



「転ばぬ先の杖」以上の存在へ

代表弁護士 和氣 良浩
新年あけましておめでとうございます。旧年中は、多くの企業様より顧問契約のご縁をいただき、皆様の事業の発展に伴走させていただく機会に恵まれました。私たちが目指すのは、単なる法律の専門家としての助言にとどまらず、顧問契約を結んでくださっている皆様の「利益」と「安心」を最大化することです。2026年の年頭にあたり、改めて昨年の振り返りと、本年に向けた私たちの決意をお伝えさせていただきます。

「事前に相談すること」の重要性

中小企業の経営において、法務の悩みは尽きないものです。しかし、昨年の事例を振り返りますと、残念ながらトラブルが起きてから駆け込んでこられるケースが散見されました。弁護士として全力を尽くしますが、一度マイナスになった状態を完全に「ゼロ」に戻すことは、現実には非常に困難です。解決に向けたコストや、経営者様にかかる心理的ストレス、社内の混乱など、見えない損失は計り知れません。

一方で、誇るべき実績もあります。事前にご相談いただいた案件において、大きなトラブルに発展したケースは、昨年「ゼロ」でした。仮に問題が生じても、それは想定内かつ制御可能な範

囲（マネジメントされた状態）に留まっています。

では、なぜ事前にご相談いただけないのか。それは「相談すると反対されるのではないか」「契約締結に時間をかけたくない」といった、心理的なハードルがあるからかもしれません。実際に「反対されそうだから相談しなかった」結果、予見できた失敗に陥るケースもありました。契約条件の調整には確かに時間を要しますが、それは将来の紛争を防ぎ、皆様の権利を守るための不可欠な投資です。耳の痛い指摘をさせていただくこともありますが、それは皆様の事業を守り抜くという、私たちの強い意志の表れとご理解いただければ幸いです。

「相談しやすさ」の追求と攻めの経営支援

弁護士の活用は、トラブル処理だけではありません。例えば、大手企業との契約交渉において、私たちが論理的に交渉することで有利な条件を引き出したり、賃貸物件の原状回復トラブルや、ネット上の風評被害（口コミ削除）などにも迅速に対応可能です。法務は「守り」だけでなく、事業を有利に進めるための「攻め」の武器にもなり得ます。

本年は、皆様にとってもっとも身近で、かつ強力なパートナーであるために、サービス体制の改善に注力してまいります。「こんなことを弁護士に聞いて

ていいのだろうか」という遠慮や、「面倒なことを言われる」という懸念を払拭し、どんな些細なことでも相談しやすい環境づくりを徹底します。「相談してよかった」「ビジネスがスムーズに進んだ」と実感していただけるよう、所員一同、研鑽を積んでまいり所存です。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

弁護士への相談、「生成AI」で作っていませんか？

パートナー弁護士 笹野 皓平
「ChatGPT」などの生成AIは、いまや文章作成の強力な助っ人です。最近では、法律事務所へ相談にいらっしゃる前に、「経緯をうまくまとめるのが苦手だから、AIに整理してもらった」という相談票やメモを持参される方も増えてきました。

確かに、複雑なトラブルを時系列に整理したり、要点を箇条書きにしたりする作業において、AIは非常に優秀です。しかし、弁護士に相談する前提としてAIを利用する場合、いくつか気をつけなければならない「落とし穴」があることをご存知でしょうか。

その「要約」、本当に大丈夫？

相談準備に生成AIを活用する際は、主に以下の3点に注意が必要です。

① 具体的な個人情報・機密情報は入力しない

最も重要なのが情報管理です。弁護士には法律上の守秘義務がありますが、一般的な無料の生成AIサービスには、入力したデータがAIの学習に利用される可能性があるものが多く存在します。相談内容に含まれる相手方の氏名、具体的な企業名、未公開の技術情報などをそのままAIに入力すると、その情報が意図せず外部へ流出するリスクがあります。とりわけ、無料のAIサービスに入力する際は、固有名詞を「A社」「B氏」のように匿名化するなどの配慮が不可欠です。

② 「生の事実」が削ぎ落とされてしまう

AIに「わかりやすく要約して」と指示を出すと、AIは文章をきれいに整えるあまり、法的に重要となる「細かなニュアンス」や「一見無関係に見える事情」を勝手に省略してしまうことがあります。法律相談では、ご本人が「些細なこと」だと思っている事実が、実は解決の決定打になることが珍しくありません。AIが作ったきれいな要約よりも、泥臭くてもご自身の言葉で語られた事実の方が、私たちにとっては有益な情報源となることが多いのです。

③ AIの法的判断を鵜呑みにしない

「AIに聞いたら『慰謝料は〇〇円もらえる』と言われた」とおっしゃる方もいますが、生成AIは日本の最新の法令や判例を正確に反映しているとは限りません。もっともらしい顔をして、嘘の情報（ハルシネーション）を出力することや、外国の法律に基づいた回答をすることもあります。AIの回答はあくまで参考程度に留め、予断を持たずにご相談いただくことが重要です。特に法律分野においては、AIの苦手な部

分がまだまだ多いと感じています。

生成AIはあくまで「道具」です。整理のために使うのは便利ですが、私たち弁護士法人ブライトは、整っていなくても、皆様の「生の声」を何より大切にしたいと考えています。

「うまく説明できるか不安」という場合でも、全く問題ありません。弁護士が丁寧に話を伺いながら、法的な論点を整理いたしますので、安心してそのままの状態でご相談にいらしてください。

冬の労務リスクに備える

弁護士 福本 有希
寒さが本格化する1月から2月は「冬特有のリスク」が高まる季節です。今回は、気象条件や流行病に関連して企業が問われる「安全配慮義務（労働契約法第5条）」について考えたいと思います。「天災や病気は不可抗力」なので会社に責任はないと考えがちですが、必ずしもそうとは言い切れないのが現実です。

予見できる危険への「配慮」が問われる

冬場に特に注意が必要なのが、降雪や路面凍結による転倒事故です。一般的に通勤災害や労働災害として処理されますが、企業の責任はそれだけで終わらないことがあります。例えば、警報級の大雪が予報され、危険性が明らかに予見できる状況下で、漫然と通常どおりの出社を命じたり、外出業務を強要して従業員が負傷した場合、「危険回避の配慮を怠った」として安全配

慮義務違反を問われるリスクがあります。テレワークや時差出勤の柔軟な運用、敷地内の除雪徹底などは、従業員だけでなく会社を守るための重要な防衛策となります。

「休ませる勇気」もリスク管理の一つ

また、この時期はインフルエンザ等の感染症リスクもさらに高まります。人手不足を理由に、体調不良の従業員へ出社を促すことは、安全配慮義務違反だけでなく、パワーハラスメントに該当する恐れもあります。一方で、感染症が疑われる従業員を会社側の判断で休ませる場合には、就業規則上の根拠や休業手当の支払いが問題となるケースもあります。大切なのは、従業員が気兼ねなく休める雰囲気づくりと、万が一に備えた就業規則の整備です。

予見可能なリスクに対し、どこまで準備し、従業員の安全を優先できたか。その姿勢が、従業員とその家族からの「信頼」につながります。従業員の皆様と健やかにこの冬を乗り越え、さらなる発展の一年となることを祈念しております。

事務員入所のお知らせ

アシスタント 深見 万里子
2025年11月に入所いたしました、アシスタントの深見と申します。法律事務は未経験のため、日々さまざまな刺激を受けながら研鑽を積んでおります。皆さまと弁護士の懸け橋になれるよう邁進してまいりますので、今後ともよろしく願いいたします。

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。