

法律業務におけるAI活用のリアルと課題

代表弁護士 和氣 良浩
弊所では、かねてよりITやAIを活用した業務の合理化・効率化に積極的に取り組んでまいりました。なかでも「大規模言語モデル（以下、LLM）」の進化は目覚ましく、最近では、Gemini（ジェミニ）2.5 Proのアップグレードにより、その言語化能力と推論能力は格段に向上しました。

業務効率化への大きな貢献

弊所では、Google Workspace（GWS）を業務に導入していることから、主にGeminiを活用しています。アップグレード以前は限定的だったGeminiの使い道も、今では業務に幅広く利用できるようになりました。

特に、クライアントとの打ち合わせ後の議事録作成がスピーディーかつ正確に行えるようになり、業務効率の向上に大きく貢献しています。また、日々の業務で発生する簡単なメール文の作成や送付書面のチェックにも活用しており、LLMが言語化の手助けをしてくれることで、意思疎通の正確性が高まり、ミスや誤解のリスクも減少します。

弁護士の仕事は、まさに言語化することがその中心にあると言えます。この言語化のプロセスをLLMが手伝ってくれることは、私たち弁護士にとって非常に有効なサポートとなっています。

AIの限界と専門家による判断の重要性

しかしながら、現状のLLMには明確な限界も存在します。特に、法的な主張書面への応用はできません。LLMは、インターネット上の情報をもとに回答を生成するため、法的思考についての情報不足が原因で十分な回答能力を持ち合わせていないからです。また、根拠不明な情報や間違ったことを平気で述べたり、存在しない裁判例を引用するといった問題も確認されています。そのため、LLMが作成する簡易な契約書であっても、最終的には弁護士による確認と修正が不可欠です。安易にLLMのみに依存して契約書などを作成してしまうと、後に不利益を被る可能性もあるため、注意が必要です。現時点では、あくまで「補助的なツール」として位置づけるのが妥当です。

今後の展望

今は、言葉や思考が簡単にデジタル化され、記録・共有される時代です。だからこそ、言葉の扱いに一層繊細になる必要があります。何気なく会話やテキストをAIを使って契約書化してしまうと、思わぬ形で不利に法的な拘束力が働いてしまうことがあったりするなど、注意深く対応していくことが求められます。

AIはあくまで「道具」であり、正しく使えば業務の質とスピードを高める強力なパートナーとなります。弊所では、今後もAI技術の進化に注視しつつ、よ

り良い法務サービスの提供に活かしてまいります。

平安時代から進化した「かき氷」、その奥深さを支える「匠の技」

パートナー弁護士 笹野 皓平
「あてなるもの。（中略）削り氷にあまづら入れて、新しき金椀に入れたる。」

これは、平安時代中期に清少納言によって書かれた「枕草子」の一文で、一説によれば、「かき氷」に関する最古の記述であるともいわれています（訳：「上品なもの。削った氷にあまづら（甘味料）かけて、新しい金属製のお椀に入れたもの。」）。

時代が「平安」から「令和」に移り、その「かき氷」が大きく進化しています。フルーツを贅沢に使ったものから、SNSで話題の華やかなものまで、その奥深い世界に魅了される人が後を絶ちません。シンプルに見える一杯ですが、そこにはこだわり抜かれた「匠の技」が息づいています。

三位一体

美味しいかき氷の土台は、不純物の少ない「氷」。特に時間をかけて凍らせた天然氷は、口の中でふわっと溶ける極上の食感を生み出します。

次に、氷を均一に薄く削り出す「削り」の技術。職人が刃の調整や力加減を絶妙にコントロールすることで、まるで粉雪のような繊細な口当たりが生まれ

ます。
そして、味わいを決める「シロップ」。定番の味だけでなく、旬の果物を使った自家製シロップや和の素材を取り入れたものなど、革新的な組み合わせが新たな価値を創造しています。

「氷」「削り」「シロップ」の三位一体となって、かき氷は一杯の芸術へと昇華します。その一杯に込められた探究心と創造性は、分野を問わず専門家が技を磨き続ける姿勢にも通じるものがあるかもしれません。

今年の夏は、そんな奥深いかき氷の世界をじっくりと味わってみてはいかがでしょうか。



公益通報から1年以内の解雇はNG？

弁護士 山中 あい
企業のコンプライアンス体制に対する世間の関心が高まるなか、2025年6月に公布された改正公益通報者保護法が注目されています。改正法は、公布から1年6か月以内の政令で定める日に施行される予定で、2026年内には施行される見込みです。

今回の改正では、通報者の保護が一段と強化され、労務管理の現場にも大きな影響を及ぼします。特に注目すべき

は、「通報後1年以内に行われた解雇や懲戒は、通報を理由としたものと推定する」という新たな規定が設けられた点です。つまり、通報後に従業員を処分する場合、会社側が通報とは無関係であることを証明できなければ、「報復的処分」とみなされる可能性があります。

さらに、報復的な解雇・懲戒に対しては、個人に最大6か月の拘禁刑または30万円以下の罰金、法人には最大3000万円の罰金が科されるなど、罰則も新設されました。保護対象もフリーランス等に広がっており、通報の妨害や通報者を探す行為も禁止されます。

日常の指導・対応の“見える化”が鍵

では、こうした厳格な制度に、企業は具体的にどう備えればよいのでしょうか。やはり基本となるのは、日頃からの丁寧な記録の積み重ねです。従業員の問題行動に対して注意・指導をした際は、その経緯を文書で残しておくといった地道な対応が、いざという時に「処分の理由は通報とは無関係で、正当な業務上の判断である」と客観的に示すための鍵となります。加えて、現場の管理職に対して、このような報復的行為を禁止する旨を周知しておくことも大切です。

こうした取り組みが、従業員が安心して声を上げられる信頼性の高い内部通報制度へと繋がり、ひいては企業の健全な成長を支える土台となります。改正法の施行を見据え、日々の労務対応を振り返り、誰もが安心して働ける、風通しの良い職場環境の整備を進めていきたいものです。

世界に一つだけのラーメン作り体験！

～カップヌードルミュージアム～

パラリーガル 岡田 麻衣

先日、大阪府池田市にある「カップヌードルミュージアム 大阪池田」に行ってきました。館内は主に、発明の歴史をたどる展示エリア、お土産エリア、そして体験エリアの3つで構成されています。

人気の体験エリア「マイカップヌードルファクトリー」では、自分でデザインしたカップに、好みのスープと4種類の具材を選び、世界に一つだけのオリジナル「カップヌードル」を作ることができます。また、予約制の「チキンラーメンファクトリー」では、小麦粉をこねる工程から麺を揚げて袋詰めするまで、チキンラーメンの手作り体験ができます。完成した手作りチキンラーメンは、お土産として持ち帰ることができ、市販のチキンラーメンも記念にもられました。

どちらの体験もパッケージに自由に絵を描けるため、グループで訪れると、それぞれの個性あふれる作品を見せ合うのも楽しく、大変盛り上がります。私も今回は友人ら計5人で体験しましたが、一人ひとりの個性が光るパッケージが出来上がり、とても面白い思い出となりました。



CORPORATE
SITE



SERVICE SITE



弁護士法人ブライト
0120-929-739
【受付時間】 平日9:00-18:00

MAIL



LINE



送付の停止をご希望の場合は、お手数ですが kigyo@wk-gl.com へご連絡をお願いいたします。