

米国と日本におけるAIを理由とした人員削減の現状と予測

エグゼクティブサマリー

米国では、「AIを理由として企業が公表した解雇計画」が、少なくとも公開ベースで急拡大しています。Challenger, Gray & Christmasの集計では、AI理由の人員削減は2024年に**12,742人**、2025年に**54,836人**、2026年は**1~5月だけで87,714人**に達しました。全体解雇に占める比率も、2024年の**約1.7%**から、2025年の**約5%**、2026年1~5月の**22.1%**へ上昇しています。もっとも、BLSのJOLTSでは2026年4月の全米の layoffs and discharges は**169.2万人**、失業率は2026年5月も**4.3%**で、AIリストラは急増していても、現時点ではまだ「米国労働市場全体を壊す主因」にはなっていません。¹

日本では、米国型の「AIを理由にした大量解雇の公表」はきわめて限定的です。2026年4月の完全失業率は**2.5%**、有効求人倍率は**1.18倍**と、依然として需給は逼迫寄りです。一方で、情報通信業の新規求人は2026年3月に**前年同月比15.8%減**、4月に**同7.3%減**で、採用需要には調整が見え始めています。また、マイナビの企業調査では、AIの業務代替により**12.3%**の企業が「すでに人員削減への影響が出ている」と答え、**従業員1,000人以上の企業では16.2%**に上ります。つまり日本では、AIの雇用影響は「解雇」よりも、**採用抑制・自然減・配置転換・業務時間の圧縮**として表れやすい、というのが現状です。²

両国に共通するのは、AIの影響が**職種ごとに非対称**だという点です。管理・人事・営業支援・カスタマーサポート・ルーティン分析・定型コーディング補助のような仕事は圧力を受けやすい一方、AIプロダクト開発、データ基盤、顧客折衝、高度な設計・統合職はむしろ需要が伸びています。BLSの2023-2033見通しでも、AIにさらされやすい職種の中で、ソフトウェア開発者は**17.9%増**と高成長見通しである一方、クレーム査定やクレジット分析の一部は減少見通しです。³

因果関係については、「AI導入 = そのまま大量解雇」とまでは言えません。NBERの実証研究では、生成AI支援はコールセンターの生産性を平均**14%**、未熟練層で**34%**高めました。Census Bureauの2023 ABS分析では、2020-2022年時点ではAI・ロボティクス・クラウド導入が雇用人数やスキル構成に与えた影響は小さいとされています。ニューヨーク連銀の企業調査でも、AI利用企業で**採用抑制や限定的なレイオフは見られるが、再訓練の方が多**という結果でした。したがって、現時点のAIリストラは、**純粋な「機械が人を置き換えた」効果よりも、AI投資への資源再配分、管理階層の削減、採用抑制が混ざった現象**とみるのが妥当です。⁴

短期では、米国の公開AIレイオフはなお増えやすく、日本は解雇件数よりもバックオフィス需要の圧縮として現れる可能性が高いです。中期では、米国は**若手ホワイトカラーと中間管理職**、日本は**人手不足業種を除く事務・管理・サポート職**で圧力が強まる公算が大きいです。長期では、両国とも「仕事が消える」より**仕事の設計が変わる**比重が大きく、政策の成否は、解雇規制それ自体よりも、**再訓練・社内異動・AI監査・求人再設計**をどこまで制度化できるかに左右されます。⁵

主要所見

本調査では、「AIリストラ」を二つに分けて捉える必要があります。第一は、**AIがルーティン業務を代替したことを企業が明示的に認めた削減**です。IBMの人事業務や一部カスタマーサポート、定型コーディング補助や分析補助がここに含まれます。第二は、**AI投資やAI優先戦略のために他部門を削る再配分型の削減**で、Microsoft、Amazon、Workday、Intuitの多くはこちらの色彩が強いです。実務上はこの両者が混在し、企業

はしばしば「効率化」「構造改革」「スリム化」の語彙で発表するため、公開統計は下限値になりやすいことに注意が必要です。Challenger 自体も、企業がAI関連削減をより広い「technological updates」に含める可能性を示唆しています。 ⁶

米国でAIリストラが先行している理由は、雇用調整の制度的容易さだけではありません。CensusとFRBのデータでは、2025年末時点で米企業のAI導入率は約**18%**、2026年春には**19.8%**、情報産業では**39.7%**、金融・保険では**33.9%**に達しています。さらに、非常に大きい企業では、情報、専門サービス、金融で**50～60%**の導入率という推計も出ています。つまり、AIが最初に雇用を揺らすのは、製造現場よりもむしろ、デジタル情報を扱う大企業ホワイトカラーです。 ⁷

州・都市差も明確です。2026年4月の失業率は、カリフォルニア**5.3%**、ワシントン州**5.2%**、ニューヨーク州**4.6%**でした。これに、情報産業と金融でのAI導入率の高さ、ニューヨーク連銀管内でのAI利用企業増加、そしてBay Area / Seattleにおけるテック比率の高さを合わせると、AI関連の人員再編圧力は西海岸テック拠点でより強く、ニューヨークでは金融・広告・メディアの職務再設計として表れやすいとみるのが自然です。これは厳密な因果推定ではなく、公開雇用統計と産業構成からの推論です。 ⁸

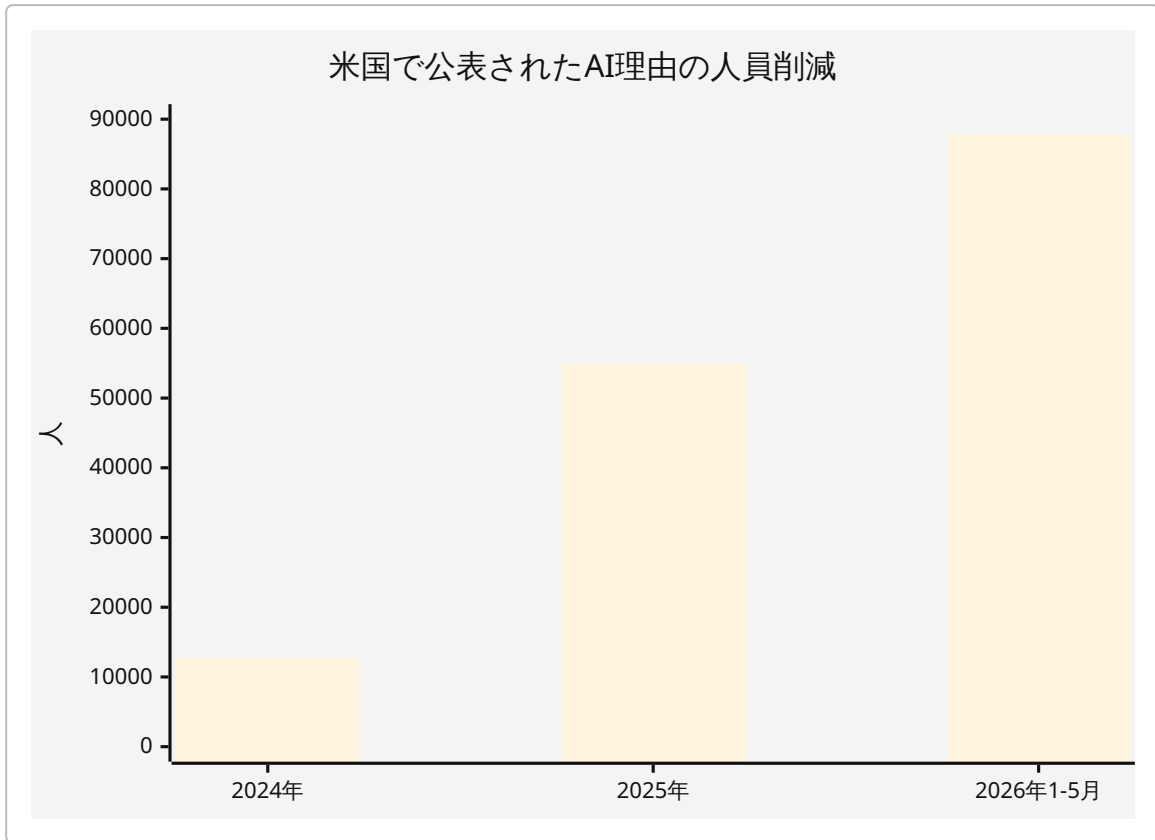
日本では、導入速度そのものが米国より遅く、しかも大企業と中小企業の差が大きいことが特徴です。IPAのDX動向2025では、生成AIについて前向きな取り組みをしている企業は日本で**5割弱**にとどまり、企業規模が小さいほど遅れています。総務省系の2025年白書要約資料でも、生成AI活用方針を持つ企業は**49.7%**、大企業では**約56%**、中小企業では**約34%**とされています。JIPDEC/ITRの2026年調査でも、組織としてAI活用を行っている企業は**36%**にとどまります。つまり日本では、AIの雇用影響は**一部の企業で先行し**、そこから徐々に中堅企業へ移る構図です。 ⁹

賃金と生産性への影響は、現時点では「生産性の先行、賃金の遅行」です。米国では2026年1Qの非農業ビジネス部門の労働生産性は**前期比年率0.3%増**、**前年比2.8%増**でしたが、同時に単位労働コストは**1.8%増**、労働分配率は**53.7%**と1947年以降で最低水準でした。企業レベルでも、生成AIはしばしば「人件費を下げる」より先に「同じ人数で処理量を増やす」形で入っています。日本でも、パナソニックコネクトや富士通の事例はまず工数削減として現れており、**実収入の押し上げより、労働投入量の圧縮**として観測されます。 ¹⁰

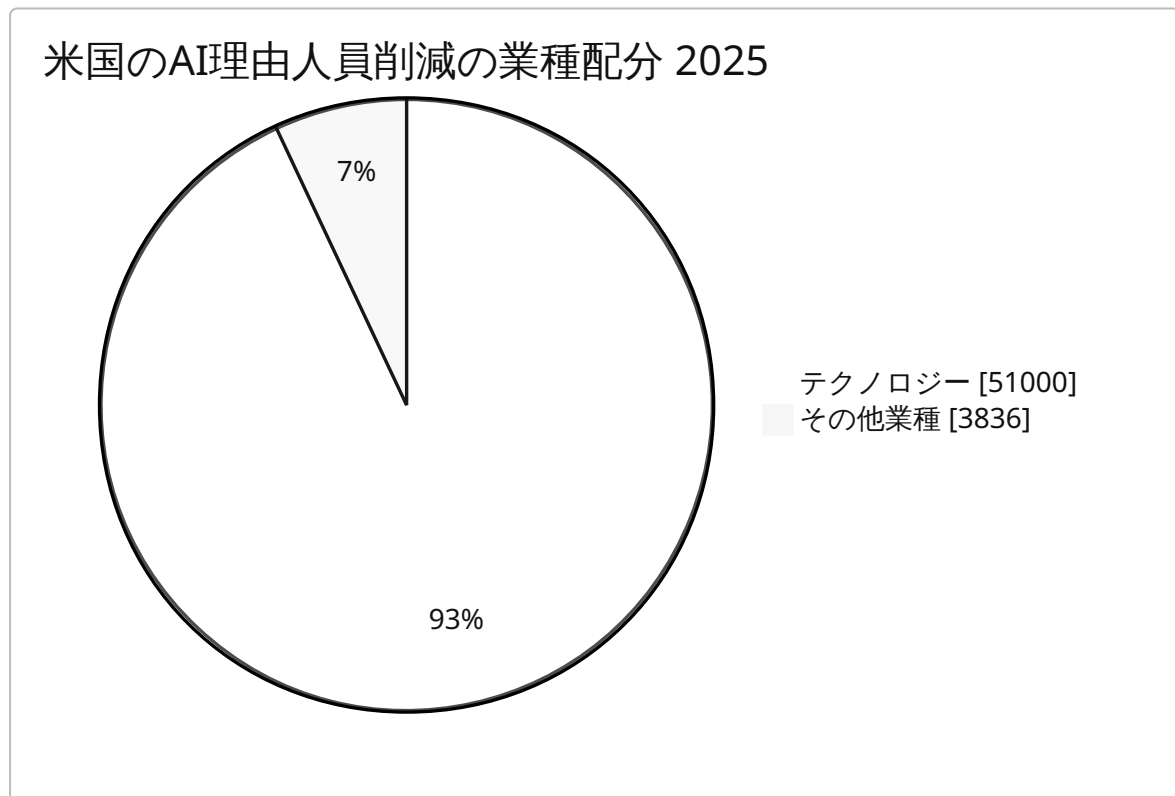
データと図表

まず、現時点で高い確度で比較できる主要指標をまとめると、次の通りです。

指標	米国	日本
AI理由の公開観測レイオフ	2024年 12,742人 / 2025年 54,836人 / 2026年1-5月 87,714人 ¹¹	公式合計なし。企業調査では 12.3% が「既に影響あり」、 16.2% が大企業で「既に影響あり」 ¹²
全体解雇に占めるAI比率	2024年 約1.7% 、2025年 約5% 、2026年1-5月 22.1% ¹³	公式比率なし。代わりに調査ベースの「影響企業比率」を用いるのが妥当 ¹²
失業率	2026年5月 4.3% ¹⁴	2026年4月 2.5% ¹⁵
求人・空席指標	2026年4月 JOLTS job openings 761.8万件 、layoffs/discharges 169.2万件 ¹⁶	2026年4月 有効求人倍率 1.18倍 、正社員有効求人倍率 0.99倍 ¹⁷
AI導入率	2026年5月時点 AI use 19.8% 、情報 39.7% 、金融・保険 33.9% ¹⁸	生成AI活用方針 49.7% 、大企業 約56% 、中小企業 約34% 。組織としてAI活用 36% ¹⁹



上の時系列が示すのは、米国でのAI要因の削減が、**2025年に一段深まり、2026年にはさらに加速している**ことです。ただし、これは「企業がAIを理由として公表した値」であり、実際の雇用影響全体ではありません。Challengerは、AI関連削減がより広い技術更新名目に潜る可能性も指摘しています。²⁰



2025年のAI 理由解雇は約5.48万人で、そのうち5.1万人超がテクノロジー分野に集中していました。AIリストラは「経済全体に均等に広がる」よりも、まずテック、HR tech、SaaS、デジタル広告、顧客接点の自動化領域に集中しています。²¹

雇用影響が出やすい職種も偏っています。BLSの2023-2033見通しでは、AIの影響を受けやすい職種群の中でも、ソフトウェア開発者は17.9%増、個人金融アドバイザーは17.1%増、データベース設計者は10.8%増と伸びる一方、クレジットアナリストは3.9%減、保険金査定・調査は4.4%減、自動車損害保険査定は9.2%減と見込まれています。言い換えると、AIは「エンジニアを全部減らす」のではなく、上流設計・統合・AI活用側を増やし、定型評価・レビュー・一次判断を減らす方向に働いています。³

日本で注意すべきなのは、解雇件数ではなく採用減速です。2026年3月と4月の一般職業紹介状況では、新規求人は情報通信業でそれぞれ前年同月比15.8%減、7.3%減でした。他方、建設、製造、教育などでは増減が分かかれ、人手不足産業はなお強い需要を維持しています。これは、日本のAI影響が「雇用総量の崩壊」ではなく、特定の知的ホワイトカラー業務の採用抑制として表れていることを示します。²²

事例分析

米国の主要テック企業では、AI人員削減は「直接代替型」と「AI投資再配分型」に分かれます。

企業	公表時期	削減人数	会社の説明	主な対象職種	AI導入の内容	出典
Intuit	2024年7月	1,800人 (約10%)	コスト削減のためではなく、将来の最重要領域への再配分。ReutersはAI投資強化と報道	全社横断、拠点閉鎖を含む	AI-nativeな税務・金融支援製品へ集中	²³
Workday	2025年2月	1,750人	AIやプラットフォーム開発などへの投資優先	全社横断	AI platform developmentを優先	²⁴
Microsoft	2025年5月	6,000人	管理階層削減と俊敏化。報道では巨額AI投資との同時進行	管理職・一部営業・横断部門	AIインフラ投資と製品シフトの下で組織を薄くする	²⁵
IBM	2025年5月	数百人規模	CEOが、人事部門の一部をAIが置換したと説明	HRの定型業務	AskHRが80超のHRタスクと年210万件超の会話を処理	²⁶
Amazon	2025年	約14,000人 (法人部門)	AI投資の加速とコスト削減の両立	corporate roles	1,000超のAIプロジェクト、人員の一部は今後さらに縮小見通し	²⁷

この比較から分かるのは、米国のAIリストラを中心が、工場現場ではなく、管理・人事・営業支援・法人本部・SaaS企業の間層に置かれていることです。しかもMicrosoftやAmazonのような大手では、AIが直接仕事を置き換えたというより、AI関連投資を優先するために他部門の人員費を圧縮したという色合いが強いです。²⁸

日本の代表企業は、米国と違って「明示的な解雇件数」より「工数削減・FTE圧縮・採用抑制」で読む必要があります。下表では、削減人数が公表されていない場合、参考値として年1,920時間 = 1FTE で換算した人員相当も併記しました。これは本稿の仮定です。

企業	公表時期	削減人数 または人員相当	会社の説明	主な対象職種	AI導入の内容	出典
Recruit Holdings / Indeed・Glassdoor	2025年7月	1,300人 (HR Tech部門の約6%)	AI統合と組織統合	R&D、Growth、People & Sustainability	Glassdoor統合、HR TechをAI中心へ再編	29
パナソニックコネクト	2025年7月開示	44.8万時間削減 ≒ 約233人分/年	生成AI活用で生産性向上	全社の知的業務	2024年利用240万回、月間ユニークユーザー49.1%	30
富士通	2025年4月時点	37.5万時間削減見込み ≒ 約195人分/年	ソフトウェア開発全工程への生成AI適用	エンジニア	GitHub Copilot等の全社活用、4,000アクティブユーザー	31
LINEヤフー	2025年7月以降	直接削減は未公表	全社員AI活用を前提に3年で生産性2倍を目標	全社、特に人事総務・開発	約11,000人対象に生成AI活用を義務化し、採用・総務・会議記録へ展開	32
NEC	2025年12月	直接削減は未公表	調達交渉の自動化で大幅効率化	調達・購買	約1,300品目で、交渉時間を数時間～数日から約80秒へ短縮	33
ソフトバンク	2025年11月	直接削減は未公表	コールセンター業務効率化	顧客対応・サポート	音声対応の自律思考型AIを導入し、照会業務の一部を自動化	34

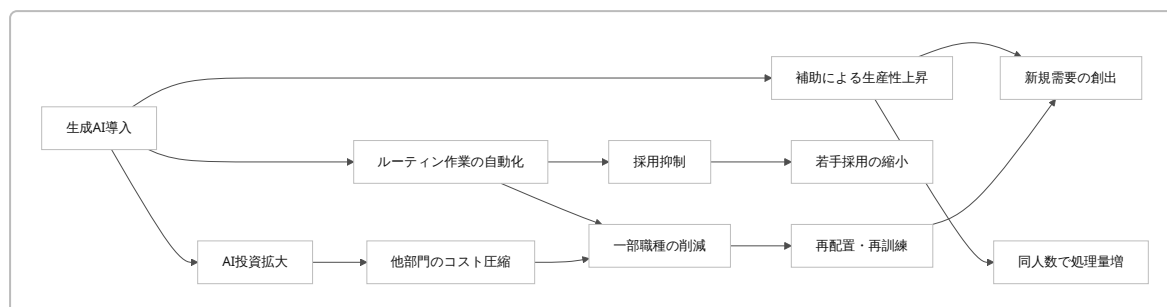
日本企業の特徴は明確です。第一に、表に出る「解雇」より、表に出にくい「FTE圧縮」が多いこと。第二に、AIの導入目的が「人手不足の穴埋め」「非効率業務の圧縮」に置かれやすいこと。第三に、法制度と雇用慣行のため、社内再配置や自然減で吸収しやすいことです。したがって、日本で米国式の解雇件数だけを追うと、AIの雇用影響を過小評価しやすいです。³⁵

定量モデルと予測

本件の最大の難しさは、AIを理由とした解雇の公式統計が米日とも存在しないことです。そこで本稿では、次の二段階で推計しました。第一に、米国は Challenger の AI理由公表解雇を下限値として用いる。第二に、日本は企業開示と採用・求人・調査データから、解雇ではなく FTE需要の減少圧力として把握する、という

方法です。BLS や MHLW の公式統計は雇用の全体動向を示すが、理由別に「AI」を独立集計していないためです。 36

因果関係の理解には、次の図式が最も合います。



実証研究は、この図のうち**BとCは強いが、Fのマクロ効果はまだ限定的**であることを示しています。NBERの研究では、生成AI支援はコールセンターの生産性を平均**14%**、低熟練・新人では**34%**高めました。他方、Census BureauのABSでは、2020-2022年の技術導入は、雇用人数やスキル構成に大きな変化を与えていません。ニューヨーク連銀調査でも、AI利用企業では限定的なレイオフより**再訓練**の方が一般的でした。したがって、2024-2026年のAIリストラは、**タスク代替の因果効果と、経営戦略・株主圧力・コスト再配分の効果が重なった現象と解釈するのが妥当**です。 4

以下は、そうした前提を明示したシナリオです。数値は、米国では**公開観測レイオフ件数**、日本では**直接解雇とFTE圧縮を合わせた雇用影響圧力**を示す参考レンジです。日本の数値は、失業率の急上昇を意味するものではなく、主として採用抑制・自然減・配置転換で吸収される前提です。

シナリオ	前提条件	短期 1年	中期 3年	長期 5-10年
楽観	AI導入は進むが、社内再配置と再訓練が先行。需要創出が速い	米国の公開AIレイオフ 10万~15万人/年 、日本は 直接解雇は限定的 で大企業中心の採用抑制	米国は若手事務・サポート職の再設計が中心。日本はバックオフィスFTE需要 3~5% 圧縮だが大半を自然減で吸収	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可能性
中立	2026年の公開レイオフ加速が一服せず、ただしマクロ不況は回避	米国 15万~22万人/年 。日本は直接解雇は低水準でも、事務・管理・サポートのFTE需要が漸減	米国は下位ホワイトカラーで累積削減圧力が強まり、若手採用枠が縮小。日本は大企業のバックオフィスFTE需要 5~8% 圧縮	米国では一部職種で賃金二極化、日本では人手不足が緩衝材になる一方、非正規・間接部門にしわ寄せ
悲観	AI投資競争が続き、景気減速と管理層削減が重なる	米国 22万~30万人/年 。AI名目の再編がテック外にも波及。日本でも希望退職・外注削減が増加	米国は中間管理職・営業支援・アナリスト層まで波及。日本は中堅企業へ拡大し、バックオフィスFTE需要 8~15% 圧縮	5-10年で両国とも、ルーティン知的業務の大幅縮小。再訓練失敗時は若年層の初職が弱体化

このシナリオ表の定量根拠は、米国では2024年 **12,742人** → 2025年 **54,836人** → 2026年1-5月 **87,714人** という観測加速、2026年5月だけで **38,579人**、全月解雇の約 **39.8%** がAI名目であったことです。日本側は、

企業調査で **12.3%** が既に人員削減影響を認め、大企業ほど影響が強いこと、加えてパナソニック コネクトと富士通でそれぞれ **約233人分、約195人分**の年間労働投入に相当する時間削減が示されていることを基準にしています。 ³⁷

将来の職種別影響は、BLS見通しからも読み取れます。ソフトウェア開発者やデータベース設計者は増える一方、保険査定や信用評価のような、ルールベース判断・文書読解・一次評価に強いAIが入りやすい仕事は減少見通しです。日本でも同じ構図が出る可能性が高く、特に**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、ジュニアアナリスト業務**が圧力を受けやすいと考えられます。後段は、米国実証と日本企業事例からの推論です。 ³⁸

政策提言

米国への提言は、第一に「AI理由の雇用調整」を統計で識別できるようにすることです。現在のBLS/JOLTSは全体の離職・解雇を捉えられても、AIによる置換なのか、景気循環なのか、資本支出再配分なのかを識別できません。Challengerのような民間集計は有用ですが、自己申告と報道依存のため、政策判断には限界があります。第二に、WARNと職業訓練・州のworkforce boardを、AI再編案件でより早期に接続すべきです。第三に、雇用にAIを使う場合の**差別監査**を強める必要があります。連邦レベルではWARNとEEOCの差別禁止法が基本であり、ニューヨーク市ではLocal Law 144が、採用・昇進に使うautomated employment decision toolに対し、**bias audit**と**通知**を要求しています。 ³⁹

日本への提言は、第一に「**解雇規制があるから安全**」という発想を改めることです。労働契約法16条は、客観的合理性と社会通念上の相当性がなければ解雇を無効としますが、AI影響の多くは解雇ではなく、**配転・出向・自然減・採用停止**として表れます。したがって必要なのは、解雇の防止だけでなく、**職務の可視化、社内リスクリング、職種転換の制度化**です。第二に、MHLWの雇用調整助成金のような「雇用維持」の仕組みを、AI時代には**職種転換訓練の支援**へさらに寄せるべきです。第三に、総務省・経産省の**AI事業者ガイドライン**を「製品安全」だけでなく、**社内利用・人事利用・外注管理・説明責任**にまで引き延ばして運用する必要があります。 ⁴⁰

企業実務への提言としては、米日共通で三つあります。まず、AI導入案件ごとに「**削減対象**」ではなく「**再配置先**」を先に決めることです。次に、FTE削減効果をそのまま人減らしにせず、**若手の育成余地や顧客接点品質にどの程度悪影響が出るか**を同時に測ることで、最後に、採用職種の再設計を急ぐことです。特にエントリー職では、単純事務や一次分析だけの求人は弱くなりやすく、**AIを使って成果物を作れること**を前提にした職務定義へ移りつつあります。BLS見通しでも、AIにさらされやすい職種の中で明暗が分かれており、企業は「人を減らすか」ではなく「どのスキル束を残すか」で考えるべき段階に入っています。 ⁴¹

結論

2024-2026年上半期の結論は、**米国ではAIリストラが「統計上見える現象」になり、日本ではまだ「静かな再編」として進んでいる**、という一点に尽きます。米国では公開観測ベースでAI理由の解雇が急増し、2026年には月次で主要な解雇理由にまで浮上しました。他方で、失業率やJOLTSが示すマクロ市場はまだ全面崩壊ではなく、AIの影響はまず**テックと大企業ホワイトカラー**に集中しています。日本では、失業率と求人倍率の水準がなお雇用を支えており、AIの影響は**採用抑制・人時削減・再配置**として出ています。 ⁴²

今後1年で最も起こりやすいのは、米国での公開AIレイオフの継続増加、日本でのバックオフィス需要の静かな圧縮です。3年スパンでは、両国とも「AIで代替されやすい若手ホワイトカラー」の入口が細りやすく、7年程度の視野では、勝負は解雇件数ではなく、**どれだけ速く再訓練し、職務を再定義できるか**に移ります。AIは雇用を一律に減らすというより、**定型性の高い知的作業の価格を下げ、判断・設計・統合・対人価値の価格を上げる**方向に働いています。したがって政策課題は、AIを止めることではなく、AIがもたらす余剰時間と余剰人員を、より高付加価値の仕事へ移す制度を整えることです。 ⁴³

なお、本報告の限界は明確です。米日ともに「AIを理由とした解雇」の政府公式統計がないため、米国は Challenger と企業開示、日本は企業事例・求人統計・企業調査を組み合わせ推定しています。特に日本の「削減人数」は、直接解雇よりも FTE換算や採用抑制に近い概念が多く、米国の「レイオフ人数」と単純比較はできません。それでも、公開情報だけで見ても、**米国はAI理由解雇の顕在化段階、日本はAI理由雇用圧縮の潜在化段階に入った**、という判断には十分な根拠があります。⁴⁴

1 11 13 20 37 <https://fedprimerate.com/docs/challenger-job-cuts/----%5B--%5D--Fed-Prime-Rate---CHALLENGER---JOB--CUT--REPORT---SEPTEMBER---2024.pdf>

<https://fedprimerate.com/docs/challenger-job-cuts/----%5B--%5D--Fed-Prime-Rate---CHALLENGER---JOB--CUT--REPORT---SEPTEMBER---2024.pdf>

2 15 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>

3 5 38 41 <https://www.bls.gov/opub/ted/2025/ai-impacts-in-bls-employment-projections.htm>

<https://www.bls.gov/opub/ted/2025/ai-impacts-in-bls-employment-projections.htm>

4 43 <https://www.nber.org/papers/w31161>

<https://www.nber.org/papers/w31161>

6 44 <https://www.cfodive.com/news/ai-driven-job-cuts-underreported-challenger/752418/>

<https://www.cfodive.com/news/ai-driven-job-cuts-underreported-challenger/752418/>

7 18 <https://www.census.gov/library/stories/2026/05/ai-use-businesses.html>

<https://www.census.gov/library/stories/2026/05/ai-use-businesses.html>

8 <https://www.jec.senate.gov/public/index.cfm/republicans/ca/>

<https://www.jec.senate.gov/public/index.cfm/republicans/ca/>

9 <https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/tbl5kb0000001mn2-att/dx-trend-2025.pdf>

<https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/tbl5kb0000001mn2-att/dx-trend-2025.pdf>

10 <https://www.bls.gov/news.release/pdf/prod2.pdf>

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/prod2.pdf>

12 https://www.mynavi.jp/news/2026/01/post_51645.html

https://www.mynavi.jp/news/2026/01/post_51645.html

14 <https://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>

16 <https://www.bls.gov/jlt/>

<https://www.bls.gov/jlt/>

17 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_73416.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_73416.html

19 https://www.glocom.ac.jp/wp-content/uploads/2025/09/GCQ20250919whitepaper_01_kato.pdf

https://www.glocom.ac.jp/wp-content/uploads/2025/09/GCQ20250919whitepaper_01_kato.pdf

21 <https://www.challengergray.com/wp-content/uploads/2026/01/Challenger-Report-December-2025.pdf>

<https://www.challengergray.com/wp-content/uploads/2026/01/Challenger-Report-December-2025.pdf>

22 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_72811.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_72811.html

- 23 <https://investors.intuit.com/sec-filings/all-sec-filings/content/0000896878-24-000030/ex9901-empltointuitemployee.htm>
<https://investors.intuit.com/sec-filings/all-sec-filings/content/0000896878-24-000030/ex9901-empltointuitemployee.htm>
- 24 <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1327811/000132781125000030/wday-020525x991.htm>
<https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1327811/000132781125000030/wday-020525x991.htm>
- 25 <https://www.theverge.com/news/659401/microsoft-layoffs-three-percent-workforce>
<https://www.theverge.com/news/659401/microsoft-layoffs-three-percent-workforce>
- 26 https://www.wsj.com/articles/ibm-ceo-says-ai-has-replaced-hundreds-of-workers-but-created-new-programming-sales-jobs-54ea6b58?eafs_enabled=false
https://www.wsj.com/articles/ibm-ceo-says-ai-has-replaced-hundreds-of-workers-but-created-new-programming-sales-jobs-54ea6b58?eafs_enabled=false
- 27 <https://apnews.com/article/cb64af47ebb794541fbdfa8fd264932c>
<https://apnews.com/article/cb64af47ebb794541fbdfa8fd264932c>
- 28 <https://www.reuters.com/video/watch/idRW681702072025RP1/>
<https://www.reuters.com/video/watch/idRW681702072025RP1/>
- 29 <https://www.reuters.com/business/world-at-work/indeed-glassdoor-cut-1300-jobs-amid-ai-integration-memo-shows-2025-07-10/>
<https://www.reuters.com/business/world-at-work/indeed-glassdoor-cut-1300-jobs-amid-ai-integration-memo-shows-2025-07-10/>
- 30 <https://news.panasonic.com/jp/press/jn250707-2>
<https://news.panasonic.com/jp/press/jn250707-2>
- 31 https://note.com/fujitsu_pr/n/n52583c18f838
https://note.com/fujitsu_pr/n/n52583c18f838
- 32 <https://www.lycorp.co.jp/ja/news/release/018121/>
<https://www.lycorp.co.jp/ja/news/release/018121/>
- 33 https://jpn.nec.com/press/202512/20251202_01.html
https://jpn.nec.com/press/202512/20251202_01.html
- 34 https://www.softbank.jp/corp/news/press/sbkk/2025/20251107_01/
https://www.softbank.jp/corp/news/press/sbkk/2025/20251107_01/
- 35 40 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/keiyakushuryo_rule.html
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/keiyakushuryo_rule.html
- 36 <https://www.bls.gov/news.release/jolts.nr0.htm>
<https://www.bls.gov/news.release/jolts.nr0.htm>
- 39 <https://www.dol.gov/agencies/eta/layoffs/warn>
<https://www.dol.gov/agencies/eta/layoffs/warn>
- 42 <https://www.challengergray.com/wp-content/uploads/2026/06/Challenger-Report-May-2026.pdf>
<https://www.challengergray.com/wp-content/uploads/2026/06/Challenger-Report-May-2026.pdf>