

2026 年 8 月 5 日 全 8 頁

米国：AI で代替される雇用者はいかほどか

直近で 4%、AI 活用が広がれば 11%の雇用者が特に代替されやすい

ニューヨークリサーチセンター

研究員

藤原 翼

[要約]

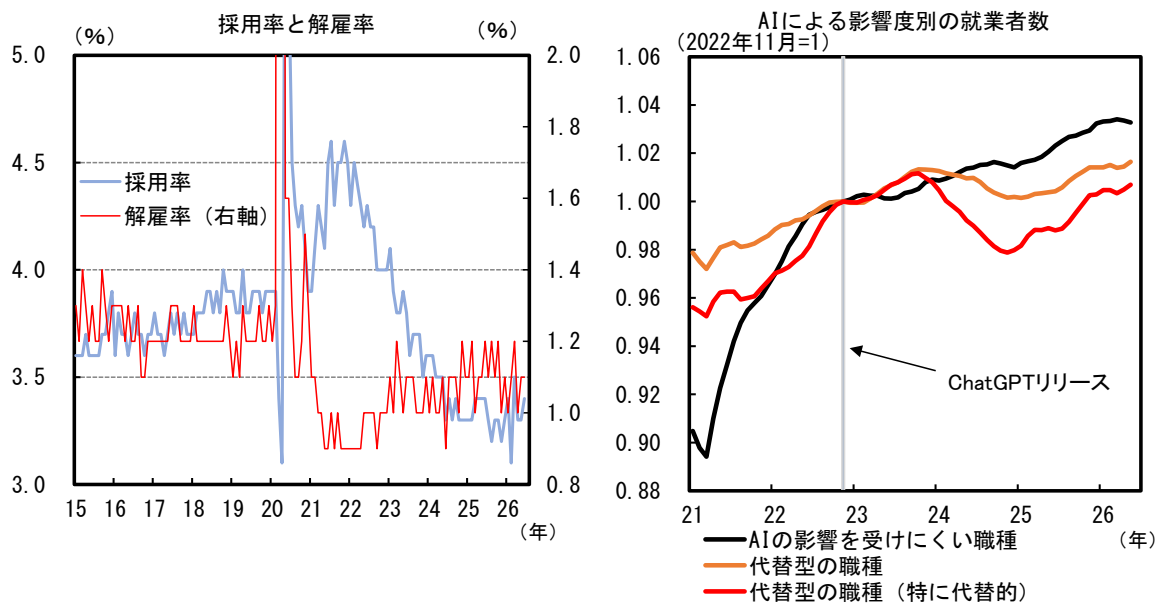
- 米雇用環境の先行きを左右する要素として、AI への関心が高まっている。本稿では、AI による影響の受けやすさを示す「AI エクスポージャー指標」に加え、AI により代替されやすいのか、あるいは代替されにくい（補完的か）を示す「補完度指標」も用いて、AI が雇用に与える影響について分析した。
- 業種別にみると、AI の影響を受けやすい職種は高賃金のホワイトカラー業種に多く、こうした傾向は企業の AI 利用状況とも概ね一致する。また、とりわけ AI の利用が進んでいる 3 業種では、雇用者数のうち、特に代替的に作用しやすい職種の比率が高い。
- もっとも、業種別の傾向に加えて、各業種における雇用者数の規模も考慮して分析すると、AI の高利用業種における雇用者数のうち、特に代替的な職種は民間部門全体の約 4%にとどまる。そのため、AI 利用が一部の高利用業種に偏るうちは、雇用全体への下押しは限定的となりやすい。他方で、これに低・中利用業種の分（同約 7%）も加えると、特に代替的な職種は同約 11%と、一定程度の比率を占めている。先行きにおいて低・中利用業種でも AI 活用が広がった場合には、雇用全体で見たときの雇用抑制リスクは小さくないといえよう。
- なお、AI による雇用代替が実際に進むかは、経済状況にも左右される。AI により雇用の代替が進むきっかけとしては、企業のコスト高が挙げられる。実際に、パンデミック後には深刻な人手不足等によるコスト高が生じた中で、省力化投資が進んだ。そして、より大幅に雇用代替が進むきっかけとしては、景気悪化が挙げられる。2000 年以降の 3 つの景気後退後には、企業が収益性の確保を優先する中で、テクノロジーによるタスクの置き換えがタスクの創出を上回り、労働需要の抑制が進んだ。
- 足元の米国経済では、関税引き上げやエネルギー価格の上昇など、企業収益を圧迫するコストプッシュ要因が存在している。また、景気自体は底堅さを維持しているものの、物価上昇圧力の持続や金融環境の引き締めによって、先行きの景気には下押し圧力が生じる可能性がある。企業による AI 活用が広がる中で、収益性確保への要請が強まれば、AI による雇用代替圧力が一段と高まる可能性には注意を要する。

AI は米雇用環境に影響を与えているのか？

米雇用環境の先行きを左右する要素として、AI への関心が高まっている。具体的には、AI の活用が広がりを見せる中で、解雇が増加したり、新規採用が抑制されたりするのではないかと、との見方がある。足元の米国の解雇率（解雇数/雇用者数）を見ると 2026 年 6 月は 1.1% とコロナ禍前（2019 年平均：1.2%）と同程度であり、解雇が増えているわけではない。一方で、採用率（採用数/雇用者数）に関しては、直近 2026 年 6 月は 3.4% と、コロナ禍前（2019 年平均：3.9%）を下回っている（図表 1 左図）。景気全体自体が底堅い中で解雇には至っていないものの、採用抑制の動きは既に確認されている。

では、こうした採用抑制は AI によるものなのだろうか。先行研究をもとに、AI による就業者数（家計調査）への影響を分析すると、ChatGPT の登場後において、AI の影響を受けやすい職種の就業者が下振れしており、AI が雇用の下押し要因になっている可能性がうかがえる（図表 1 右図）。もっとも、こうした分析はマイクロデータをもとにした分析であり、職種を対象とした分析となっていることが多く、マクロ全体への影響を評価しづらい。そのため、本稿では、AI 活用による雇用への影響の可能性を、米国全体や業種ごとに分けて整理する。

図表 1 採用率と解雇率、AI による影響度別の就業者数



(注) 右図：代替型の職種は、Eloundou et al. (2024) を基にした AI エクスポージャーが中央値を上回るとともに、Pizzinelli et al. (2023) を基にした補完度指標が中央値以下の職種を指す。代替型の職種（特に代替的）は、AI エクスポージャーが中央値を上回り、補完度指標が下位 25% の職種を指す。AI の影響を受けにくい職種については、AI エクスポージャーが中央値以下の職種。なお、分析で用いた CPS のマイクロデータは季節調整前値であることから、12 カ月移動平均で均している。

(出所) Eloundou, T., S. Manning, P. Mishkin, and D. Rock (2024), “GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs,” *Science*, Vol. 384, No. 6702, pp. 1306–1308.、Pizzinelli, C., Pantan, A. J., Mendes Tavares, M., Cazzaniga, M., & Li, L. (2023). Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implications. IMF Working Papers, 2023(216). Retrieved Aug 3, 2026, from <https://doi.org/10.5089/9798400254802.001>、Census、O*NET Online、BLS より大和総研作成

AI × 雇用の分析フレームワーク

まず本稿での分析にあたり、フレームワークを概説したい。従来の AI による雇用の影響に関しては、AI からの影響の受けやすさを示す AI エクスポートージャーと呼ばれる指標が用いられてきた。本稿の分析においても、生成 AI ブームの火付け役となった ChatGPT が登場したあとの研究である、Eloundou et al. (2024)¹の AI エクスポートージャー指標を用いた。この AI エクスポートージャー指標は、LLM（大規模言語モデル）を活用し、同じ品質を保ちながらタスクの所要時間を短縮できるのかを判断し、その結果を基に職種ごとに AI からの影響の受けやすさを評価している。

他方で、Eloundou et al. (2024)をはじめとする AI エクスポートージャーの指標は、AI による影響の受けやすさを示す一方で、AI によって労働力が代替されやすいのか、あるいは AI が労働力をサポートする（必ずしも労働力の代替につながらない）、すなわち補完的であるかについての区別は行っていない。本稿では、こうした AI による代替・補完を分類する方法については、Pizzinelli et al. (2023)²を参考にしている。Pizzinelli et al. (2023)は、それぞれの職種について、①コミュニケーション（人間同士での会話が重要であるか等）、②職務上の責任の重さ、③物理的な業務環境（屋外での活動等）、④判断・意思決定の重要性、⑤業務の非定型性、⑥必要技能（職務遂行に必要な教育や職業訓練の程度）をもとに、補完度の指標を作成している。この補完度指標が高い数値であるほど、AI の活用が進んだとしても人間が関与する必要性が高く、代替リスクは相対的に低い（すなわち補完的）といえる。一方、補完度指標が低い数値であるほど代替リスクが高いと解釈される。

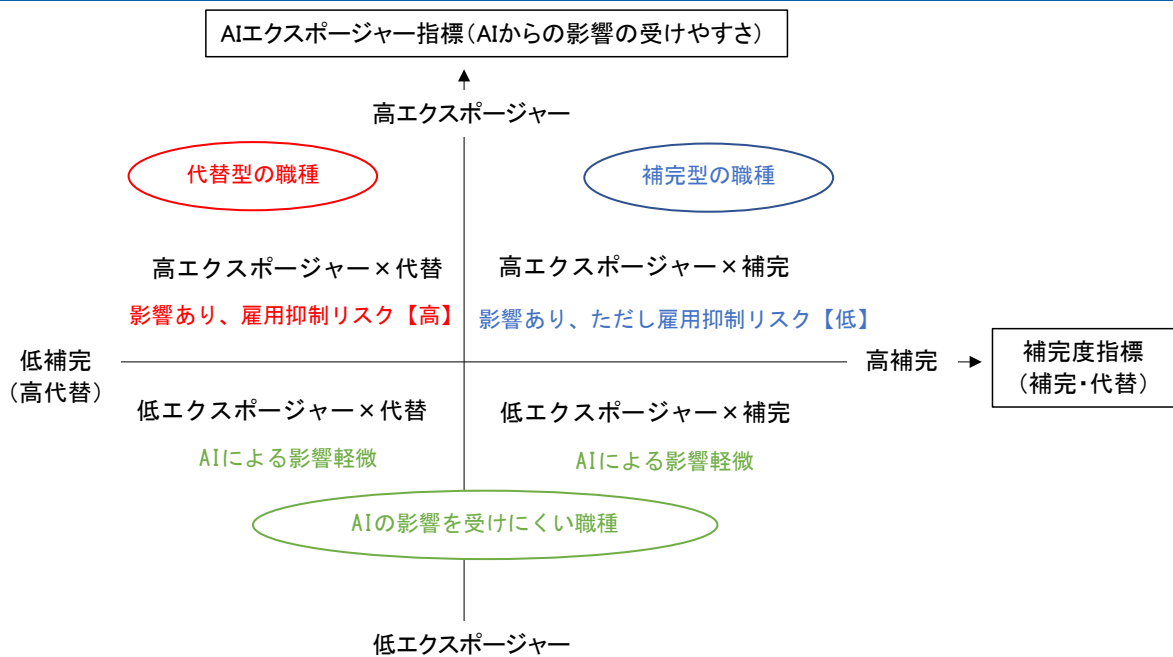
以上のエクスポートージャー指標と補完度指標を用いることで、職種を①高エクスポートージャー×代替、②高エクスポートージャー×補完、③低エクスポートージャー×代替、④低エクスポートージャー×補完の4つに分類した（図表2）。分類ごとに、雇用への具体的な影響を整理すると、①の高エクスポートージャー×代替（代替型の職種）はAIの普及に伴い、雇用が抑制されやすい職種といえる。②の高エクスポートージャー×補完（補完型の職種）については、AI活用に伴う影響は受け得るものの、代替リスクは低い職種といえる。③、④についてはAIの影響をそもそも受けにくい職種と整理することができる。

本稿では、こうした職種別分類で分けたデータを、業種区分で再分類した。さらにその結果をもとに、業種別データとして特に注目度が高い、雇用統計の事業所調査における雇用者数ベースの分布に換算した。なお、本稿の分析では、AI エクスポートージャー指標と補完度指標の区分は、各指標の中央値を基準とした。加えて、図表1にも記載した「代替型の職種（特に代替的）」は、代替型の職種のうち、補完度指標が下位25%の、特に代替的に作用しやすい職種を指す。

¹ Eloundou, T., S. Manning, P. Mishkin, and D. Rock (2024), “GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs,” *Science*, Vol. 384, No. 6702, pp. 1306–1308.

² Pizzinelli, C., Panton, A. J., Mendes Tavares, M., Cazzaniga, M., & Li, L. (2023). Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implications. IMF Working Papers, 2023(216). Retrieved Aug 3, 2026, from <https://doi.org/10.5089/9798400254802.001>

図表 2 AI が雇用に与える影響の整理



(出所) 大和総研作成

業種別にみた AI による雇用への影響

こうした分析の枠組みをもとに、業種別かつAIによる影響度別の職種分布を作成したものが図表 3 左図である。「代替型の職種」と「補完型の職種」を合算すると「AI による影響を受けやすい職種」となり、「AI による影響を受けやすい職種」の比率はホワイトカラーの多い高賃金サービス業種で高水準となっている。具体的には、金融・保険、専門サービス、不動産、情報が挙げられる。加えて、企業による AI 利用状況を併せて見ると、これらの業種は AI 利用率が高い傾向がある（図表 3 右図）。

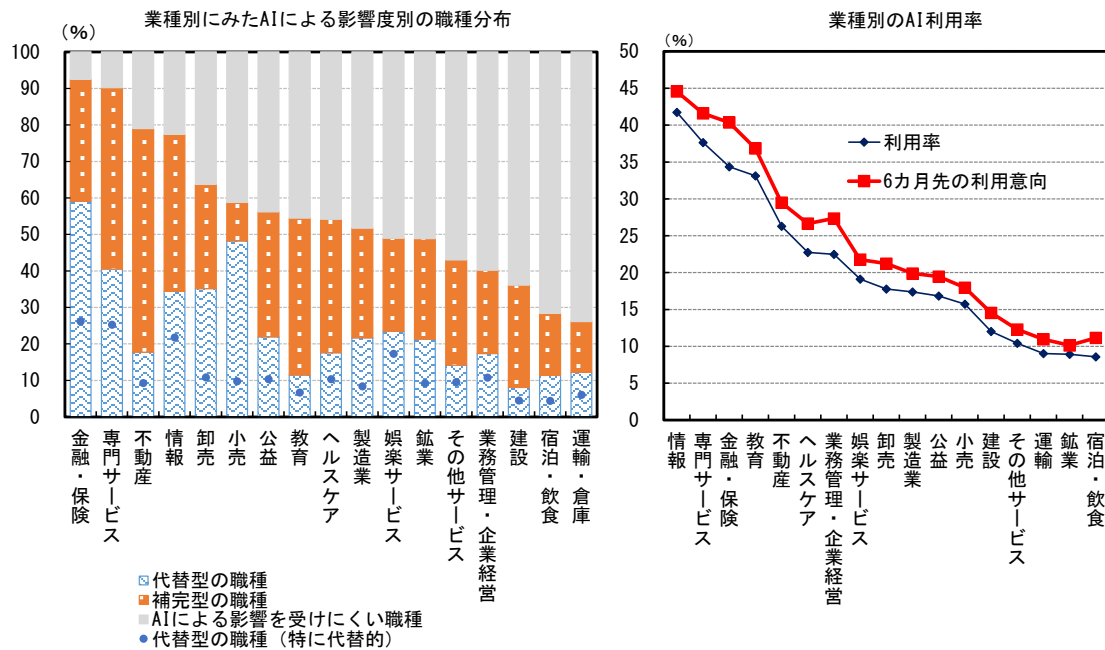
とりわけ AI 利用率が高い業種である金融・保険、専門サービス、情報では「代替型の職種（特に代替的）」の比率が他業種に比べて高い。後述するような代替圧力が強まりやすい経済環境では、雇用の下押しに効きやすい可能性がある。他方で、AI 利用率が高い業種のうち教育、不動産では、「代替型の職種」の比率が他業種と比べて高くなく、「補完型の職種」が中心であることから、AI による雇用抑制リスクは相対的に低い。

なお、小売や卸売も「AI による影響を受けやすい職種」の比率が高く、「代替型の職種」の比率も相対的に高い。しかし、現時点ではAIの利用率は低～中位にある。足元、小売大手のウォルマートでは、幅広い領域でAIを導入し始めており、タスク管理に要する時間の削減などが期待されている³。ウォルマートのような大規模小売に加え、中小規模の小売でも今後 AI 利用

³ Walmart, "Walmart Unveils New AI-Powered Tools To Empower 1.5 Million Associates," June 24, 2025

率が高まれば、雇用抑制の効果が強まる可能性があるだろう。

図表 3 業種別にみた AI による影響度別の職種分布、業種別の AI 利用率



(注) 左図：職種の分布は就業者数ベース。データは 2021-2025 年の 5 年平均。AI による影響度別の分布は図表 1・2 と同じ定義。なお、業種の順番は、「代替型の職種」と「補完型の職種」を合算した「AI の影響を受けやすい職種」の比率が高い順に左から並べた。右図：データの直近は 2026 年 7 月半ば時点であり、直近 12 週平均を使用。

(出所) Eloundou et al. (2024)、Pizzinelli et al. (2023)、Census、BLS、O*NET Online より大和総研作成

幅広い業種で利用率が上昇すれば、AI による代替圧力は強まる可能性

上記のような業種ごとの傾向をもとに、AI 活用の広がりに伴う、雇用環境全体への影響の大きさを考えたい。以下では、雇用データのうち特に市場の注目度が高い、米雇用統計の事業所調査をもとに、AI による影響度別の雇用者数分布を算出した。

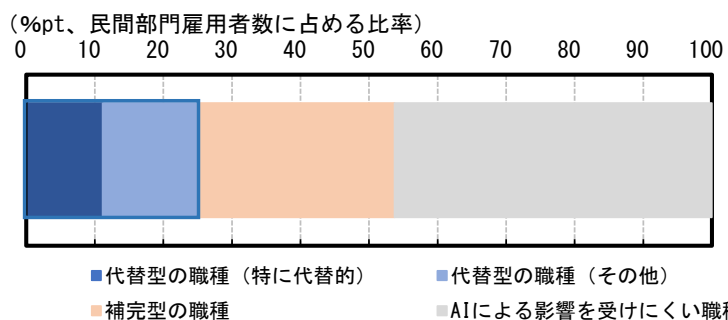
まず、事業所調査のうち、民間部門雇用者数における AI による影響度別の分布を確認すると、「代替型の職種」における雇用者数の比率は約 25% (約 3,300 万人)、「補完型の職種」は約 29% (約 3,800 万人)、「AI による影響を受けにくい職種」は約 46% (約 6,100 万人) となった。なお、「代替型の職種」のうち、「代替型の職種（特に代替的）」は全体の約 11% (約 1,500 万人) を占める (図表 4)。

続いて図表 4 をもとに、「AI の利用状況別」かつ「AI による影響度別」の雇用者数の分布を求めた (図表 5 左図)。AI の高利用業種の雇用者数は、民間部門雇用者数 (以下、全体) のうち 2 割程度であり、そもそもボリュームは大きくない。その内訳を見ると、「代替型の職種」の雇用者数は、全体の約 8%、そのうち「代替型の職種（特に代替的）」では同約 4%にとどまる。AI 利用が一部の高利用業種に偏るうちは、雇用全体で見たときの AI による雇用抑制リスクは

限定的であることが想定される。

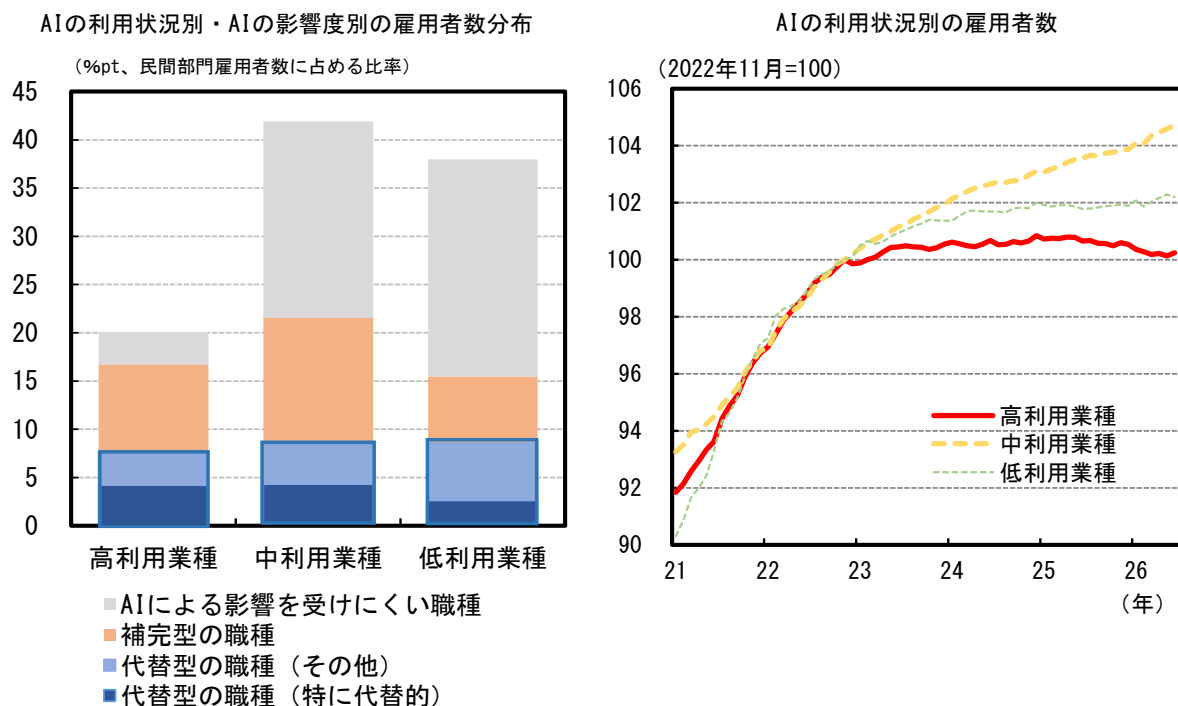
ただし、AI の低・中利用業種にも着目すると、「代替型の職種」の雇用者数は全体の約 17% を占め、その内訳である、「代替型の職種（特に代替的）」だけで同約 7%であり、これらを併せて見れば一定程度の比率を占める。先行きにおいて低・中利用業種でも AI 活用が広がった場合には、雇用全体で見たときの雇用抑制リスクは小さくないといえよう。

図表 4 AI の影響度別の雇用者数分布（事業所調査ベース）



(注) AI による影響度の定義は図表 1・2 と同じ。雇用者数は図表 3 と同様に 2021-2025 年の 5 年平均。
(出所) Eloundou et al. (2024)、Pizzinelli et al. (2023)、Census、O*NET Online、BLS、Haver Analytics より大和総研作成

図表 5 AI の利用状況別・AI の影響度別の雇用者数分布（事業所調査ベース）、AI の利用状況別の雇用者数



(注) 左図：AI による影響度の定義は図表 1・2 と同じ。雇用者数は図表 3 と同様に 2021-2025 年の 5 年平均。
利用状況の区分は、図表 3 右図で利用率が高い順に、高利用業種は 5 業種、中利用業種は 6 業種、低利用業種は 6 業種とした。

(出所) Eloundou et al. (2024)、Pizzinelli et al. (2023)、Census、O*NET Online、BLS、Haver Analytics より大和総研作成

最後に、AI の利用状況別に雇用者数の推移を確認すると、高利用業種では既に雇用者数が減少傾向にある。一方で、低・中利用業種は増勢を維持している（図表 5 右図）。現時点では、AI による雇用抑制リスクは特定業種にとどまるため、米国全体の雇用環境への影響は限定的とみられるが、先行きの雇用環境を評価する上では、AI 利用率の水準だけでなく、その利用がどの業種まで広がるかにも注目する必要があるだろう。

企業のコスト高や景気悪化が AI による雇用代替を加速させる

本稿のこれまでの分析は「AI による代替されやすさ」に焦点を当ててきた。他方で、実際に代替が起きるかについては、経済状況によっても左右されるだろう。例えば、企業がコスト高に直面すれば、AI 活用を通じた人件費の抑制が進み得る。パンデミック後を振り返ってみると、深刻な人手不足等によるコスト高が生じた中で、省力化投資が進んだ。2024 年 3 月に公表されたリッチモンド連銀等による CFO 調査⁴では、当時約半数の企業が過去 1 年以内にタスクの自動化を実施し、コストカットを進めていたとされる。また、同調査では賃金総額の伸びが高かった企業ほど自動化を実施し、それらの企業ではその後の賃金の伸びが抑制されることが期待された点も示されている（後掲図表 6 左図）。

足元における企業の雇用コスト（時間当たり雇用者報酬）については、これまでの省力化投資等により労働需要が抑制されてきた中で、減速傾向が続いている。ただし、足元では移民政策やベビーブーマー世代の退職ラッシュ等による労働供給の抑制が続いている。こうした労働者が多く占める企業では、雇用コストの上昇圧力が残存していることも想定され、AI による代替が進展しやすくなっている可能性がある。もっとも、人手不足が深刻な企業では、AI は既存雇用を代替するだけでなく、不足する労働力を補完する手段として活用される可能性も高い。そのため、当面は解雇の増加よりも採用の減少という形で影響が表れやすいだろう。

このほか、より大幅に雇用代替が進むきっかけとしては、景気悪化が挙げられる。近年の米国では景気後退を経験した後に、定型業務の雇用が代替により消失することで、「雇用なき回復」が生じた⁵。ただし、AI による雇用への影響については、AI が人間のタスクを置き換える一方、新しいタスクや新しい職種が創出されることを通じて、雇用を押し上げる効果もある。そのため、タスクの置き換えを評価する際には、新しいタスクの創出についても併せて検討する必要がある。

この点について、Acemoglu and Restrepo(2019)⁶では、1980 年代後半以降の米国経済では、テクノロジーの発展に伴い新しいタスクを創出する効果よりも、自動化によりタスクを置き換

⁴ Meyer, Brent, and Daniel Weitz (2024), “The Impact of Automation on Firm Performance and Expectations,” Research & Commentary, Federal Reserve Bank of Richmond, March 27, 2024

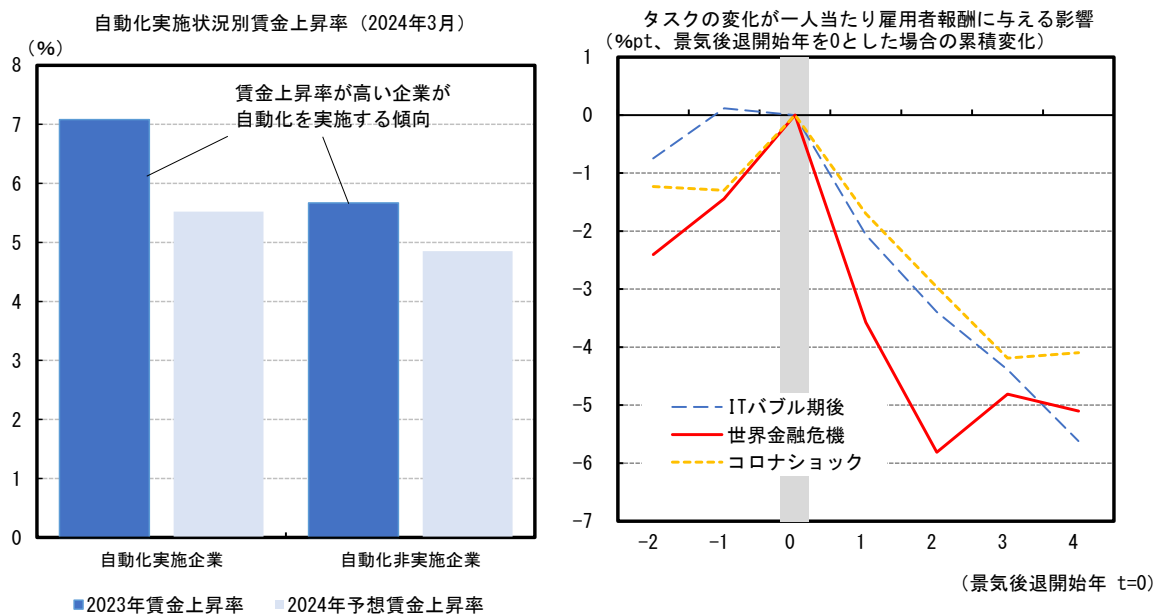
⁵ Nir Jaimovich and Henry E. Siu, “Job Polarization and Jobless Recoveries,” NBER Working Paper 18334 (2012), <https://doi.org/10.3386/w18334>.

⁶ Acemoglu, Daron, and Pascual Restrepo. 2019. “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor.” *Journal of Economic Perspectives* 33 (2): 3-30. 同論文では、一人当たり雇用者報酬の変化を、生産性効果、産業構成効果、資本・労働間の代替効果（賃金、資本コストの相対価格の変化

える効果の方が強い傾向にあると指摘している。図表 6 右図は、Acemoglu and Restrepo(2019)の手法をもとに、タスクの変化（タスクの置き換え効果とタスクの創出効果のネット効果）による労働需要（雇用者報酬）への影響を推計したものだ。とりわけ、2000 年以降の景気後退後には、タスクの変化による労働需要の下押しが強まっていることが確認できる。景気悪化局面では、企業が収益性の確保を優先する中で、人件費削減や業務効率化への圧力が高まりやすい。その結果、自動化や省力化投資の導入が加速し、新たなタスクの創出よりも既存タスクの置き換えが優先されることで、労働需要の抑制につながった可能性があるだろう。

足元の米国経済では、関税引き上げやエネルギー価格の上昇など、企業収益を圧迫するコストプッシュ要因が存在している。また、景気自体は底堅さを維持しているものの、物価上昇圧力の持続や金融環境の引き締めによって、先行きの景気には下押し圧力が生じる可能性がある。企業による AI 活用が広がる中で、収益性確保への要請が強まれば、AI による雇用代替圧力が一段と高まる可能性には注意を要する。

図表 6 自動化実施状況別賃金上昇率（2024 年 3 月）、タスクの変化が雇用者報酬に与える影響



(注) 右図：雇用者報酬は人口一人当たりベース。タスクの変化が雇用者報酬に与える影響は、タスクの置き換えによる下押し効果とタスクの創出による押し上げ効果をネットで見たもの。シャドーは NBER による景気後退開始年。

(出所) BLS、BEA、NBER、Haver Analytics、Acemoglu, Daron, and Pascual Restrepo. 2019. “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor.” *Journal of Economic Perspectives* 33 (2): 3–30、リッチモンド連銀より大和総研作成

に応じた、利用比率の変化)、タスクの変化に要因分解している。さらに、タスクの変化については、自動化等によりタスクを置き換える「タスクの置き換え効果」と、新しいタスクの創出により労働需要を押し上げる「タスクの創出効果」に分解できる。同論文では、1980 年代後半以降の米国経済では、一人当たり雇用者報酬の伸びが生産性の上昇ペースに追いついておらず、その要因としてタスクの置き換え効果がタスクの創出効果を上回っていた影響が大きい点を指摘している。