集中指導を実施する等、派遣法を重点項目として取り上げており、当局の立ち入り調査等により問題が顕在化するリスクは決して小さくはないものと思料する。

7. もう一つ、潜在リスクを顕在化させるものとして、最近では外部通報(会社内部の人間が、会社の遵法上の問題点等を関係省庁や利害関係人・マスコミ等へ通報)が大きな役割を果たしているものと思われる。近年では多くの企業において社内の通報窓口というものを整備していると思われるが、外部通報を選択する人は制度の整備状況に拘らず、社外への通報を行う傾向が感じられるので、外部通報による顕在化リスクはゼロにはならないであろう。

8. 想定されるリスク顕在化の具体例【違法状態】としては、

- ①専門26業務に関する理解不足から、単なるパソコンでのデータ入力業務や文書の清書のような作業を専門業務として派遣契約を締結してしまう。
- ②付随業務と付随的業務の区分についての認識が曖昧なため、実際には付随的業務であるものを付随業務と認識してしまい、その結果として付随的業務の割合が1割を超え全体として自由化業務としなければならない実態となっているにも拘らず、専門業務として派遣契約を締結してしまう。
- ③抵触日の理解が不十分なために、同じ職場内に半年前から自由化業務に従事している派遣労働者がいるにも係らず、新たな派遣労働者の抵触日をその派遣契約日を起算日として認識してしまう。
- ④クーリングオフ対策として派遣から請負に切り替えを行った際、指揮命令を派遣時と同様に行ってしまい偽装請負となってしまうといったことがあげられる。

9. 派遣法上の制約は極めてポピュラーであるにも拘らず、認識が不十分である理由としては、社内等におけるコンプライアンス教育等の内容が、意識面を重視し過ぎて具体的な遵守すべき規定の説明をしっかりと行っていないということが考えられる。確かに全ての法令について、社員全体にその具体的な内容に関する教育研修を実施することは非現実的であり、且つそもそも不可能なことであるが、多くの社員にとって極めて身近な存在である派遣労働者に関する法規制については、極力具体的な内容での啓発活動が必要ではないかと思われる。

【6】 派遣・請負に関する具体的な事例とその考察

1. 労派法においても、コンプライアンス違反を理由とした企業名の公表は制度化されている。但し、それは違反の悪質性等に基づいて実施されるのではなく、各都道府県労働局等が実施する是

正指導等を受けても改善が見られない場合に行う是正「勧告」を受けても尚これに従わなかった場合に初めてその旨を公表することになっているので、実際にこの適用を受けて企業名が公表された事例は基本的にない。

2. 但し、厚生労働省（職業安定局）では、民主党政権への移行以降自民政権時代の緩和路線から規制強化へと舵を切っており、そうした情勢の下、平成22年度には『専門26業務派遣適正化プラン』を公表し、3～4月を集中的な指導監督期間として立ち入り等による指導監督を実施している。

3. その結果、2ヶ月間の指導監督期間中に全国で891件の個別指導監督が実施された（うち文書指導227件）。また、4件の行政処分（全て改善命令）が実施されている。

4. こうした行政の対応方針に鑑みした場合、今後、自由化業務であるにも拘らず専門26業務と称して派遣労働者を受け入れているようなケースが発覚した場合には、従来以上に当局から厳しい対応をされる可能性が高いものと思われる。

5. このため、既に十分な対策を取ってきている企業は問題ないが、労派法対応の管理の枠組みが不十分な（或いは不十分との自覚のある）企業については、今一度、受け入れている全派遣労働者の業務内容・契約内容等の洗い出しを行い、「専門26業務か自由化業務か」「付随業務としてカウントしているものの中に付随的業務が入り込んでいないか」「抵触日管理はきちんとできているか」「雇用申入れのルールは適正に運営されているか」「クーリングオフ対策に伴う引外注化で偽装請負状態が生じていないか」等といった監査ポイントに基づいて内部監査を実施することを推奨したいと考える。一度、実態を網羅的に把握しておけば、以降はそこをベースとした変更管理で対応していくことが可能となる。

【7】 まとめ・提言（総括）

1. 今回の調査結果から、設定した仮説（企業倫理・法令遵守の重要性は判っているが、知らず知らずに倫理から外れたり、法令違反をしているのではないかと）は検証できなかった。

現状は企業倫理・法令遵守に対する重要性が判っていない（認識が低い）ために、法令違反が発生しているのが、主原因となっているのではないかと実状が確認できた。

2. 企業倫理・法令遵守違反により企業名が公表される（致命傷となる）事態にならないための軽減策

①法令要求事項の変化や動きを的確にとらえ、迅速に対応すること、及び社会的規範、内部規律など企業活動上必要な事項全般を遵守することが、企業倫理・法令遵守リスクを低減し、企業の発展、及び私たちの生活の安全を確保できると考える。

②判らない事や心配な事があつたら、事前に行政に積極的に相談する。そして行政から改善指摘事項等の指導があつたら素直に迅速に対応することが重要である。

3. 企業として今後、経営者から従業員に至るまで実効性のあるコンプライアンス体制の構築をしていく事が必要と考える。（具体的には下記の第①～④ステップ）

①第1ステップ：組織体制の整備

a. 会社を取り巻く経営環境に適切に対応したものであるか適宜見直しを行い、改善を図っていくことが重要。環境では環境マネジメントシステム（ISO14001）が有効。

②第2ステップ：規定の策定・計画の実施

a. 企業倫理・法令遵守に関わる自社の取り組みの現状把握と自社がさらされているリスクの認識・評価を行う。リスクの洗い出しを行い、重要なリスクを抽出し特定する。更に実際の業務の中でいかに運用していくか、実効性を高めていくかについても重要なポイントである。

b. リスクは常に変化しているのでリスクの洗い出しは定期的かつ継続的に実施、見直しする。全ての法令・規制等への対策を対象とすると膨大な時間がかかってしまうので、自社が行う事業に関する情報を収集し、これに関する法令・規制等への対策からはじめることが良い。

③第3ステップ：教育の周知・徹底

a. 経営者および従業員等の意識が最も重要である。周知・徹底に特効薬はなく、地道に、かつ継続的に重要性を訴えていくことが肝要である。

（例：企業倫理・法令遵守ハンドブックの配布、企業倫理・法令遵守研修会等）

b. 従業員の意識を上げるためにコンプライアンスに対して地道に努力してきた人、事故を未然に防いだ人達への報奨制度等を取り入れる事も必要ではないか。

④第4ステップ：チェック体制の整備

a. 法律的な知識を持つ部署と連携、内部監査および内部通報制度の導入

【参考文献・データ出典】

- ・経産省及び環境省「環境管理ガイドライン」の概要
<http://www.nisa.meti.go.jp/safety-hokkaido/denki_hoan/kankyo_guideline/guideline.pdf>
- ・前川寛『グローバルリスクマネジメント実践講座』全研本社 2008年
- ・環境省HP「報道発表資料」
- ・厚労省「期間制限を免れるために専門26業務と称した違法派遣への厳正な対応」
<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000048f3.html>>
- ・吉川栄一「環境コンプライアンス体制の確立と経営者の責任」
<<http://repository.cc.sophia.ac.jp/dspace/handle/123456789/26899>>

図表 1 属性情報

回答者：86人

設 問	回答（選択肢）	回答数	比率(%)
会社の従業員数	①50人未満	7	8
	②50～100人未満	10	12
	③100～1000人未満	27	31
	④1000～3000人未満	16	19
	⑤3000人以上	23	27
	⑥無回答	3	3
会社の業種	①製造業（機械）	16	19
	②製造業（食品）	3	3
	③サービス業（人材派遣）	2	2
	④サービス業（飲食業）	4	5
	⑤サービス業（その他）	54	63
	⑥無回答	7	8
あなたの職種	①事務職（営業）	18	21
	②事務職（間接業務）	25	29
	③技術職	18	21
	④経営幹部	23	27
	⑤無回答	2	2
あなたの年齢	①20代	1	1
	②30代	9	11
	③40代	29	34
	④50代	26	30
	⑤60代以上	19	22
	⑥無回答	2	2

図表 2 法規制改正等の情報管理体制

回 答（選択肢）	構成比(%)
①担当する部署が決まっている。	63
②権限を持った担当者がある。	8
③特に権限移譲はないが、担当者はいる。	15
④担当する部署、担当者は決まっておらず、経営者層任せである。	6
⑤担当する部署、担当者は決まっておらず、経営者層も把握しているとは思えない。	7

図表 3 法規制等の情報管理の実施分野について

複数回答可

回答（選択肢）	全 体		製造業		サービス業	
	回答数	構成比(%)	回答数	構成比(%)	回答数	構成比(%)
①労務関連	76	88	17	89	58	97
②環境関連	56	65	17	89	35	58
③税制関連	49	57	14	74	26	43
④輸出入関連	22	26	15	79	6	10
⑤その他	17	20	4	21	10	17

図表 4 法規制等の情報管理の見直し頻度（業種別）

回答（選択肢）	全 体		製造業		サービス業	
	回答数	構成比(%)	回答数	構成比(%)	回答数	構成比(%)
①3ヶ月程度	10	12	2	11	8	13
②6ヶ月程度	16	19	6	32	10	17
③1年程度	15	17	3	16	10	17
④3年程度	1	1	0	0	1	2
⑤特に見直しは決めていない	43	50	8	42	31	52

図表 5 法規制等の情報管理の見直し頻度（会社の規模別）

回答（選択肢）	従業員1000人未満		従業員1000人以上	
	回答数	構成比(%)	回答数	構成比(%)
①3ヶ月程度	4	9	6	15
②6ヶ月程度	9	20	7	18
③1年程度	10	22	4	10
④3年程度	1	2	0	0
⑤特に見直しは決めていない	21	47	22	56

図表 6 測定結果の改竄等に対する罰則の概要

1. 大気汚染防止法の場合
 - ①ばい煙量等の測定結果について、記録をせず、虚偽の記録をし、又は記録を保存しなかった者は、30万円以下の罰金。（第35条第3項、両罰）
 - ②測定の結果は「ばい煙量等測定記録表」により記録し、3年間保存する。（計量証明書で代替可能）
 - ③連続測定の結果は測定年月日、測定箇所、測定方法、ばい煙発生施設の使用状況を明らかにして記録し、3年間保存する。（注）ばい煙発生施設で使用する燃料の硫黄含有率は測定義務の対象から外されている。
2. 水質汚濁防止法の場合
 - ①排水、特定地下浸透水の汚染状態の測定結果について記録をせず、虚偽の記録をし又は記録を保存しなかった者は30万円以下の罰金。（第33条第3項、両罰）
 - ②測定の結果は、「水質測定記録表」に記録する。（計量証明書で代替可能）
 - ③測定結果の記録は、測定に伴い作成したチャート等とともに、3年間保存する。

図表 7 地方自治体による対策推進として強化された概要

1. 大気汚染防止法の場合
 - ①継続してばい煙に係る排出基準超過のおそれがある場合に、事業者による改善対策を地方自治体との連携の下で確実に図るため、地方自治体が改善命令を広く発動できるように、改善命令等の要件が見直された。
2. 水質汚濁防止法の場合
 - ①汚水の流出事故による水環境の被害拡大の防止を図るため、汚水の流出事故が発生した場合に、事業者に対して応急処置の実施及び地方自治体への届け出を義務付ける「事故時の処置」の範囲（対象となる汚水の種類及び事業者の範囲）を拡大
 - ※汚水の種類：排水規制の対象となっていない有害な物質を追加。
 - ※事業者の範囲：排水規制の対象となっていない有害な物質を取り扱う事業者を追加。

図表 8 事業者の責務規定の概要

<p>1. 大気汚染防止法の場合</p> <p>①事業者は現行の大気汚染防止法で定めるばい煙の排出の規制等に関する措置のほか、その事業活動に伴うばい煙の排出状況を把握するとともに、当該排出を抑制するために必要な措置を講ずるようにしなければならない。</p> <p>2. 水質汚濁防止法の場合</p> <p>①事業者は現行の水質汚濁防止法で定める排水水の排出の規制等に関する措置のほか、その事業活動に伴う排水等の公共用水域への排出又は地下への浸透の状況を把握するとともに、当該汚水等による公共用水域又は地下水の水質の汚濁を防止するために必要な措置を講ずるようにしなければならない。</p>

図表 9 派遣・請負に関するアンケート結果

設 問	回 答 (選択肢)	回答数	比率(%)
Q-1. あなたの職場（或いは社内）に派遣労働者はいますか？ →③と回答された方は以降の質問への回答は不要です。	①いる	24	27.9%
	②社内の別部署にはいる	36	41.9%
	③いない	23	26.7%
	④無回答	3	3.5%
Q-2. あなたは「自由化業務」の意味をご存知ですか？また、自由化業務の派遣労働者受入期間は最長でも何年迄が限度であるかをご存知ですか？	①意味・期間とも知っている	25	29.1%
	②期間制限は知らない	6	7.0%
	③意味・期間とも知らない	14	16.3%
	④言葉自体知らない	31	36.0%
	⑤無回答	10	11.6%
Q-3. 「抵触日」の意味をご存知ですか？	①知っている	27	31.4%
	②意味は知らない	20	23.3%
	③言葉自体知らない	29	33.7%
	④無回答	10	11.6%
Q-4. 同一職場で同一業務に派遣を受け入れる場合の抵触日は複数の派遣社員がいる場合でも、全員が、一番早く抵触日を迎える派遣者の抵触日に統一されてしまうことをご存知ですか？	①知っている	15	17.4%
	②知らない	47	54.7%
	③質問がわからない	14	16.3%
	④無回答	10	11.6%
Q-5. 専門26業務とはどのようなものであるかをご存知ですか？	①知っている	26	30.2%
	②意味は知らない	17	19.8%
	③聞いたことがない	32	37.2%
	④無回答	11	12.8%
Q-6. あなたの職場（或いは社内）の派遣社員は専門26業務・自由化業務のいずれの業務で提供を受けている（派遣契約をしている）のかをご存知ですか？	①知っている	25	29.1%
	②わからない	6	7.0%
	③質問がわからない	14	16.3%
	④その他	31	36.0%
	無回答	10	11.6%
Q-7. Q-6で①と回答された方にお聞きします。契約業務内容と実際に派遣社員が行っている業務との間にギャップはありますか？	①全くない	29	33.7%
	②実態は自由化業務	1	1.2%
	③わからない	8	9.3%
	④質問がわからない	2	2.0%
	無回答	46	53.5%
Q-8. 貴社において、クーリングオフ対策として派遣から請負に切り替えたケースはありますか？	①ある	7	8.1%
	②ない	49	57.0%
	③質問がわからない	13	15.1%
	④無回答	17	19.8%
Q-9. 派遣社員を新規に受け入れようとする場合に、派遣会社に対して契約前に派遣予定者の履歴書の呈示を求めることや、面接を行うことは法律に抵触することをご存知ですか？	①知っておりやってない	29	33.7%
	②知っているがやっている	12	14.0%
	③知らない	31	36.0%
	④質問がわからない	3	3.5%
	⑤無回答	11	12.8%