

AI は労働者を補完するか？ 「AI 利用で仕事が大変に」のパラドックス

調査部
主任エコノミスト

北川梓織
080-4117-4182
shiori.kitagawa@mizuho-rt.co.jp

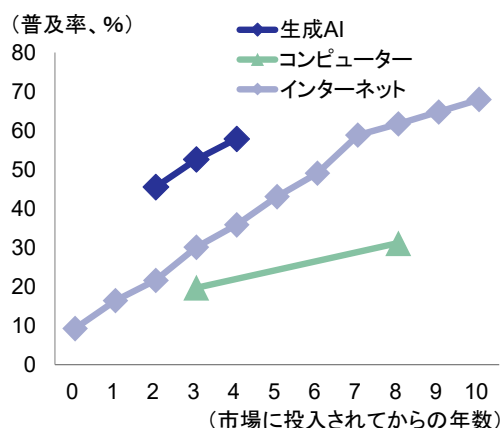
- AIの社会実装が急速に進む中で、雇用への悪影響に対する懸念が強まっている。こうした懸念に対しては「AIは労働者を代替するものではなく、補完するものである」との反論がよく聞かれる
- 一方、労働者からは「AI導入により業務負担が増大している」との声が聞かれる。簡単な仕事がAIに代替され、難しい仕事だけが人間に残されるという状況が多く発生しているのが現状である
- 労働者が残された「難しい仕事」をこなせるかは、AI導入の成否を分ける重要なファクター。持続的な生産性向上には、労働強度の増加に見合った「果実」の分配という視点が欠かせない

1. 本当にAIは労働者を「補完」しているのか？

AIの社会実装が急速に進展している。ハーバード大学が公表する生成AI導入トラッカーによると、AIの普及速度はインターネットやコンピューターといった過去の新技术を大きく上回っている模様である（図表1）。人により「AI依存度」は様々だろうが、「AIなしで仕事をするなど今となっては考えられない」という人もそれなりに増えてきているだろう。

そのように急速に普及が進む中で、AIがマクロ経済、特に生産性に与える影響については多くの研究が蓄積されつつある。大高・加藤（2025）は、2025年までの先行研究をサーベイしたうえで、AIによる生産性押し上げ効果の試算値が0.1%未満～2.5%程度と幅広いレンジにあることを指摘している

図表 1 AI の普及速度



図表 2 AI が生産性に与える影響に関する試算

文献	対象	生産性押し上げ幅 (年率)
Baily et al. (2023)	米国労働生産性	2.5%程度
Hatzius et al. (2023) (Goldman Sachs)	米国労働生産性	1.5%程度
Chui et al. (2023) (McKinsey)	グローバル労働生産性	0.6%程度 (生成AIに限る) 3.4%程度 (AI技術全体)
Gazzaniga et al. (2024) (IMF)	グローバル労働生産性	1%程度
Acemoglu (2025)	米国全要素生産性	0.1%未満
Alexander et al. (2025) (St.Louis Fed)	米国労働生産性	1.3%程度

(注) 生成AI・コンピューターは18～64歳の個人、インターネットは全年齢の個人が対象。対象地域はいずれも米国

(出所) Harvard Project on Workforce, Alex Bick, Adam Blandin. (2026). GenAI Adoption Tracker. より、みずほ総合研究所調査部作成

(出所) 大高一樹・加藤直也 (2025) 「AI導入が生産性に与える影響：概念整理と国際比較」、Alexander et al. (2025) より、みずほ総合研究所調査部作成

（図表2）。影響力が非常に大きい経済学者（アセモグルMIT教授）がかなり控えめな試算値を提示していることには注意が必要ながら、AIが生産性を相応に改善させるとの見方が主流になっていると言えるだろう。みずほリサーチ&テクノロジーズ（2026）も、そうした見方に基づき米国経済の労働生産性上昇ペースが今後高まるとの見通しを提示している。

経済成長の観点では生産性改善は望ましいことである。特に、日本のように人口減少に直面している国においては、持続的な経済成長を実現していくためには生産性改善が不可欠である。一方、「AIによる生産性改善の果実を誰が得るのか」という分配の問題が発生することは無視できない事実であり、この点についても様々な観点から議論が行われている。企業と労働者のどちらがより多くの恩恵を得るのかという論点もあるし、企業属性（規模・業種など）によっても恩恵の大小は大きく異なり得るだろう。

こうした分配問題の一種と位置付けられるだろうが、「AIの雇用への影響」という論点は、古典的ながら今日でも議論の絶えないトピックである（それだけ「自分の仕事がAIに奪われる」ことへの人々の恐怖感が大きいということだろう）。AIによる労働代替効果は明らかに職種・業種によって異なるわけだが、有田他（2025）は、一定の仮定に基づき、職種で言えば事務職・情報処理技術者など、業種で言えば金融保険・情報通信などでAIによる労働時間削減効果が大きいと試算している。実際、こうした職種・業種においては、AIによる生産性改善効果（≒労働投入節約効果）を期待して業務へのAI導入が積極的に進められている模様である。そうした中で、米国では既に一部の求人にマイナス影響が生じているとの見方も少なくない。

AIの社会実装進展に伴い増大する「AI恐怖症」に対処する目的もあってか、「AIは労働者を代替するものではなく、補完するものである」という類の考察・主張も随分増えた印象である。そうした見方が正しいとすれば、AIの社会実装進展は、企業（経営者）のみならず労働者にとってもポジティブなものということになる。

ただし、実際には、労働者はAI導入をそれほどポジティブに捉えていないという調査結果が少なくない。「AIは労働者を補完するものである」という命題がそもそも誤っているのか、命題自体は正しいが現実には何らかの落とし穴があるというようなことなのか、直ちには判断できないが、いずれにしても何か注意を要する点が存在する可能性は非常に高い。そこで本稿では、「AIは労働者を補完するものである」という命題について、現実の労働者がAI導入をどう感じているかという調査結果を概観しつつ、考察してみたい。

2. AIが「簡単な仕事」を奪っていき、人間には「難しい仕事」だけが残る構図

まずは、労働者側にAI利用実態を尋ねた調査として、労働政策研究・研修機構（2025a）を確認してみよう（調査時期が2024年半ばと少々古い点には留意されたい）。同調査は「AIにより自動化が進んだ業務の特徴」を尋ねているが、「定型的な作業・繰り返しの多い作業」との回答が73.8%に上っており、「複雑な内容の作業」との回答（50.2%）を大きく上回っている。すなわち、労働者は「AIはルーティンワークの代替を中心に機能している」と認識しているようである。

続いてAI導入後に業務に費やす時間がどう変化したかをみると、「定型的な繰り返しの作業」に充てる時間は減少する一方、「チームメンバーや部下の管理・動機付け」、「他者に理解してもらうための説明やコミュニケーション」、「課題を把握し、想像力を活かして解決を図ること」などに充て

る時間は微増している（図表3）。つまり、労働者側の意識としては、「定型的で簡単な仕事はAIがやってくれるようになったけど、その分だけ対人コミュニケーションに基づく難しい仕事の割合が増大した」ということになっているようである。

同様の傾向は、海外の調査からも見てとれる。Dillon et al.（2025）が主に欧米に拠点を持つ企業の従業員を対象に行ったフィールド調査では、生成AIの利用前後でメール処理や文章の作成に費やされた時間は減少した一方、会議時間には有意な変化がみられなかったという結果が報告されている。

この結果からは、メール処理や文書作成のように個人で完結しやすいシンプルなタスクについてはAIによる効率化・業務削減が期待できるものの、他者との協調が前提となる複雑な業務は必ずしも削減されるとは限らないことが窺える。

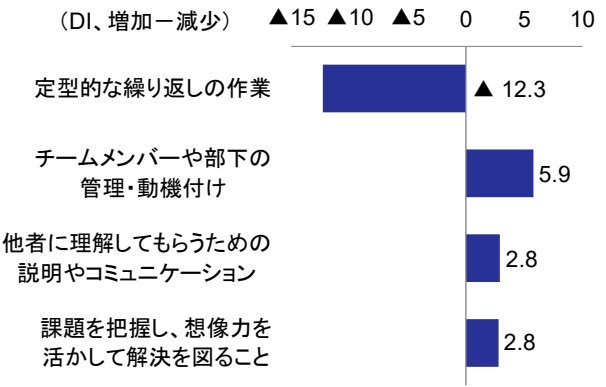
こうした状況は、企業側に尋ねた調査からも確認できる。すなわち、労働政策研究・研修機構（2025b）によれば、企業がAI周辺技術の導入に期待することとして、労働生産性の向上や煩雑なタスクからの解放、人手不足の解消などと並んで「従業員が専門性の高い業務に集中できる」との回答が上位を占めている。つまり、企業は「単純な業務はAIに任せてしまって、人間というリソースを難しい業務に充てたい」という意識に基づいてAIを導入しているということであり、労働者の実感と整合的な結果だといえる。

これらの調査結果からは、AI活用の進展に伴い、時間あたりの労働負荷、すなわち労働密度・労働強度が高まりつつある姿が示唆される。AI活用に伴う省力化効果によって総労働時間がいくらか減少したとしても、労働密度・労働強度が高まっているのであれば、AI活用はかえって労働者の負担感を増大させている可能性がある。もしそうであれば、「AIは労働者を補完するものである」という命題の真偽が少々疑わしくなってくる。

そもそも業務時間は減少しているのだろうか。パーソル総合研究所（2026）「生成AIとはたらき方に関する実態調査」をみると、AIの利用によって個々のタスクに費やす時間には一定程度の削減効果がみられた一方で、回答者の4分の3近くが業務時間全体の削減を実感できなかったと回答している。

この背景として、そもそもAIを活用可能なタスクが今のところ限定的にとどまっており業務時間全体に及ぼす影響が軽微であること、AIによる生成物のレビュー・修正等の追加的な業務やAIツールの学習・普及に充てる時間の発生等いくつかの要因が考えられるが、企業からの要求水準の高まりも一つの要因になっているのではないかと筆者はみている。実際、日本を含む世界8カ国を対象としたケーススタディ調査（Milanez（2023），“The impact of AI on the workplace: Evidence from OECD case studies of AI implementation,”）は、AI導入後に仕事のスピードが上がった反面、その分業務範囲も拡大しているといった労働者らの声を複数紹介し、高い成果目標の設定や期待される業務の質的变化が、AI利用前よりもむしろ業務負荷

図表 3 AIの利用前後における作業時間変化



(注) 回答項目を一部抜粋して掲載
(出所) 労働政策研究・研修機構より、みずほ総合研究所調査部作成

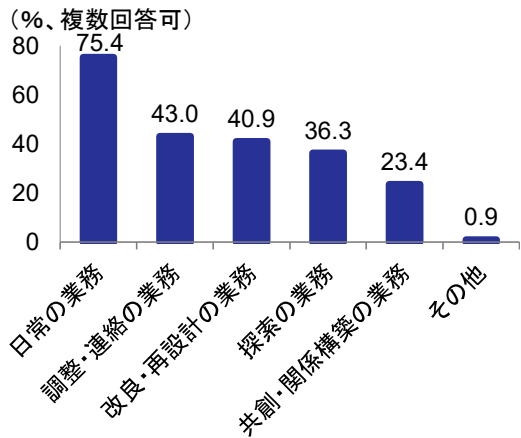
を高める可能性を指摘している。

無論、生産性向上の観点から企業が労働者に対する要求水準を引き上げること自体は理に適っている。AI活用による自動化の結果として生じた余白を別の業務に有効活用できてはじめて付加価値が増加し、生産性改善効果が顕在化するからだ。他方で、「突然難しい仕事ばかり要求されても対応できない」「そもそも生産性向上や高付加価値化と言われても何をすれば良いかわからない」という労働者が相応に存在するのも事実だろう。実際、AIの利用によって削減した時間の多くが日常のルーティンワークや連絡・調整に充てられているとの調査結果（パーソル総合研究所（2026）「生成AIとはたらき方に関する実態調査」）もある（図表4）。中長期的な視点で難度の高い業務に取り組むより、とりあえず目先の業務を片付けることが優先された結果であろう。こうした状況は、「まだAIに代替されていない既存の定例業務」が労働密度・労働強度の急上昇を抑制する逃避手段になったと解釈することもできる。

前述の労働政策研究・研修機構（2025a）による調査には、AIの利用前後で仕事の質がどう変化したかを問うた設問もある。その結果をみると、「作業を遂行するペース」や「仕事のパフォーマンス」の大幅な改善に比べれば、「仕事の楽しさ」や「メンタルヘルス・ウェルビーイング」は小幅な変化にとどまっている（図表5）。つまり、「簡単な仕事をAIに奪われ、難しい仕事だけが残る」という状況を労働者は必ずしもポジティブに捉えていないことが見てとれる。

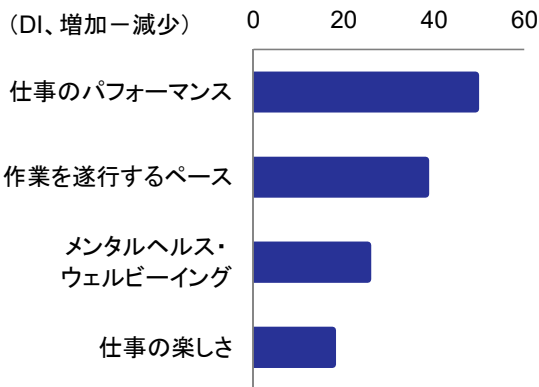
この点を踏まえると、労働者は企業側に比べ、生産性改善効果を保守的にみているとの調査（Yotzov et al.（2026））は興味深い。同調査は、今後3年間にAIが生産性を平均1.4%押し上げるとの企業の予想に対し、労働者側の予想は0.9%にとどまったことを示している。AIへの期待にみられる企業・労働者間の温度差は、AIによる労働補完の実態に関し、両者の認識に何らかのズレがあることを示唆しているのかもしれない。

図表 4 生成AI利用で削減した時間をどのような仕事に充てているか



（出所）パーソル総合研究所より、みずほ総合研究所調査部作成

図表 5 AI の利用前後における仕事の質の変化



（注） 回答項目を一部抜粋して掲載

（出所）労働政策研究・研修機構より、みずほ総合研究所調査部作成

3. AI 活用による「果実」の分配が大きな課題に

Alexander et al. (2025) は、労働者がAIの活用によって時間を節約しても、その時間を付加価値の低い業務や余暇に充てれば大幅な生産性向上は見込み難いことを指摘している。筆者の理解では、これは次のように換言可能である。つまり、「AIは労働者を補完するものである」という命題には、「AIの助けによって生じた余白を労働者が自律的にマネージし、より高度な業務を持続的にこなすことができる」という隠れた前提がある、と。しかしながら前節で紹介したような各種調査結果をみる限りでは、現段階でその前提が成り立っているとは言い難い。

多くの職場においては、労働者が自らの労働時間・内容をマネージする余地は限定的であり、「上から降ってくる仕事」あるいは「横から飛んでくる仕事」をどうにか捌いているだけということが多いだろう。したがって、「AI活用により浮いた時間」は「どこからかやってきた面倒な仕事」に埋められてしまい、自らの課題認識等に基づく自発的・能動的な仕事の余地はあまり生まれない。だからこそ労働者はAI活用を総じてあまりポジティブに捉えていないし、「まだAIに代替されていない簡単な仕事」に逃避してしまっている。つまり、現時点でAI導入は「労働者を補完する」というよりは、「経営者が労働者の労働強度を引き上げさせるための鞭」にしかなっていないのが現状ではないか。

AI活用による生産性向上効果が目に見えるものとなっていくにつれて、AI活用の「果実」をどのように分配するかが大きな問題となっていくだろう。AIによる生産性向上効果がまだ明確には確認されていない現状では、とりあえず賃金不変のまま労働強度を引き上げようとする流れとなっているわけだが、それは労働強度引き上げ分÷労働生産性改善分だけ労働分配率を下げていることと同義のため、労働者が不満を持つのは当然である。不満の結果として、労働者は別の部分で労働強度を引き下げて企業に対抗しようとしているわけである。これでは生産性改善効果は大きく減殺される。

一方、生産性向上効果を100%労働者に分配してしまえば、企業にAI導入のメリットがなくなるため、結果的にAI導入が進まなくなり、これはこれで生産性改善の停滞につながるだろう。つまり、「100%」と「0%」という両極端な数字の間のどこかに、AIによる生産性向上効果を最大化するための最適な分配率があるはずだが、今のところその「マジックナンバー」が見出されているとは言えない。

最近のAIの著しい性能向上には目を見張るものがあるが、持続的な生産性改善には使う側の適応が必須であることは言を俟たない。業務プロセスの見直しや従業員のリスクリングなど、なすべきことは多岐にわたるが、分配方針の再考もそのうちのひとつだ。近年では、AIが生み出す利益を社会全体に還元する方策として、全ての人に一定額を給付するUBI（ユニバーサル・ベーシック・インカム）や、全ての人を持ち分を保有し、配当や運用益を受け取るUBC（ユニバーサル・ベーシック・キャピタル）といった構想も議論されている。AI導入が労働強度を引き上げる「鞭」に留まることなく、果実の分配という「飴」をもたらすことではじめて、AIは労働者を助ける強い味方となりうる。そうした条件が整った先にこそ、「AIによる労働補完」の将来像は実現に近づくといえよう。

[参考文献]

- 有田賢太郎・山本康雄・越山裕資・東深澤武史・馬場美緒・中信達彦（2025）「AI利活用がもたらす日本経済への影響 ～期待される140兆円の経済効果実現に向けた課題と対応方向性～」、みずほりポート、2025年1月29日
- 大高一樹・加藤直也（2025）「AI導入が生産性に与える影響：概念整理と国際比較」、日銀レビュー、2025年9月25日
- パーソル総合研究所（2026）「生成AIとはたらき方に関する実態調査」、2026年2月3日
- みずほリサーチ&テクノロジーズ（2026）「2026・2027年 内外経済見通し 二極化する世界～深まる「分断」と重み増す政府の役割」、2026年2月26日
- 労働政策研究・研修機構（2025a）「AIの職場導入による働き方への影響等に関する調査（労働者 Web アンケート）結果」、調査シリーズNo. 256、2025年5月23日
- 労働政策研究・研修機構（2025b）「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査（企業調査・労働者調査）」、調査シリーズNo. 261、2025年12月24日
- Anna Milanez (2023) , “The impact of AI on the workplace: Evidence from OECD case studies of AI implementation,” OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 289
- Alexander Bick, Adam Blandin and David Deming, (2025), “The State of Generative AI Adoption in 2025,” St. Louis Fed On the Economy, Nov. 13, 2025.
- Eleanor W. Dillon, Sonia Jaffe, Nicole Immorlica and Christopher T. Stanton. (2025). “Shifting Work Patterns with Generative AI,” NBER Working Paper 33795, May. 6, 2025
- Harvard Project on Workforce, Alex Bick, Adam Blandin. (2026). GenAI Adoption Tracker. <https://www.genaiadoptiontracker.com/>（閲覧日：2026年7月7日）
- Ivan Yotzov, Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom, Philip Bunn, Steven J. Davis, Kevin M. Foster, Aaron Jalca, Brent H. Meyer, Paul Mizen, Michael A. Navarrete, Pawel Smietanka, Gregory Thwaites, and Ben Zhe Wang (2026) , “Firm Data on AI,” NBER Working Paper 34836, February, 2026

【PR】調査レポート公開中！

～ 国内外の経済・金融動向など幅広い分野について、エコノミストが専門的な知見をご提供 ～
みずほ総合研究所 調査部サイト（みずほ銀行ウェブサイト内）、

<https://www.mizuhobank.co.jp/corporate/mhri/research/index.html>

みずほ総合研究所 公式 X（旧 Twitter）

https://x.com/mizuho_mhri

調査部サイト



X（旧 Twitter）



にて、最新情報を発信しています。ぜひご覧ください！！

※みずほ総合研究所はみずほ銀行内の組織の名称です。

© 2026 株式会社みずほ銀行

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、弊行が信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、弊行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますよう、また必要な場合は、弁護士、会計士、税理士等にご相談のうえお取扱い下さいますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。

本資料の著作権は弊行に属し、本資料の一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他如何なる手段において複製すること、②弊行の書面による許可なくして再配布することを禁じます。