

メンタルサポートから
事業承継の専門家の育成まで
企業で広がる法律家の活躍舞台

特別企画 地域を支える工業
頼れる弁護士 大阪編

◎聞き手◎『中央公論』編集長 吉山一輝



西村隆志法律事務所

代表弁護士 西村 隆志 (にしむら たかし)

2001年同志社大学法学部政治学科卒業。
2004年北海道大学大学院法学研究科修士課程修了。2006年同志社大学大学院司法研究科（法科大学院）修了。2007年弁護士登録。2016年同志社大学大学院ビジネス研究科（経営大学院）修了（MBA）。特定非営利活動法人同志社大学産官学連携支援ネットワーク理事、一般社団法人事業承継協会大阪支部支部長なども務める。現在、弁護士4名の法律事務所の代表を務める。著書多数。

大阪中央公会堂にて

企業における法律の専門家と言え
ば、反射的に顧問弁護士が思い浮か
ぶ。企業防衛の後方支援といった役
割だが、最近ではその法務知識を事
業戦略に積極的に活用したいと考え
る企業も少なくないという。そこで、
自らMBA（経営学修士）を取得し
て中小企業のサポートに奔走する弁
護士に話を伺った。

従来型の

顧問弁護士ではなく

経営陣の参謀として

——先生はMBAの学位を取得して
おられますが、弁護士さんとしては
珍しいのでは。

中小企業診断士の資格を取る弁
護士は増えているようですが、MBA
は少ないのではないかと思います。
最近では企業内に法律の専門家の目
が必要とされるケースが多く、ニーズ

撮影◎谷友紀子

は高まっているはずなので、これか
ら増えるのではないでしょうが。

——企業の法律専門家と言えれば顧問
弁護士が思い浮かびますが、トラブ
ルが生じた際に対処するだけでなく、
依頼によっては法と経営の専門家と
して積極的に関わることができるス
タンスという理解でよろしいですか。
仰る通りです。近年はコンプライ
アンスが厳しくなって、遵法性を確
認した上で動かなければならぬ場
面も多いですから、直接的に法が絡
まなくても、専門家がその場にいる
ことの意味は大きく増えています。

たとえば就業規則の文言にしても、
以前なら書くまでもないと認識され
ていた事柄にまで気を使わなければ
なりません。また、自社サイトやS
NSでの対処法など、最近では多種
多様なトラブルへのご相談が増え
ています。

——いわゆる「炎上」問題は、各社
とも他人事ではなくなっていますね
とすると、今後は活躍の場がさらに
広がりそうです。

ニーズは確実に増していくと思い
ます。そもそも、炎上しないため
に、どのような内部のルールを構築
したら良いのか、また、炎上してし
まったときには、どのように対処す
れば良いのかというリスクマネジメ
ントの重要性が高まっています。こ
うした新しい動きに対応できる法律
の専門家への需要はさらに増えてい
くでしょう。

法律家の存在感

際立つ時代に。

従業員の「心のケア」の場面でも

——ビジネススクールで学び、MB
Aを取得されたのは、弁護士として
の活動を始めた後のことですか？

はい。5年ほど経った頃で、すで
に事務所を開業していました。企業
法務の仕事に携わる中で経営知識の
必要性を痛感したのがきっかけです
ね。弁護士活動の実務に活かしてい
ることは当然ですが、マーケティング
を勉強したことで事務所のマネジ
メントにも役立っています。

——開業してまもなく11年とのこと
ですが、最近では従業員支援プログ
ラム（EAP）に深く関わっておられ
るとか。こちらについて詳しくお聞
かせください。

アメリカなどではすでに盛んなの
ですが、従業員のメンタルヘルスを
整えることで本来のパフォーマンス
を引き出し、ひいては企業の業績に
つなげるという考え方です。メンタ
ルヘルスというと心療内科のような
医療活動を連想しますが、心の不調
には背後に法律問題が絡んでいるこ

とがあるんですね。たとえば離婚や相続、交通事故など、法的に解決可能なお悩みは法律家がサポートするわけです。



山岡 慎二弁護士

——なるほど、福利厚生的な意味合いもあるシステムでしょうか。従業員のプライバシーまでケアするとすると、会社側に余力が必要になりそうですね。

ある程度の規模感があるほうが理解を得やすいという感覚はありますが、逆に労使の距離感が近い地方の中小企業が積極的なケースもあります。また、女性の従業員の比率が高

ていくスタイルが目立ちますから、検討しやすくなったように思います。

——売り手側の事情としては、やはり少子化による人手不足なども影響しているのでしょうか。

影響はあると思いますね。ただ、最近では自社の成長エンジンのひとつとして「積極的に事業を買いたい」という会社も多いですから、どちらかと言えば売り手市場のようにも感じます。



福光 真紀弁護士

——先生は、一般社団法人事業承継協会の大阪支部長を務めておられますね。支部の立ち上げから関わって

い会社には、比較のご理解いただきやすいようにも感じます。現在は福利厚生的な視点のほうが主流かと思いますが、企業戦略的な考え方もできるわけですね。

——従業員側の視点からはいかがでしょうか。弁護士さんですから守秘義務の点では安心ですが、個人や家庭の事情を打ち明けること自体に抵抗を感じる人も少なくないのでは。

心理的障壁は確かにあります。事実、ご本人よりも、会社を通じてのご相談が多いんですよ。だからこそ、両者の信頼関係が大切なのだと思います。ひとりで悩み、業務中も気を取られるようになると、業種によっては事故などの危険性も生じるわけですから、経営者には「会社と従業員は一緒に成長していくもの」という観点のもと、スタッフの心の健康にも目配りをお願いしたいですね。

こられたそうですが、こちらはどんな組織なのでしょう。

大きな使命としては、民間資格の「事業承継士」の育成です。弁護士や税理士など士業の方が取得されるケースが増えてきたのですが、この資格制度の周知徹底でスムーズな事業承継をサポートできる環境づくりに資することが主な役割となります。大阪支部は2019年8月の設立で、まだ2年が経ったばかりですので、これからですね。

——では、今後の展開などについてお聞かせください。

当事務所は、債権回収、交通事故、債務整理、遺言・相続、人事・労務などをワンストップでご相談いただける体制を整えております。現在、4名の弁護士で業務に当たっていますが、最近はそのそれぞれの得意分野が鮮明になってきました。そこで、全



畝岡 遼太郎弁護士

中小企業のM&A需要も増す中で「事業承継士」の育成に取り組む
——中小企業と言えば、事業承継問題などにも力を入れておられますね。各社ともコロナ禍に翻弄されて大きな歪みが生じた直後ですが、最近の傾向はいかがですか。

緊急事態宣言の解除後は、事業承継が活発化していますね。後継者がいない場合はM&Aを視野に入れる会社も多いですが、以前のように売買成立と同時に経営体制を刷新するのではなく、経営者も社員も、そして社名も維持しながら徐々に移行し

体としては総合力を高めつつ、各人の専門性を活かせる法律事務所を目指していきたいと考えています。今日お話ししたEAPや事業承継協会の活動を含めて取り組むことが多いので、並行して頑張っていきたいですね。

