

情報提供資料

TDAMフォワード・ルッキング・リサーチ

債券運用部 チーフ・ストラテジスト兼ファンドマネージャー 浪岡 宏, CFA

作成日：2026年3月16日

～ AIから考える、ジニ係数と人の温かさ～

筆者は、AIがもたらす様々な進化を目前に、以下で示すダグラス・アダムスの言葉を改めて噛みしめている。同氏は“The Salmon of Doubt: Hitchhiking the Galaxy One Last Time”において、人間とテクノロジーに関する経験則を以下のように論じた。

生まれたときにすでに世の中にあったものは、ごく普通で当たり前で、世界がそう動いている自然な一部として受け止められる。

15歳から35歳までの間に生まれたものは、新しく刺激的で、革命的に感じられ、それを仕事にできる可能性すらある。

35歳を過ぎてから登場したものは、物事の自然な流れに反するもののように思えてしまう。

これは「ダグラス・アダムスの法則」として知られている。

これに従えば、私にとってのAIとは「物事の自然な流れに反するもの」のように思えるはずだが、そこまでではない。ただ、多少はそうしたところはあるのかもしれない。これは後述する。しかし、私は「新しく刺激的で、革命的に感じられ、それを仕事にできる可能性すらある」と思っている部分もある。

こうしたなか、AIを手掛ける米国のスタートアップのAnthropicが「Claude Cowork」という自立実行型AIエージェントを発表して以降、市場では、「SaaSの死」ということが連想されるようになった。SaaSとはSoftware as a Serviceの略であり、クラウド上で提供され、主にサブスクリプション形式で利用されるソフトウェアサービスを言う。SaaSを提供している企業（以下「SaaS企業」）がAnthropicの「Claude Cowork」のようなAIエージェントに飲み込まれると考える市場参加者が増えたのだ。SaaS企業の株価は米国のみならず日本でも下落する場面がみられた。

そして、こうした動きと相まって、従来から懸念されていた「AIによってオフィスワーカーの削減が進む」という見方が再び注目を集めるようになった。本レポートでは、ジニ係数と人の温かさ、という切り口で考えてみたい。

まず、「AIによってオフィスワーカーは減るのか」という観点であるが、一定程度は実現するとみている。しかし、一部で懸念されている「大量の失業者が発生」という展開は見込んでいない。産業革命時に、ラッドライト運動（機械打ち壊し運動）が英国では見られた。これは、繊維業などにおいて機械化によって失業を恐れた市民により起きたものである。確かにその当時は失業率は高まった可能性がある。しかし、当然のことであるが長い歴史を振り返れば、産業革命後でも失業率は低い時代もあった。技術革新が失業率を高めるのであれば、今頃は世界中で失業率が高水準であるべきだが、そのようなことは起きていない。

[（次頁に続く）](#)

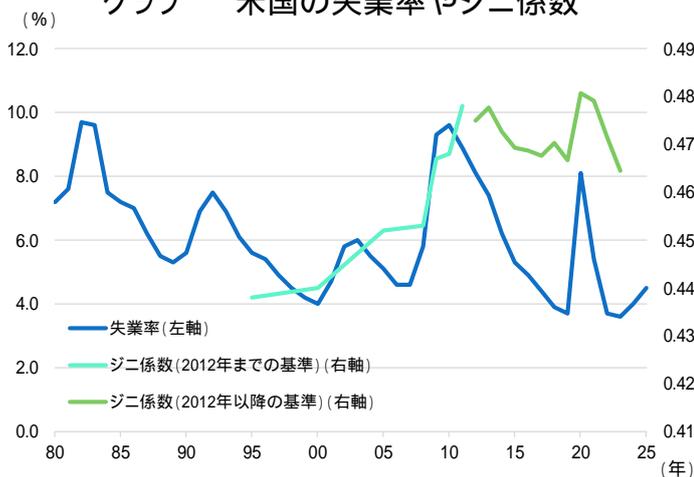
また、インターネットの普及も大きな技術革新であると思われる。米国では、ドットコムバブル後に景気後退もあって失業率が高まる場面がみられたが、インターネットの普及に起因して失業率が高まったとは結論づけ難い。結局のところ、人々は何かしら「生活の糧」を得ようとする。だから、賃金水準は下がっても失業率が恒常的に高いという事態は、発生し難いと考えられる。これはAIの進化という技術革新においても同様のことが言えよう。

ただ、先述の通り「賃金水準は下がっても」というところがポイントで、格差は生じるかもしれない。現に、日本ではITバブル後に、グローバル化と技術革新が賃金格差に影響した、というレポートが公的機関からも公表されている。あくまでもその分析者の考えであって当該機関の考えを示すものではない、としているが、客観的な分析においてもそのようなことが言われたことは、意義が大きいだろう。

私は、これらを踏まえて米国における失業率とジニ係数(0~1の数値をとり、高いほど格差が広がっていることを示唆するもの)を示し、また主要国のジニ係数を振り返ってみた(グラフ、)。失業率は景気によって上下しているが、ジニ係数は長期的にみれば、やや高まりつつあるように思われる。技術革新や保有資産の有無という点が影響したのではなかろうか。今後は、AIの活用度合いなどにより格差が広がる可能性に注意したい。収入格差が保有資産の有無に影響し、より一層、格差を広げる可能性もある。こうした展開は世界的に広がりを見せるかもしれない。

だが、一方で次のような考えもできるように思う。「人だからこそ良さ」というものはなかろうか。例えば、高熱の最中、やっとの思いで病院に行くこととする。Aの世界では、病院や薬局には人がいない。すべて検査は機械が行う。診断もAIが下す。一切、人は介在せず、他の患者に会うこともない。機械が診断を下すから誤診はない。Bの世界では、病院には、ベテランの医師と看護師がいる。他の患者はいるので感染リスクはある。医師はベテランと言えども人なのでミスをする可能性もある。病院の帰りに処方箋を受け取りに行くと、世話好きだが話が長い薬剤師から薬を受け取るとする。

グラフ 米国の失業率やジニ係数



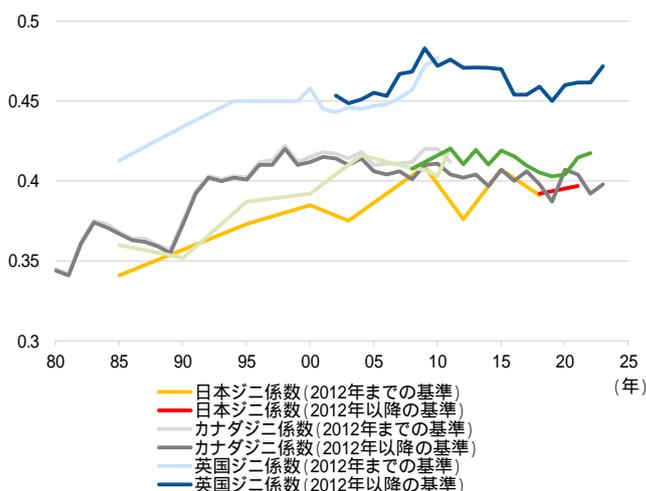
期間:1980年~2025年(年次データ)

注:ジニ係数は生産年齢人口のみ、市場所得ベース

注:データが欠落している部分が対応にある関係で直線的な動きがみられる。

注:OECDは2012年までの基準とそれ以降の基準を示している。連続性に欠けるため、本資料では系列を分けて掲載することとした。

グラフ 主要国のジニ係数



期間:1980年~2023年(年次データ)

注:ジニ係数は生産年齢人口のみ、市場所得ベース

注:データが欠落している部分が対応にある関係で直線的な動きがみられる。

注:OECDは2012年までの基準とそれ以降の基準を示している。連続性に欠けるため、本資料では系列を分けて掲載することとした。

(次頁に続く)



あなたはどちらの世界を望むだろうか。私は迷わずBの世界を選ぶ。人だからこそ生まれる温かみは、どこまで言ってもAIが埋めることはできない。AIの限界は常にそこにある。冒頭の引用に振り返れば、私にとって、やはりどこかでAIは「物事の自然な流れに反するもののように思えてしまう」からBの世界を選んでいいのかもわからない。ただ、AIを不要だとも思っていない。

だから、本当に望む世界は、Cの世界なのかもしれない。医師は最新の機器を操作しながら、AIの診断を聞く。しかしAIの判断だけに左右されず、自身の経験も踏まえて診断を下し、薬剤師はAIにサポートしてもらいつつ、自分の目でも薬に間違いがないかを確認して処方する。AIは人の補助ツールであって、人が介在する世界は魅力的だ。

贅沢なのかもしれないが、「AIの利便性×人の温かさやありがたみ」。こういう世界が理想郷ではなからうか。だから、AIを過剰に恐れる必要はない、と思っている。しかし、先述の通り格差は広がるかもしれない。であるとすれば、私たちはどうするべきだろうか。

これは私見に過ぎないが、AIをうまく使いこなすこと、人だからこそできる創意工夫をすること、人としての温かさをもつこと、こうしたことがこれからの時代において求められるのではないだろうか。こうした要素は新入社員から経営者まで会社という組織のすべての人に通じるだろう。新入社員はAIとの競争にさらされているから、もちろんこうした要素が必要であるが、中間管理職や経営層も求められよう。誰もがAIとの差別化を求められることになる。

AIか人か、という論点では、事務の正確性などはAIが人に勝るだろう。だから、人が行う作業は均質的なものから、個性的なものに変わっていくのだろう。もちろん、人の評価も難しくなる。「ミスがなく正確に事務を行う」というような課題設定であれば、評価者は評価しやすいが、創意工夫を求められるような課題が設定されている下位者を上位者は評価するとなると、なかなか難しい。「AIにやらせればよいのではないか」という声も聞かれそうだが、AIが苦手だから人にやらせてもらっているわけであり、それでは元も子もない。おそらくはっきりとしたコミュニケーションのもとに評価をすることが重要になるだろう。下位者はなぜそれを行ったのかを説明し、上位者はそれを理解するために傾聴することが求められる。

経営層はより一層コミュニケーション能力が求められるだろう。また、他社の経営層も「人間性」と「発想力」が高い状況にありながら、自社を差別化しようと努力している。そのなかで、競争を強いられることになる。当然、これを成しえるためには、高い自制心が求められるだろうし、それを実践することはストレスにもつながりうるため、ストレス耐性も求められよう。

また、今までの組織論とは少し異なる組織論的な発想が求められるとみている。例えば、組織図も従来と異なり変質していくのではないだろうか。ミンツバークが提唱した5類型や7類型といった従来の組織形態に当てはまらにくい組織形態が出現するかもしれない。それを模索していくのも経営者の仕事となる。

いずれにせよ、AIがトリガーとなって、温かみはあるがより競争の厳しい世界に向かっていくのかもしれない。