

Macroeconomic Labor Analysis 2024-2026

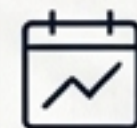
日米AIリストラ構造比較： 顕在化する米国と、潜行する日本

「解雇規制があるから日本は安全」という
幻想の打破と、求められる職務再設計



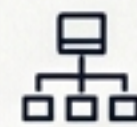
Dataset:

US Challenger Report, BLS JOLTS / JP MHLW, IPA, Mynavi



Target Horizon:

2024-2026 / 5-10 Year Projections



Classification:

Strategic Intelligence Briefing

破壊の非対称性：顕在化するレイオフと、潜行する採用抑制

米国：明示的な再配分



現象

AI理由の公開解雇が急増。

87,714人

2026年1～5月だけで達し、
全体の22.1%を占める。

実態

純粋な「機械への置き換え」ではなく、

巨額のAIインフラ投資

を捻出するための「他部門（人事・管理層）のコスト圧縮」が主因。

日本：静かなるFTE圧縮



現象

2026年4月の完全失業率は

2.5%と低水準。表立った大量解雇は限定的。

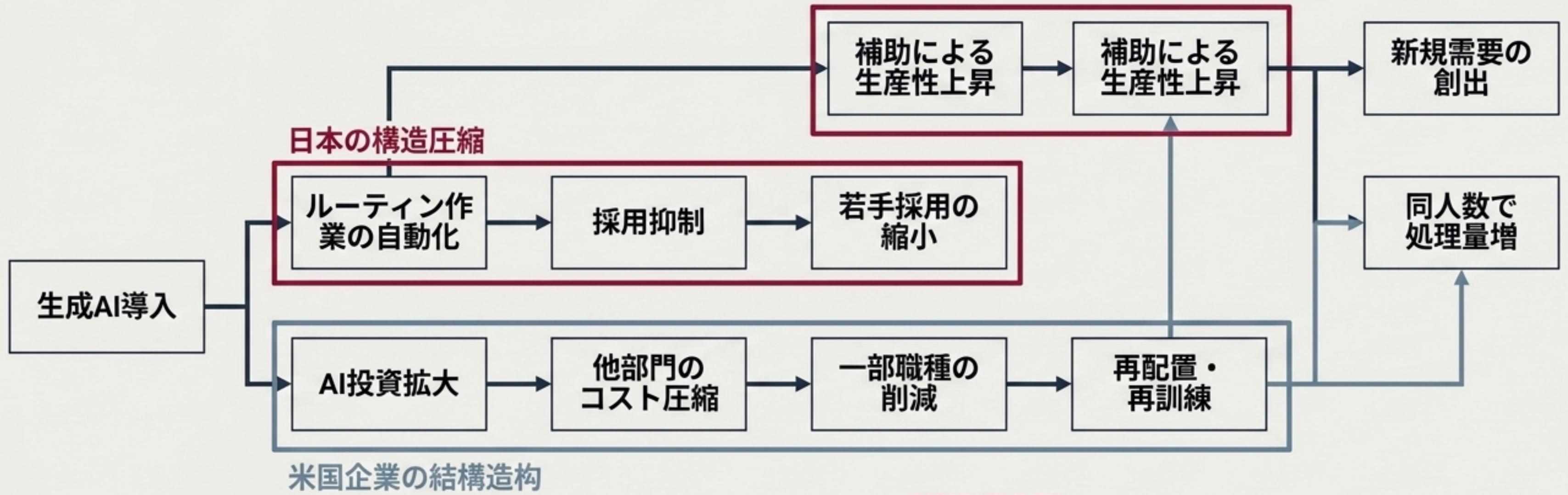
実態

AIの影響は「解雇」ではなく、

新規求人減（情報通信業で前年FTE（フルタイム当量）圧縮、自然減による「採用抑制」として既に進行中。

結論：日本のAIリストラは失業率には表れない。FTE需要の静かな蒸発を「雇用崩壊」と見誤れば、手遅れになる。

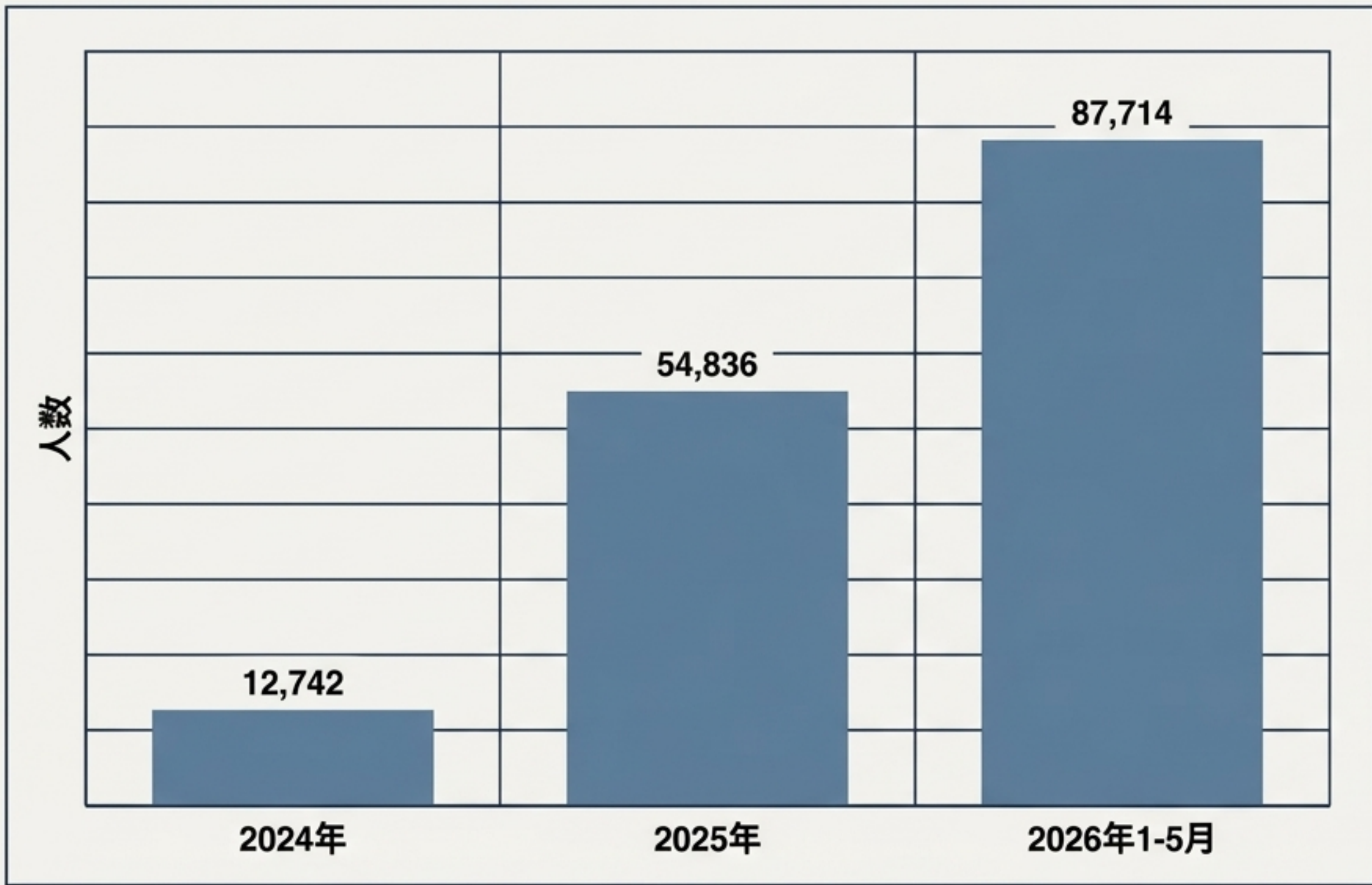
AI雇用影響の因果ループ：代替ではなく「再配分」のメカニズム



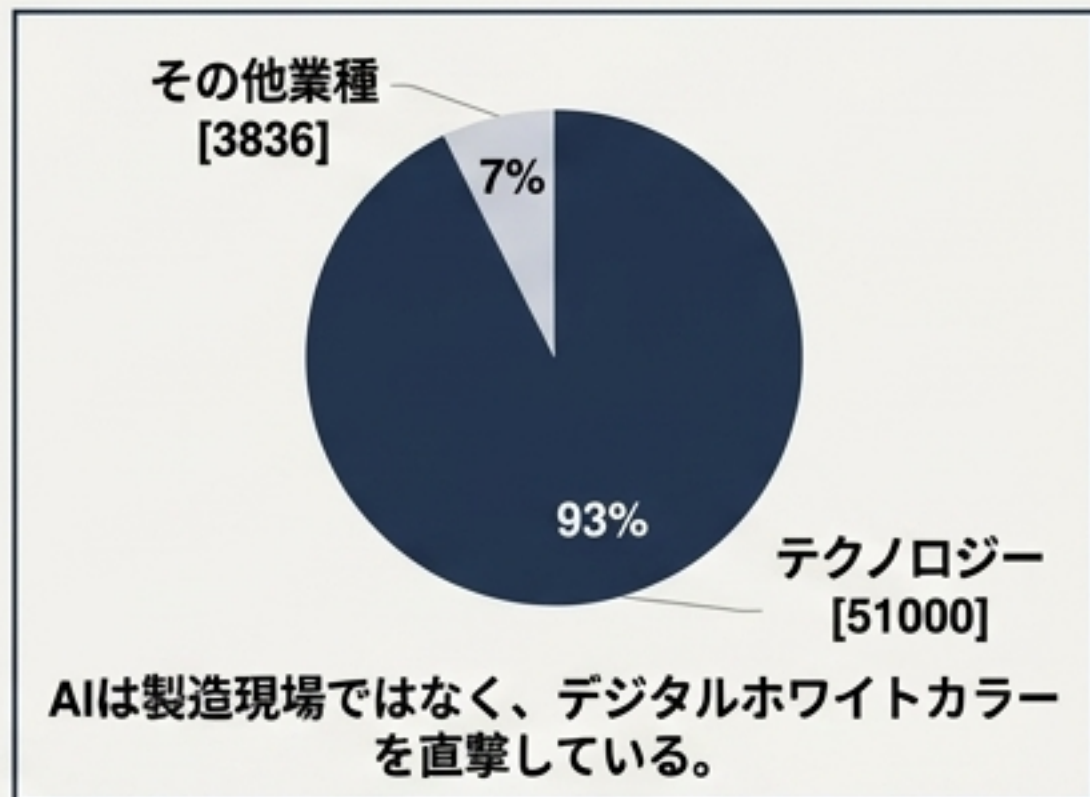
INSIGHT BOX

重要指標: NBER研究によれば、生成AIは未熟練層の生産性を34%向上させる。これは「機械が人を置き換える」のではなく、「同人数の処理能力の処理能力向上により、将来の ~~新規採用枠~~ 新規採用枠が消滅する」ことを意味する。

米国マクロ動向：AI名目の人員削減の急拡大 (2024-2026)



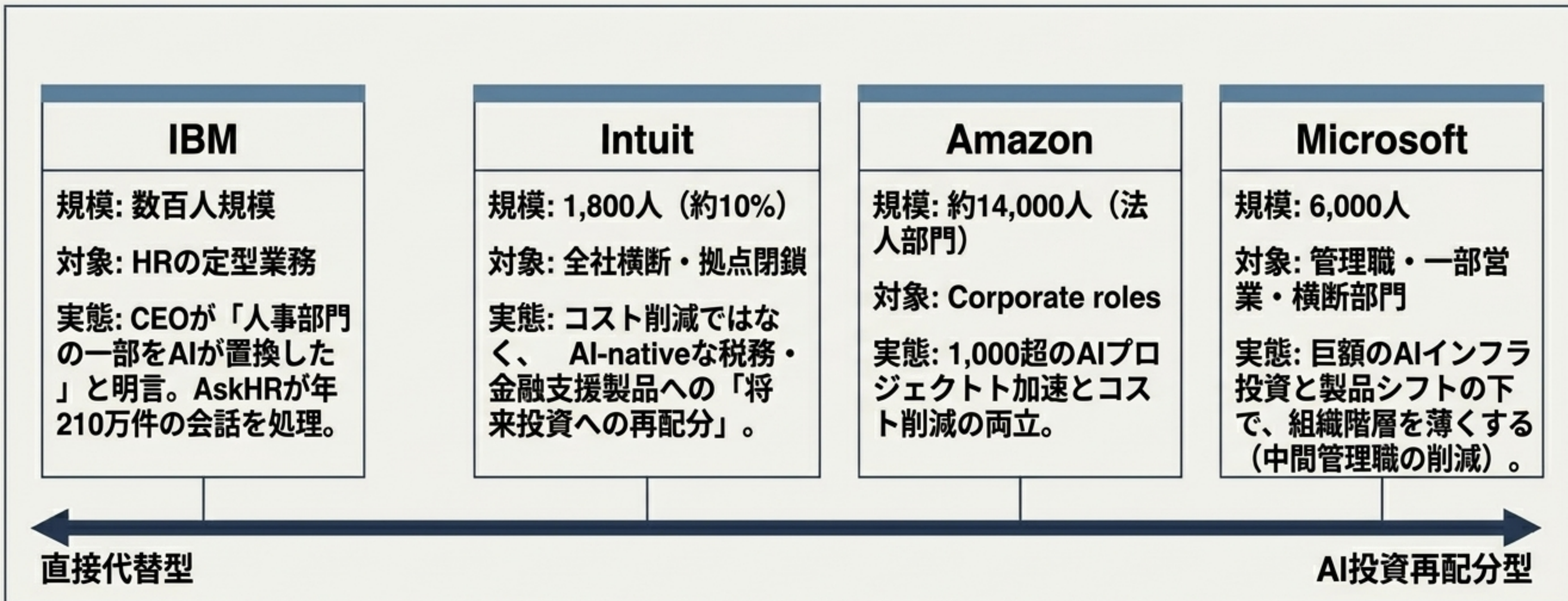
Context: 2026年4月のJOLTSレイオフ総数は169.2万人、失業率は4.3%を維持。AIリストラはマクロ経済全体を破壊してはいないが、特定セクターに致命的な一撃を与えている。



Key Metric Callouts

全体解雇に占めるAI比率
1.7% (2024) → 22.1% (2026.5)
AI導入率 (2026.5)
米企業全体19.8%
情報産業39.7%
金融・保険33.9%

米国ミクロ事例：「AI代替」と「資本再配分」の混在



Insight: 米国のAIリストラは、AIによる「業務自動化」の結果というより、AI時代を勝ち抜くための「血の入れ替え (戦略的人員削減)」である。

日本マクロ動向：完全失業率の裏で進行する「採用需要の蒸発」

表面上の安定

2.5%

2026年4月の完全失業率

1.18倍

有効求人倍率

解釈: 需給は依然として逼迫しており、マクロ統計上、日本に「AIによる大量失業」の兆候はない。

隠れた調整

新規求人の急減: 情報通信業の新規求人が2026年3月に前年同月比15.8%減、4月に同7.3%減。

企業の実感: 全体の12.3%、従業員1,000人以上の大企業の16.2%が「AIの業務代替により既に人員削減への影響が出ている」と回答。

AI導入の格差: 生成AI活用方針を持つ大企業は約56%に達する一方、中小企業は約34%に留まる。

Insight: 日本のAI影響は「雇用総量の崩壊」ではなく、特定ホワイトカラー（情報・事務）の「新規採用への蓋」として現れている。

日本ミクロ事例：明示的解雇なき「FTE（フルタイム当量）圧縮」

Concept Definition



=



日本の労働換算: 年1,920時間
= 1FTE (人員相当)

パナソニック コネクト

実績：全社の知的業務で44.8万時間削減

FTE換算：≒ 約233人分/年の労働投入量圧縮

富士通

実績：ソフトウェア開発全工程への生成AI適用削用で37.5万時間削減見込み

FTE換算：≒ 約195人分/年のエンジニア労働圧縮

国内大手プラットフォーム群

LINEヤフー：約11,000人を対象に生成AI活用を義務化。3年で生産性2倍目標。

NEC：調達・購買の交渉時間を数日から「約80秒」へ短縮（約1,300品目）。

ソフトバンク：音声対応の自律思考型AIでコールセンター照会業務を自動化。

Insight: 日本企業は「非効率業務の圧縮」と「人手不足の穴埋め」を名目にAIを導入し、自然減や配置転換で時間を吸収している。米国式レイオフ統計だけを追うと、日本市場の変化を見落とす。

日米AIリストラ構造比較（診断マトリクス）

現象の違いは「AIの性質」ではなく「労働市場の構造とインセンティブ」に起因する。

診断項目	United States (米国)	Japan (日本)
指標 (Primary Metric)	「解雇 (Layoffs)」 公開観測で月次数万人の急増。	「採用抑制・FTE圧縮」 情報通信業の求人減、工数削減発表。
企業動機 (Corporate Motivation)	AIインフラへの「資本再配分」と、 組織の俊敏化（構造改革）。	「人手不足の穴埋め」と、ルーティン 知的業務の「効率化・圧縮」。
対象層 (Target Demographics)	テック企業、ミドルマネジメント (管理職)、HR・法人本部。	大企業のバックオフィス（総務・人事） 、定型エンジニア、新規学卒者。
政策の死角 (Policy Blindspots)	JOLTS等で「AI起因」と「景気循環」 の区別がつかないこと。	「解雇規制があるから安全」と錯覚 し、職務転換の制度化が遅れること。

Synthesis: 米国で資金がレガシー部門からAIインフラへ再配分されているように、日本では「時間」がルーティン作業から人手不足の穴埋めへと再配分されている。

非対称なスキルシフト：AIが破壊する職務と、創造する職務

BLS 2023-2033見通しに基づく「定型判断」から「上流設計」への移行

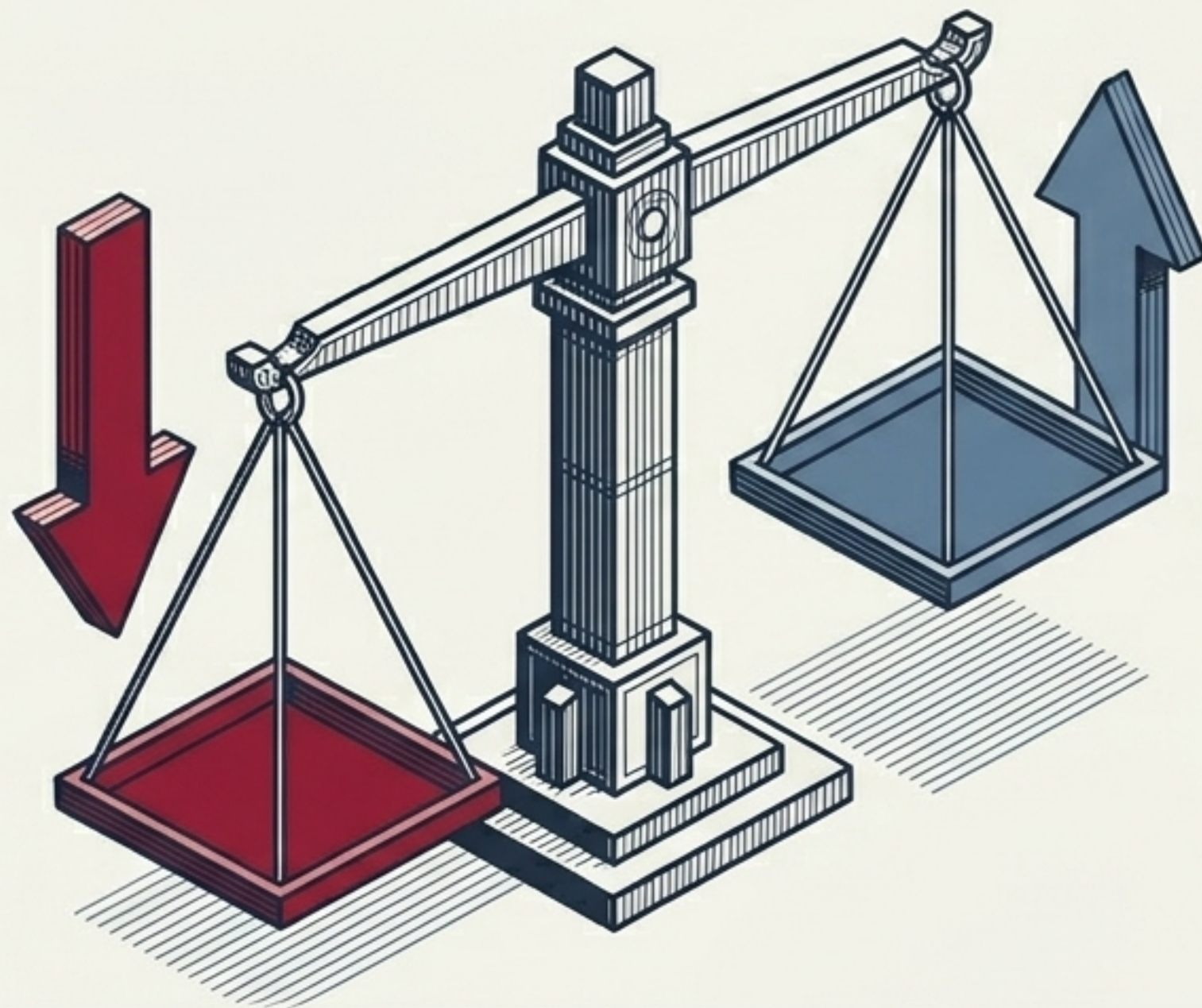
減少圧力 (Declining)

特徴：ルールベースの判断、
文書読解、一次評価

自動車損害保険査定: -9.2%
保険金査定・調査: -4.4%
クレジットアナリスト: -3.9%

日本の影響圏

総務・人事オペレーション、
コールセンター一次対応、
定型レポート作成、
ジュニアアナリスト



成長・需要増 (Rising)

特徴：上流設計、データ統合、
対人折衝、AI活用

ソフトウェア開発者: +17.9%
個人金融アドバイザー: +17.1%
データベース設計者: +10.8%

Insight: AIは「エンジニアを全員減らす」わけではない。定型コーディングや一次評価の価格を暴落させる一方で、AIプロダクトを構築・運用・統合する高度人材への需要を爆発させている。

日米AI雇用影響：10年間の予測シナリオ

	短期(1年)	中期(3年)	長期(5-10年)
楽観 (Optimistic)	<p>【米】レイオフ10-15万人/年。 【日】大企業中心の採用抑制。</p>	<p>【米】若手事務職の再設計。 【日】バックオフィス需要3-5%圧縮（自然減吸収）。</p>	<p>両国とも「仕事消滅」より「職務再設計」。純減より職務転換が上回る。</p>
中立 (Neutral)	<p>【米】レイオフ15-22万人/年。 【日】事務・サポートFTEの漸減。</p>	<p>【米】若手採用枠の縮小。 【日】大企業バックオフィスFTE需要5-8%圧縮。</p>	<p>【米】賃金の二極化。 【日】人手不足が緩衝材になるが、非正規・間接部門にしわ寄せ。</p>
悲観 (Pessimistic)	<p>【米】レイオフ22-30万人/年。 【日】希望退職・外注削減の増加。</p>	<p>【米】中間管理職やアナリスト層へ波及。 【日】中堅企業へ拡大しFTE需要8-15%圧縮。</p>	<p>再訓練失敗時、ルーティン業務の大幅縮小により、若年層の「初職（エントリー職）」が弱体化。</p>

戦略的要請：解雇防止から「職務再設計」へのパラダイムシフト



政策決定者への提言

米：BLS/JOLTS等での「AI理由の雇用調整」の統計的識別。WARN（レイオフ警告）と職業訓練の早期接続。差別監査の強化。

日：労働契約法16条に依存する「雇用維持」から、「職務の可視化と社内リスキリング」への支援シフト。雇用調整助成金を職種転換訓練へ寄せる。



企業経営陣への提言

AI導入案件ごとに「削減対象」ではなく「再配置先」を最初に定義する。

FTE削減効果を単純な「人減らし」に直結させず、浮いた余剰時間を高付加価値業務や顧客接点品質の向上へ充てる。



人材・組織戦略への提言

AIがルーティンを奪うことで「若手の育成余地」が消失するリスクを定量化する。

エントリー職（初職）の定義を「単純作業」から「AIを活用して成果物を作れること」を前提としたスキル要件へ再設計する。

結論：政策と経営の真の課題は「AIを止めること」ではない。AIがもたらす余剰時間と人員を、どれだけ速く高付加価値の領域へシフトできるかである。勝負は解雇規制ではなく「再定義の速度」で決まる。