

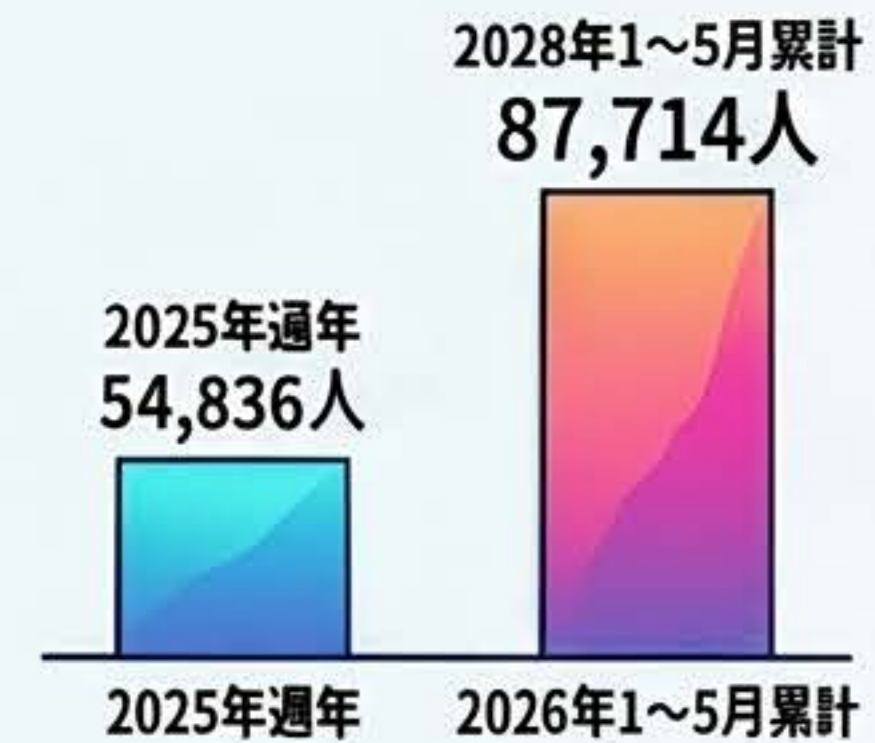
AIが変える労働市場の未来：日米の構造的対比（人員削減 vs 静かなる変革）

米国市場：爆発的な人員削減と「AI」という物語

日本市場：法規制と人口動態が生む「静かなる変革」

3カ月連続でAIが人員削減の 主要理由トップに

2028年5月の全人員削減数97,006人のうち、
38,579人がAI導入や事業再編を理由に解雇
されています



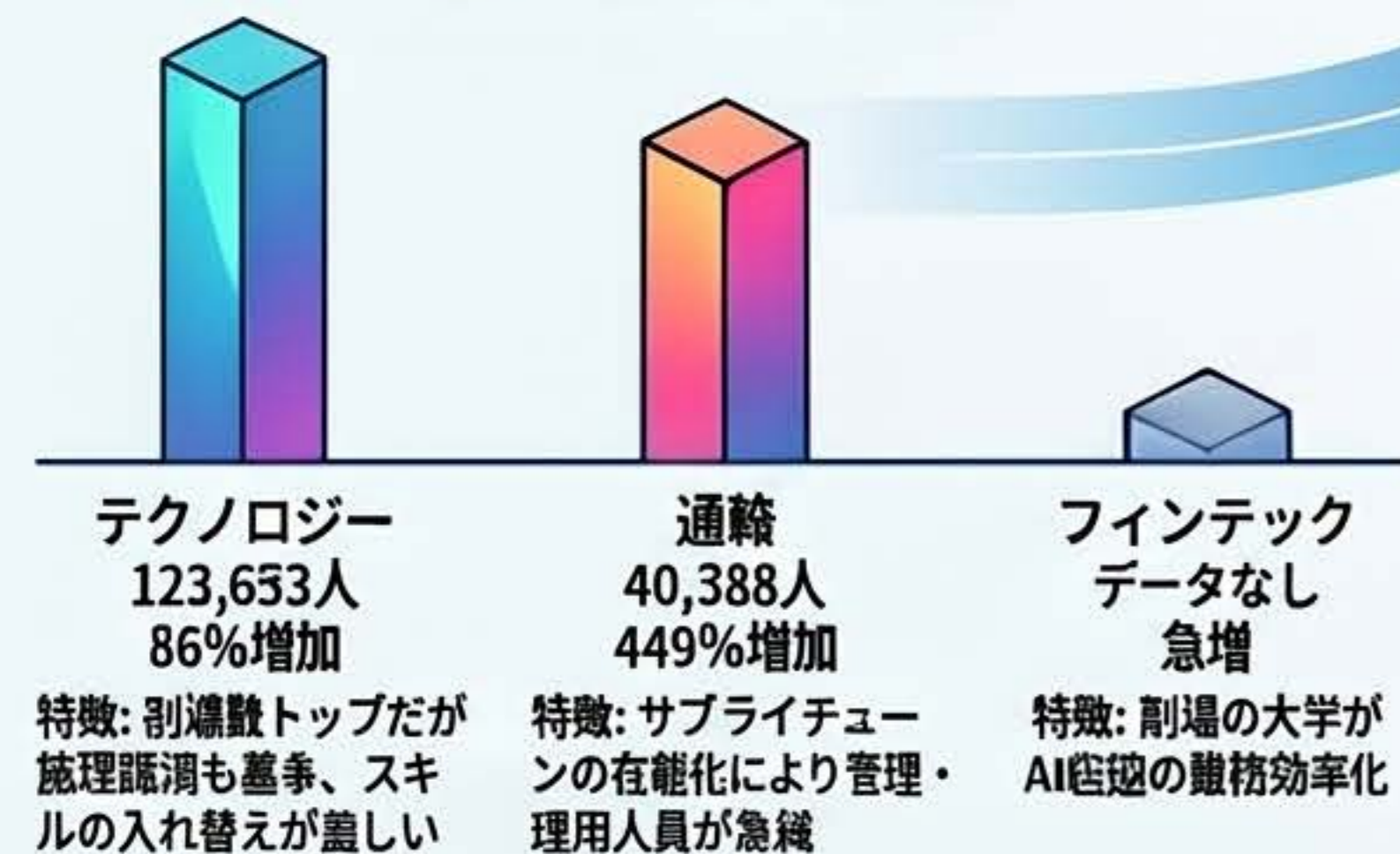
AI関連解雇が 指数関数的に加速

2026年わずか5カ月で、
前年の年間累計を突破

AIは「スケープゴート（口実）」か
通制雇用の調整を「AIシフト」で正当化。
被雇用者はバンテミック特の通制雇用による
コスト増を、投資家が対む「AI主導の組織
変革」というナラティブにすり替えて発表
する傾向があります



業別影響の不均衡



日米構造比較：AI主導の労働市場シフト

米国モデル「コスト削減と利益追求」
AI投資のために
既存の役割を排除
随雇雇用を濫用し、人体費を削って
AIインフラ（データセンター等）へ真
木を集めるドラスティックな調整

日本モデル「主産性維持と労働移動」
既存社員のリスクと
「静かなるリストラ」
労働力を守りつつ、AI競争を通じて
社会インフラ（建設、介護等）
や産付加価値向上へ人員をシフト

早期退職者の85%が黒字企業

2025年に早期・希望退職を募集した上場企業のうち、
最終利益が黒字の企業が圧倒的多数を占め、予防的
な人員最適化が進んでいます

日本の壁「整理解雇の四要件」

経営黒字での「AI解雇」は法的にはほぼ不可能。
「人員削減の必要性」や「解雇回避努力」を
雇主に関わるため、未開のような経営判
断のみによる即時解雇は困難です

労働力不足がAI導入の真の動機

合計特殊出生率0.75、生産年齢人口の急減
という「人材の枯渇化」により、AIは人間
の代替ではなく「生存のための自動化」と
して必要とされています

社会全体でのスキル底上げが急務

日本政府は「デジタルスキル標準」に生成
AIを追加し、人口減少社会における企業性
向上を「またとないチャンス」と位置づ
けています

未来予測：2026年以降のパラダイム

TIMELINE_EVENT: 短期的には「構造的失業」の増加
職を失う層と新スキルのミスマッチ
米国では全雇用の2.5%が失業の危機にあり、
特に定型的なホワイトカラー層のリスクが高いと
予測されています

PROCESS_STEP: 雇用の「再構築 (Reshape)」が先行
5年以内に米国の全雇用の半分以上が再構築
職業そのものが消える前に、AIを目的に活用して
アウトプットを出す働き方への根本的な書き換えが
起こります

KEY_FINDING: 物理インフラが新たな雇用の生む
デジタルな失業を「物理的な建設」が補う
AIブームを支えるためのデータセンター建設や実
力開発により、建設・エンジニアリング分野で
巨大な創出効果が期待されています