

第6章 エジプトの都市労働市場

第1節 はじめに

発展途上国の都市労働市場における失業の主体は、都市の未熟練労働者や農村から流入する限界的労働者であると考えられているが、学歴と技能を保持する労働者の熟練度に見合う仕事が生産不足であるために、彼らの過剰供給が生じる可能性もある。このようなミスマッチが生じると、学歴・技能保持者は半熟練労働者にとっては最も高い水準の雇用機会を奪ってしまうか、賃金率は高いが労働の限界生産性が低い部門、主として政府・公共部門に吸収され、人的資本としての潜在的な能力を浪費するか、あるいは職探し状態になることが多い。学歴・技能保持者の供給過剰という労働市場の不均衡は、新古典派の完全競争市場の仮定においては、市場メカニズムを通じて解消することが想定される。しかし、学歴・技能保持者が主に就業する都市フォーマル部門では、民間フォーマル企業が内生的に賃金率を高くすること、最低賃金制度や労働組合の圧力があること、政府・公共部門の雇用と賃金決定が民間部門の雇用と賃金決定に外生的影響を及ぼすこと等の要因により、賃金率が下方硬直的になることが考えられる。この場合、学歴・技能保持者の供給が過剰であってもフォーマル部門の賃金率は低下せず、学歴・技能保持者が失業するだけでなく、インフォーマル部門との賃金格差は拡大する。かくして、都市労働市場に賃金二重構造が生じ、完全失業と低位雇用が並存することになる。

エジプトの都市労働市場では、高校卒、専門学校卒、大学卒の労働者の失業が多く観察されている。エジプト中央統計動員局による人口センサス及び労働力標本調査によると、失業の主体は1960年から1976年にかけては非識字者や読み書き可能な層であったが、1986年以降の調査では高校卒業、高校卒業後2年間の専門学校修了及び大学卒業の学歴を持つ労働者層に移行している。1995年において、非識字者層、読み書き可能な層及び中学卒以下の労働者の失業は全失業者の4.4%であるのに対し、高校卒、専門学校卒及び大学卒の労働者の失業は74.6%を占めている²。このことから、非識字者層や読み書き可能な層で構成される未熟練労働者層は、農村や都市インフォーマル部門で雇用機会を見つけることができるが、都市のフォーマル部門に主として参入する高校卒・専門学校卒・大学卒等の学歴・技能保持者は、過剰供給であるものと想定することができる。従って、本章における第一の問題提起は、エジプト都市労働市場において高校卒・専門学校卒・大学卒の学歴・技能保持者の過剰供給がな

¹ Loong-Hoe(1983:293-295)は、マレーシアの都市労働市場を例に、高学歴保持者や熟練労働者が失業する可能性が高いことを示している。

² 本論文第3章を参照されたい。データの出所は、エジプト中央統計動員局、『1960年人口センサス』、『1976年人口センサス』、『1986年人口センサス』、『1987年労働力標本調査』、『1990年労働力標本調査』、

ぜ生じたのかということである。

一方、エジプトの都市フォーマル部門における賃金構造を観察してみよう。図6.1に、1970年から1986年における政府、国営企業及び民間フォーマル部門の間における非肉体労働の賃金格差の推移を示している³。政府（中央・地方官庁）の賃金率については肉体労働と非肉体労働の区別がされていないが、実際の職務の殆どが非肉体労働であるから、図6.1の政府の賃金率は非肉体労働のものと考えて差し支えない。まず、民間フォーマル部門と政府並びに国営企業との賃金格差は拡大している。特に、民間フォーマル部門の賃金率が著しく上昇するために、政府との賃金格差の拡大が著しい。その一方で、国営企業と政府の賃金格差は縮小している。これより、非肉体労働において政府・公共部門と民間フォーマル部門の間で労働市場が調整されておらず、賃金二重構造が生じているものと考えられることができる⁴。従って、本章の第二の問題提起は、高卒・専門学校卒・大卒の労働者の供給が過剰であるのに、民間フォーマル部門の非肉体労働の賃金率が低下しないのはなぜなのかということである。

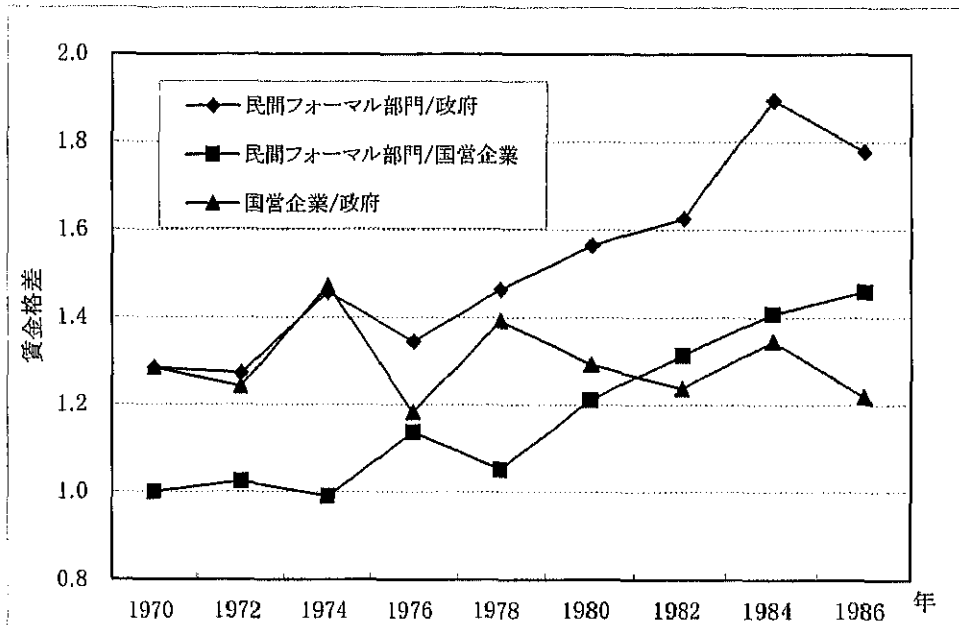
以上のような問題意識に基づき、本章では、エジプトの都市労働市場において、民間フォーマル企業が非肉体労働の賃金率を内生的に高く決定するために、学歴・技能保持者が失業し、肉体労働者やインフォーマル部門との賃金二重構造が生じるというメカニズムを論証することを目的とする。

『1995年 労働力標本調査』、カイロである。

³ データの出所は、エジプト中央統計動員局による『雇用、賃金及び労働時間年報(Employment, Wage and Hours of Work Bulletin)』である。この調査の特徴は、①賃金のデータが基本給の総計であり、税金を差し引いておらず、支給金を含まないこと、②従業員数が10人以上の企業を調査対象にしていること、③短期契約と長期契約労働者の区別がされていないこと、④民間部門にジョイント・ベンチャーのデータが含まれること、⑤補助的収入が公共部門と民間部門とで区別なく集計されていること、及び⑥調査期間が8月の第一週目の一週間のみであるので季節調整が加えられていないことである。この賃金データに関して、第一に、従業員数が10人以下の小規模産業や自営業、つまり民間インフォーマル部門に相当する産業の賃金率が含まれない。未熟練労働者はインフォーマル部門で雇用されることが多いので、肉体労働の賃金率はインフォーマル部門の賃金率を含まない分、過大評価になっている可能性がある。第二に、これらの賃金データはボーナス、支給金、特別手当等を含まず基本給のみであるので、非肉体労働従事者、中でも政府・公共部門の賃金率は過小評価になっている。従って、賃金データの集計にインフォーマル部門の労働者の賃金率と非肉体労働従事者のボーナス・支給金・特別手当等を含むと、非肉体・肉体労働の間の賃金格差は一層明瞭なものになるであろう。Zaytoun(1991:230-231)を参照されたい。

⁴ 本章では、政府（中央・地方官庁）部門と国営企業を総称して「政府・公共部門」とする。

図 6.1 政府、国営企業及び民間フォーマル部門間における非肉体労働の賃金格差の推移



注) 賃金率は週間平均賃金率の名目値(単位: エジプト・ポンド)である。

出所) Zaytoon(1991:244, 247).

エジプト中央統計動員局, 『雇用、賃金及び労働時間年報』, 1986年, カイロ。

第2節 分析視角

エジプトの都市失業の大部分を学歴・技能保持者が占めることは、未熟練労働者の多くは低賃金のインフォーマル部門で就業している一方で、フォーマル部門の雇用吸収力は学歴・技能保持者に対しても限られたものであることを示している。本章の分析枠組であるハリストダロー・モデルの都市労働市場では、下方硬直的な賃金が仮定され、インフォーマル部門での雇用という形で低位雇用が生じるメカニズムが内包されており、分析のための基本的要件を備えている。しかしこのモデルでは、都市に完全失業が存在することは説明できないし、また、都市で低位雇用になるのは未熟練労働者であることが仮定されていることから、学歴や技能を持つ労働者の雇用と失業については明示的に分析されていない。つまり、エジプトの都市労働市場にこのモデルを適用すると、農村から流入する限界的労働者や都市在住の未熟練労働者が低位雇用状態にあるという点は共有できるが、失業しているのは学歴・技能保持者であるという点を説明するには限界があるといっただろう。従って、従来の枠組みを修正しつつ、エジプトの都市労働市場に未熟練労働者の低位雇用と学歴と技能を保持する労働者の完全失業が並存するメカニズムを労働供給と労働需要の双方の側面から分析しようというのが本章のアプローチに他ならない。

エジプトの都市労働市場において学歴と技能を持つ労働者の過剰状態をもたらした労働供給側の

要因は、中央計画・指令体制に由来する雇用慣行や教育政策に関係しているものと推測できる。エジプトでは雇用慣行として「学校卒業生雇用保証制度」が実施されており、高校、専門学校、大学を卒業すれば、政府・公共部門における雇用が保証された。また、雇用されるには学歴が必要であるが、一度雇用されると給与は、「政府・公共部門補償政策」によって市場の需給とは無関係に学歴と勤続年数に応じて決定された[Zaytoun(1991:220-246), Assaad(1997:85-93)]。これらのことから、教育の私的収益率は高くなったことが推測できる。一方で、高等学校を含む全ての教育機関での授業料の無料化と義務教育の拡大という教育政策が実施されたことから、教育投資の私的費用は低くなったことも推測できる⁵。つまり、賃金率の高い政府・公共及び民間フォーマル部門における雇用確率は教育投資をすることで高くなり、期待所得も高くなるので、学歴と技能を持つ労働力の供給が過剰になったものと考えられる⁶。

一方、都市の失業を生む労働需要側の要因は、主として都市フォーマル部門の賃金の下方硬直性に求めることができるであろう。労働力の供給が過剰であっても都市フォーマル部門の賃金水準が低下しないことは、発展途上国の労働市場研究において度々指摘される事実である(Stiglitz, 1988:96)。エジプトの都市労働市場もその例外ではないが、学歴と技能を保持する労働力の供給が過剰であっても賃金率は低下しないのが実状である。ハリス=トダロー・モデルでは、都市フォーマル部門では最低賃金制度が機能することや、労働組合が賃上げ交渉を行うことが仮定されており、フォーマル部門の賃金率は市場均衡水準よりも高い水準で下方硬直的となる。外生的に与えられる制度的最低賃金率や労働組合の圧力により高率に維持されたフォーマル部門の賃金率は、農村からの流入労働者に対して高い期待所得を与える[Corden and Findlay(1975), Calvo(1978)]。このように都市賃金の下方硬直性を説明する仮説としては、従来、制度的要因が重視されており、内生的メカニズムによって説明しようという視点がいささか欠如していたといえなくもない。

制度的要因から賃金率の下方硬直性を説明する仮説に対して、雇用労働者に支払う賃金率と労働生産性に正の関係があるとの観点から、Leibenstein(1957, 1958, 1978)、Stiglitz(1976)は、企業家が雇用労働者の努力を引き出し、労働効率を高めるために賃金を市場均衡水準よりも高く引き上げることを説明する。一方、Stiglitz(1974)は、訓練費用を擁した労働者の離職率を下げるために賃金率を高く設定することを説明する。それでは、エジプトの都市労働市場におけるフォーマル部門の賃金率の下

⁵ 人的資本の配分における非効率性は、非市場的要因による賃金構造の歪みが大きいほど大きくなり、経済発展に負の影響を及ぼすという仮説がある。Lindauer and Sabot(1983:137-138)を参照されたい。人的資本投資の私的収益率と社会的収益率の乖離は、市場の不完全性や価格の歪みによってもおこるが、教育、健康、求職等の直接費用に補助金を与えると、私的収益率の方が社会的収益率よりも大きくなることもある。政府の補助金は、高等教育の私的収益率と社会的収益率の差が生じる最大の原因であるとされている。ヨトポロス=ヌジェント(1984:229-231)を参照されたい。

⁶ Richards and Waterbury(1996:118)は、中東・北アフリカ地域において教育の私的収益率が社会的収益率を大きく上回ることを指摘している。

方硬直性を説明する要因としては、どの仮説が妥当であろうか。

エジプトの都市労働市場に最低賃金制度が存在することは、Starr(1980:3-4)及びRizk(1991:174)によって報告されているが、インフォーマル部門の労働者の約75%は最低賃金率以上の所得を得ており、最低賃金率はフォーマル部門の賃金を下方硬直的にするほど高いわけではない。また、労働組合の組織化は製造業の一部を除き殆ど進んでいないため、労働組合の賃上げ圧力は強くないと考えられるので、Calvo(1978)のモデルは該当しない。一方、Zaytoun(1991:251-252)は、エジプトの民間フォーマル企業が質の高い労働者を雇用するために高率の賃金を支払っている可能性を指摘しており、効率的賃金仮説の妥当性が示唆される。フォーマル部門の賃金構造を見ると、非肉体労働と肉体労働の間に賃金格差が存在する(Zaytoun, 1991:234-241)。また、非肉体労働の中でも民間フォーマル部門の賃金率が政府・公共部門の賃金率を大きく上回る(図6.1)。これらのことから、民間フォーマル企業が非肉体労働の賃金率を内生的に高く決定しているという仮説が最も説明力があると考えられる。このように、民間フォーマル部門の雇用吸収力が低いために、非肉体労働に主として従事する学歴・技能保持者の多くは政府・公共部門で就業することになるので、都市労働市場に占める政府・公共部門の就業者の比率は高くなると推論できる⁸。

以上ようにエジプトの都市労働市場の実態を考慮すると、民間フォーマル部門は内生的に賃金率を決定し、政府が学歴と技能を保持する労働者を雇用政策によって過剰に雇用吸収していると想定することが整合的であると考えられる。つまり、前者ではLeibenstein(1957, 1958, 1978)、Stiglitz(1976)による効率的賃金仮説のように労働効率の観点から賃金率を内生的に決定する一方で、後者では学歴と経験に基づき制度的に賃金と雇用を決定していることが考えられる。

本章では、ハリストダロー・モデルにおける都市の制度的最低賃金の代わりに、内生的に決定される民間フォーマル部門の賃金と制度的に決定される政府・公共部門の賃金を組み込み、[1]学歴と技能を持つ労働者の過剰供給が生じた要因と、[2]民間フォーマル部門及び政府・公共部門の賃金率が下方硬直的であることの要因を説明する。

⁷ 1984年の法律53号によると、政府・公共部門における最低賃金率は420エジプト・ポンド(月額約35エジプト・ポンド)であった。Rizk(1991:184)を参照されたい。

⁸ 先に指摘したように、政府・公共部門において学校卒業生雇用保証制度と賃金補償政策が現在も実施されており、政府・公共部門が学歴・技能保持者の多くを雇用しているが、雇用する条件として学歴という資格が必要であり、昇給は学歴と経験年数によって規定される。このように、政府・公共部門が教育水準に基づき雇用を決定しているとすれば、エジプトのフォーマル労働市場が資格性市場(credential market)であるという仮説が提起できる。

第3節 都市労働市場における賃金二重構造

3.1. 政府・公共部門と民間部門の雇用構造

1974年の門戸開放政策の導入以降、公共部門の改革や民間部門主導による経済成長が政策的に推進されているが、エジプトの都市労働市場において政府・公共部門が労働者にとって最大の雇用吸収先であることには相違ない(Zaytoun, 1991:220)。表6.1には、1974年から1997年におけるエジプトの政府と国営企業の就業者数並びにその非農業部門に占める比率の推移を示している。まず、政府の就業者は非農業部門の30%から40%を占め、国営企業の比率は10%から20%である。両者の合計で政府・公共部門が非農業就業者全体の約50%を占めることになる。次に、観察期間中に政府の就業者数は1,470千人(1974年)から4,601千人(1997年)と3倍以上も増加した。政府の就業者の比率は1992年に一時低下したが、総じて増加傾向にある。一方、国営企業の就業者数は同時期に913千人から1,201千人に増加しているが、非農業就業者に占める比率は低下し続けている。このように、エジプトの都市労働市場では政府・公共部門が非農業部門の就業者の大半を占め、中でも政府の就業者が多く、その増加も著しいという特徴を持っている。

表 6.1 政府と国営企業における就業者数及び構成比の推移

	政府		国営企業	
	就業者数 (千人)	非農業就業者数 に占める比率(%)	就業者数 (千人)	非農業就業者数 に占める比率(%)
1974年	1,470	31.3	913	19.4
1977年	1,901	32.9	1,057	18.3
1981/82年	2,646	35.4	1,224	16.4
1986/87年	3,480	43.9	1,295	16.3
1992年	3,592	38.6	1,350	14.5
1997年	4,601	40.4	1,201	10.5

注) 政府就業者数は、中央及び地方政府、サービス及び経済局における就業者数の合計である。
非農業部門就業者数に占める比率はエジプト中央統計動員局(1991, 1993, 1998)の就業者数から筆者推計。

出所) Zaytoun(1991:244)。

エジプト中央統計動員局、『統計年鑑 1952-1990年』, 1991年6月,

『統計年鑑 1952-1992年』, 1993年6月, 『1992-1997年 統計年鑑』, 1988年6月, カイロ。

政府・公共部門と民間部門における就業者数の年次平均増加率を表 6.2に示している。民間部門の就業者にはフォーマルとインフォーマル部門の両者のデータが集計されているので、この表の値よりも民間フォーマル部門の就業者増加率は低く、民間インフォーマル部門の就業者増加率は高いものと推測できる。まず、政府・公共部門における就業者増加率は、民間部門そして全体の就業者増加率よりも総じて高い。1980年から1994年における全就業者の増加率に占める政府・公共部門の比率は、

100%を超えており、政府・公共部門の雇用が拡大していたことが分かる。一方、民間部門の雇用吸収力は1994年以降にようやく増加しており、政府・公共部門の就業者増加率を上回っている。つまり、民間部門の雇用吸収力はインフォーマル部門を含めたとしても低いので、政府・公共部門が過剰に雇用を抱えているという構造的特徴を持っている。近年、民間部門の就業者増加率が政府・公共部門と全体の就業者増加率を上回っているものの、政府・公共部門が労働者を大量に雇用吸収していることには変わらない。以下では、このような構造的特質を生み出した要因を、[1]政府・公共部門における雇用・賃金決定制度、[2]学校卒業者雇用保証制度の行き詰まり、及び[3]政府・公共部門と民間フォーマル部門における賃金構造から分析してみることにする。

表 6.2 政府・公共部門及び民間部門における就業者増加率の推移

期間	年次平均増加率(単位:%)			全就業者の増加率に占める 政府・公共部門の比率(%)
	政府・公共部門	民間部門	合計	
1980-82年	4.4	2.6	3.2	137
1982-84年	5.7	4.3	4.7	119
1984-87年	3.3	3.0	3.1	106
1992-94年	2.7	1.5	1.9	141
1994-97年	3.4	3.6	3.5	97

出所) Zaytoun(1991:244), Assaad(1997:92)

エジプト中央統計動員局, 『1992-1997年 統計年鑑』, 1998年6月, p.296.

3.2. 政府・公共部門における雇用・賃金決定制度

エジプトの政府・公共部門では、中央計画・指令経済体制に由来する雇用慣行として、雇用の決定には「学校卒業者雇用保証制度(Employment Guarantee for Graduate)」が、そして賃金の決定には「政府・公共部門補償政策(Public Sector Compensation Policies)」が1974年の門戸開放政策の導入以降も実施され続けている⁹。

まず、「学校卒業者雇用保証制度」は1961/62年における国有化運動(国家の社会主義化運動)の一環として開始されたものであり、主に高校及び大学卒業者に対して政府・公共部門における雇用を保証しようという制度である。この雇用保証制度は、1964年には職業高校(実業高校、工業高専、師範学校、各種訓練校)及び専門学校の卒業者にも適用され、同時に法律14号として正式に法制度化された。更に、1973年には法律85号として一部改訂され、恒久的な法となった。この制度の下で毎

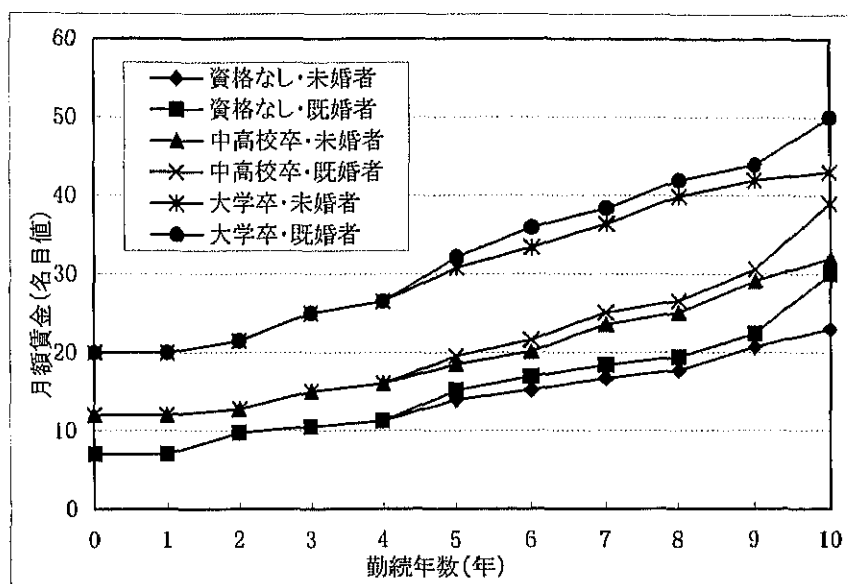
⁹ “graduate”の日本語訳は大学卒業者(英語)と学校卒業者(米語)の両方がある。エジプトでは厚生省保健学校、鉱工業省訓練校、社会省訓練校及び地域開発省訓練校を除き、省庁、政府機関及び国営企業では高校卒業者が求職の申請資格が得られるので、本論文において訳語は「学校卒業者」とし、その卒業者の構成は高校卒業者及び大学卒業者であるとした。

年各学校は、卒業者の名簿、成績、希望する職場を人的資源・職業訓練省(Ministry of Manpower and Vocational Training)に提出し、卒業者を政府・公共部門に割り当てる。1978年まで少数の例外を除き、中央・地方官庁や国営企業は、この労働力配分の中央集権システムを通さずに終身雇用者を雇うことはできなかった。1978年の法律48号によって国営企業改革が実施されると、国営企業は独自に雇用を決定するシステムに転嫁していった。1978年以降は主として、中央官庁、地方行政、サービス局及び経済局がこの雇用保証制度の対象となっている。

一方、「政府・公共部門補償政策」の具体的内容は、学歴と経験による給与水準の規定と物価上昇に応じた賃金政策である。まず、政府・公共部門における給与水準は、1951年教育資格価格リスト(Price List of Educational Certificates of 1951)に明記されており、初任給は教育水準に基づき規定され、上級職、下級職というように各々仕事の等級に応じて給料が決められている。基本給の昇給は、勤続年数と教育水準に基づいており、毎年各等級の最大給与よりも低い範囲内での昇給がある。基本給以外にも、危険な仕事、住宅等の様々な面で特別手当が付き、仕事の成果に応じた奨励給もある。特別手当と奨励給の合計は基本給の100%以内に制限されている。尚、政府・公共部門補償政策は、国家公務員法(1978年：法律47号)の第40-41条に明記されている(1983年：法律115号で改訂)(Assaad, 1997:91)。

図6.2に、政府雇用における経験・賃金プロフィールを示している。最も給与水準の低い資格なしの労働者は小学校卒業者に相当する。まず、大学卒業者の初任給は資格がない労働者の3倍以上であり、勤続年数が増加するにつれて上昇し、10年勤めれば収入は2倍以上増加する。一方、資格なしと中学・高校卒の収入の間に大きな開差はないが、大学卒の収入はかなり高い。資格がなくても年功的に給料は増加する。他方、子供を2人以上持つ既婚者は特別手当が賃金に上乗せされるため、未婚者よりも給料が高い。これらのことは、政府の雇用では学歴により初任給が決まり、勤続年数が増加するごとに昇給することを示している。

図 6.2 政府雇用における経験・賃金プロフィール



注) 1970年7月1日に就任した公務員の賃金率の推移を示している。
 賃金率は生活費支給額を含む(単位: エジプト・ポンド)。
 既婚者は子供を2人以上持つ既婚者とする。
 出所) Starr(1980:9)。

他方、政府・公共部門の賃金水準は、様々な賃金政策の影響を受ける。表 6.3には政府・公共部門に対する賃金政策を示している。都市では物価上昇が著しいので、実質賃金率が低下するのを防ぐために、貨幣賃金の引き上げ政策が実施されている(Rizk, 1991:174)。まず、最低賃金率が定められており(1971年)、数度の改定により上昇している(1974年、1978年、1980年及び1984年)¹⁰。また、既婚者には生活費が追加的に支給されている(1975年、1976年及び1980年)。このように、公務員は賃金政策により手厚い保護下にある。

以上のことから、エジプト労働市場において政府は労働市場に介入したが、賃金と労働の抑圧という形態ではなく、雇用の保証と賃金の補償という形態であったといえるだろう¹¹。

¹⁰ 1980年における最低賃金率は、月額にして20エジプト・ポンドであり、図6.2における勤続年数10年の賃金水準(1980年)と比較すると、資格なし・未婚者の収入は最低賃金率をわずかに上回る程度である。

¹¹ 政府が労働市場に介入し賃金を抑制する政策は、賃金水準もしくはその伸び率に対する直接抑制(賃金抑制)と間接的賃金の抑制という組合労働者への抑圧(労働抑圧)の2つの形態を取りうる。政策的に賃金率を市場均衡水準に維持するか、少し低めに維持することは、企業の利潤を増大させ、高貯蓄と高投資の実現、国際市場における競争力、生産と雇用の成長等にも貢献する効果が大きい。また、労働の価格が資本の価格に比較して高騰しないようにする賃金の抑制は、より労働集約的技術を用いることを促す。世界銀行(1993:258)を参照されたい。

表 6.3 政府・公共部門に対する賃金政策(1971 年-1984 年)

	賃金政策
1971 年	新規俸給率の設定、下位 2 級の廃止及び俸給の範囲拡大。 最低賃金率を月額 9 エジプト・ポンドに規定。
1974 年	最低賃金率を月額 12 エジプト・ポンドに規定。
1975 年	生活費支給制度の適用: 等級に応じた俸給の最低 10% (男性・未婚者) から 20% (男性・既婚者・子供 2 人) までの範囲内。 税金の一部控除及び社会安全保障貢献の免除。
1976 年	生活費支給制度の適用: 40% 増加。
1977 年	年功賃金の追加的増加。
1978 年	新規俸給率の設定及び最低賃金率を月額 16 エジプト・ポンドに規定。
1980 年	新生活費支給制度の設定: 月額 3 エジプト・ポンド (男性・未婚)、7 エジプト・ポンド (男性・既婚) 及び 10 エジプト・ポンド (男性・既婚・子供 2 人以上)。 最低賃金率を月額 20 エジプト・ポンドに規定。
1984 年	最低賃金率を月額 35 エジプト・ポンドに規定。

出所) Starr(1980:3), Rizk(1991:174).

学校卒業者雇用保証制度の導入と政府・公共部門補償政策の実施によって学校の卒業資格は極めて魅力あるものとなり、教育投資に対するインセンティブは高まった。大学の整備とも歩調を合わせ、雇用保証制度が開始された 1961 年以降、大学生数と大学卒業者数は著しく増加した。1952/53 年に 5 千人であった大学卒業者数は、1961/62 年に 10.7 千人、1976/77 年には 63.9 千人に達している。大学生数は 19 万 1 千人 (1971/72 年) から 45 万 4 千人 (1976/77 年) と、5 年間で 2.3 倍に増加し、年率 17.9% の伸びを示している [モヘッディーン=ハーリク (1980:96), Sanyal et al.(1982:218)]。雇用保証制度により、学校を卒業すれば政府・公共部門での定職が保証され、一度就職すれば業績よりも学歴と勤続年数によって昇給が約束される。一方、1963 年に大学を含め高等教育課程の授業料が無料となった(坂井, 1986:175, 194)。つまり、エジプトにおいて教育の私的収益率は極めて高く、教育の私的費用は低くなったことが推測できる(Hansen and Radwan, 1982:252)。

政府・公共部門における賃金と雇用の決定制度の他、義務教育の拡大及び授業料の無料化により、高卒・専門学校卒・大卒の労働者の供給は過剰になったが、民間フォーマル部門の雇用吸収力は低いために、雇用されなかった学歴・技能保持者は政府・公共部門で雇用される結果になった。また、政府・公共部門での雇用を待つ学校卒業者は、失業増加の要因になっている。政府・公共部門及び民間部門における教育水準別の就業者の構造を表 6.4 (男性) 及び表 6.5 (女性) に示している。表 6.4 の男性就業者に関して、まず、政府は、高校卒及び専門学校卒業者の 37.7%、大学卒の 50.3% を、国営企業が高卒及び専門学校卒の 17.7%、大卒の 16.3% を雇用吸収している。つまり、政府が高等教育や大学教育を受けた高学歴層の殆どを雇用していることが分かる。一方、民間部門 (非農業) は高卒・専門学校卒の 29.8%、大卒の 25.8% を雇用しており、高学歴層の配分は政府・公共部門の約半分である。

政府・公共部門は、中等教育以下の労働者を 18.5%しか雇用していない。特に中等教育以下の労働者は、民間部門の農業に 43.3%と多く配分されている。男性（表 6.4）と女性（表 6.5）を比べると、政府・公共部門は高学歴層を雇用し、低学歴層は民間が雇用するという就業構造は、女性就業者でより顕著に観察される。政府が大卒の女性の 69.8%、高卒・専門学校卒の 67.8%を雇用しており、農業部門には中等教育以下の労働者の 81.8%が配分されている。

表 6.4 政府・公共部門及び民間部門における教育水準別男性就業者数(1988 年)

	中等教育以下 ¹		高等教育 ²		大学教育以上 ³	
	人	比率(%)	人	比率(%)	人	比率(%)
政府・公共部門						
政府	883,340	10.5	649,646	37.7	541,024	50.3
国営企業	668,115	8.0	305,737	17.7	175,429	16.3
民間部門						
農業	3,640,616	43.3	193,065	11.2	37,770	3.5
非農業	3,154,515	37.5	513,859	29.8	276,796	25.8
その他	54,631	0.7	62,384	3.6	43,731	4.1
全部門計	8,401,217	100	1,724,691	100	1,074,750	100

注) 12 歳から 64 歳の労働力人口を対象とした調査の結果である。

¹中等教育以下は小学校（初等教育）及び中学校（準備教育）を終了した者である。

²高等教育の水準には高校卒と高校卒後 2 年間の専門学校を修了した者を含む。

³大学教育以上の水準は大学院及びその他高等教育機関を修了した者を含む。

出所) Assaad(1997:94)。

表 6.5 政府・公共及び民間部門における教育水準別女性就業者数(1988 年)

	中等教育以下 ¹		高等教育 ²		大学教育以上 ³	
	人	比率(%)	人	比率(%)	人	比率(%)
政府・公共部門						
政府	46,150	0.9	547,987	67.8	274,606	69.9
国営企業	36,790	0.7	95,506	11.8	40,190	10.2
民間部門						
農業	4,051,966	81.8	49,221	6.1	598	0.2
非農業	810,798	16.4	108,298	13.4	60,874	15.5
その他	5,456	0.1	7,803	1.0	16,642	4.2
全部門計	4,951,160	100	808,815	100	392,910	100

注) 12 歳から 64 歳の労働力人口を対象とした調査の結果である。

¹中等教育以下は小学校（初等教育）及び中学校（準備教育）を終了した者である。

²高等教育の水準には高校卒と高校卒後 2 年間の専門学校を修了した者を含む。

³大学教育以上の水準は大学院及びその他高等教育機関を修了した者を含む。

出所) Assaad(1997:94)。

3.3. 学校卒業者雇用保証制度の行き詰まり

学校卒業者雇用保証制度と公共部門補償政策の実施によって教育の私的収益率は高くなり、授業料の無料化によって教育投資の私的費用は低くなったので、高校、専門学校並びに大学への進学者は急激に増加した。しかし、やがて政府・公共部門の人為的雇用吸収力も飽和状態に達した。これに加えて、1980年代半ばに石油価格が下落し、政府・公共部門の財政が悪化したことから、エジプト政府は雇用保証制度を維持するために、[1]政府の雇用を待つ期間を延長する、[2]入学者数を制限する、という2つの対策をとった(Asaad, 1997:89-90)。

まず、政府の雇用を待つ期間を延長するという政策は、学校卒業者が政府・公共部門の雇用を待つ行列からドロップ・アウトするのを見込んだものであった。1967年以降の雇用保証制度では、大卒者は卒業後1年間人的資源省への申請期間として雇用を待つことを強要されたが、1970年代になると人的資源省へ申請した後に大卒者は最短で2年間、高校及び専門学校卒業者は3年間待たなければならなかった¹²。1984年までに雇用を待つ期間が、大卒者は3年間に、高校・専門学校卒業者は4年間に延長され、更に1987年までに前者は5年間、後者は6年間に延長された(Richards and Waterbury, 1996:119-120)。

一方、入学者数の制限は、教育省が学校卒業者の供給を直接切り詰めることを目的としたものであった。大学卒業者数は1986年の130千人をピークとして減少し、全学校卒業者に占める大卒者の比率は1983年には33%であったが、1991年には27%に低下した。但し、職業高校卒業者は1983年から1991年にかけて平均して5.4%の年次増加率で上昇し、全学校卒業者に占める比率は59%から63%に上昇した。また、高校を卒業した後に専門学校に入学する学生数が、1983年から1987年にかけて平均して年率12%の速度で増加した。Asaad(1997:89-90)によると、職業高校と専門学校では商業よりも工業が専攻されているという。専門学校で工業専攻者が増加したことは、民間部門の需要を反映したものであると思われる。

1963年から1983年における高卒・専門学校卒・大卒者の年次平均増加率は12%と高かったが、上記2つの対策を実施した結果、1983年以降は4.0%に低下した。しかし、労働市場への新規参入者の大部分を高卒・専門学校卒・大卒者が占めるという構造には変わりなかった(Asaad, 1997:89)。1962年から実施された学校卒業者雇用保証制度は、当時深刻化しつつあった学校卒業者の雇用の問題と、それによる社会不安への対策として実施されたといえる¹³。しかし、雇用保証制度は、学校卒業者の

¹² 高校卒業者、専門学校卒業者及び大学卒業者は、民間部門で職を見つけられない限り、実質的には卒業後2年間から3年間失業状態におかれることになった。

¹³ 雇用保証制度の導入によって1962年以降、公式的には学校卒業者の失業は存在しないことになり、学校卒業者の失業に関わる数字は政府統計の中には含まれないことになった。エジプト中央統計動員局によ

供給を過剰にし、彼らを政府・公共部門における過剰雇用として取り込み、顕在化するはずの失業を低位雇用に転化させたに過ぎなかった。

雇用保証制度という人為的な雇用吸収力に誘発される形で学校卒業者は増加し、労働市場の構造に大きな歪みが生じた。労働市場の歪みは、まず、学歴別労働力の構成に生じた。労働市場への新規参入者の学歴別構成を観察すると、非識字者層と読み書き可能な層及び大学卒の割合が高い。1980年において非識字者層と読み書き可能な層は労働市場の新規参入者の41.1%を、大卒者は25.8%を占めている(モヘッディーン=ハーリク, 1980:99)。つまり、労働力の構成は、大卒以上の高学歴層と非識字者・読み書き可能な層とに二極分化する傾向にある。大量の非識字者層と読み書き可能な層を抱える一方で、過剰な高学歴労働者を抱えるという歪んだ構造にあり、これは学校卒業者雇用保証制度による影響である。第二に、学校卒業者雇用保証制度は、大卒者の出身学部と学科の構成に偏りをもたらした。専攻に関わらず大卒者には全て雇用が保証されたため、労働需要に対応した形での学部・学科の展開が阻害された(Sanyal et al., 1982:109)。政府は財政的制約から均衡がとれた形での学部の増設を行うことができず、結果として低コストでの設立が可能な人文科学系の学部が増加した(モヘッディーン=ハーリク, 1980:100-101)。

学校卒業者の雇用をめぐる問題は、低位雇用の顕在化と労働市場の歪みに留まらなかった。政府・公共部門における高卒・専門学校卒・大卒者の過剰雇用は、彼らの賃金率を相対的に低下させた。その一方で、湾岸産油国への出稼ぎと国内の建設ブームで著しく不足した建設労働者の賃金が上昇し、一部では熟練工の賃金率が大卒者の賃金率を上回るという。こうした状況下において政府・公共部門の雇用を待つ行列から抜け、資格による就職を断念する者もいるという。一方、政府の雇用を待つリストに載り、民間部門で働きながら雇用を待ち続け、政府・公共部門での仕事の順番が来れば民間から異動する者もいるという [Hansen and Radwan(1982:253), Sanyal et al.(1982:63)]。政府・公共部門では過剰雇用により賃金率が低下しているにも関わらず、[1]雇用が安定しており解雇される可能性が低いこと、[2]名誉職であること、[3]男性・女性の双方にとって結婚相手を見つける場であること、[4]年金制度が充実していること等の賃金以外の利点により、学校卒業者は政府・公共部門での雇用に執着し続けるという [Assaad(1997:89-90), Richards and Waterbury(1996:140-141)]¹⁴。政府は賃金を低くし、雇用を多くする傾向にあるので、給与水準は国営企業よりも低い。大卒者は政府の職を待つ傾向にあるという (Zaytoon, 1991:244-245)。その要因は上記の4点以外にも、生活費や特別手当が支給されること、アルバイトや副業が容認されていること等様々である。

る労働力標本調査は、学校卒業者の失業に関するデータを掲載していない。モヘッディーン=ハーリク (1980:95)を参照されたい。

¹⁴ 政府の基本給は給与総額の55%から85%ほどであるが、ボーナス、賞与、年金、有給休暇、健康保険等の特別給与があることを考えると、基本給は低いとしても政府で雇用されることは労働者にとって非常

一方、国営企業は国家公務員法に基づき、政府と同様の給与制度を実施していたが、1978年の法律48号によって、柔軟な雇用と賃金決定システムに経営方針を転換することが容認された(El-Salmi, 1983:32)。国営企業は1979年以降、雇用と賃金決定に関して市場メカニズムを導入しているという[Zaytoun(1991:251-252), Assaad(1997:92-93)]。その結果、国営企業の雇用水準は低下した(表6.1)。国営企業は賃金を高くし、雇用を少なくする傾向にある(Zaytoun, 1991:251-252)。1974年の門戸開放政策による市場メカニズムの導入と1978年の国営企業改革以降、国営企業の雇用と賃金決定は、より民間フォーマル部門に近い形態に変化したものと考えられる。

3.4. 政府・公共部門及び民間フォーマル部門における賃金構造

エジプトの都市労働市場における非肉体労働では、肉体労働よりも高い賃金を提供する(Zaytoun, 1991:234-241)。それ故に、高卒・専門学校卒・大卒の学歴と技能を保持する労働者は非肉体労働に従事することを望む。非肉体労働には熟練労働者が従事し、肉体労働には未熟練労働者が従事するという単純な世界を想定すれば、熟練度の相違により生産性が異なるので、労働市場が完全に機能するとしても賃金格差は残存する。しかし、未熟練労働者と熟練労働者それぞれにおいて、熟練度が同一の労働者内でも非肉体労働の賃金は肉体労働のよりも高いことが観察される。

表6.6に、1970年から1994年における未熟練、熟練労働者別の肉体労働及び非肉体労働の平均賃金率の推移を示した。まず、熟練労働者の賃金率は未熟練労働者のよりも総じて高く、その格差は非肉体労働においてより明瞭である。一方、肉体労働では、熟練労働者の賃金が総じて未熟練労働者の賃金よりも高い。熟練労働者の方が未熟練労働者に比べて生産性が高いことを考えると、熟練の賃金率が未熟練よりも高いことは当然であるが、両者の格差は縮小している。他方、肉体労働と非肉体労働の賃金を比較すると、未熟練と熟練の両者において非肉体労働の賃金は肉体労働の賃金よりも高い。この非肉体労働・肉体労働間の賃金格差は拡大していないが、1994年においてもその格差は残存する。つまり、熟練と未熟練労働者間の賃金格差は縮小しつつあるが、同一の熟練度を持つ労働者内において非肉体労働と肉体労働の間に賃金格差が根強く存在することから、肉体労働市場と非肉体労働市場の間に存在する賃金格差は、調整されていないものと推論することができる。

に魅力的なものとなる。Zaytoun(1991:222-223)を参照されたい。

表 6.6 肉体・非肉体労働別未熟練労働者及び熟練労働者の賃金率の推移

	未熟練労働者		熟練労働者	
	肉体労働	非肉体労働	肉体労働	非肉体労働
1970年	4.0	7.8	4.2	12.4
1974年	5.5	9.3	5.4	16.1
1978年	9.4	15.2	8.4	21.7
1982年	16.9	25.3	19.6	34.9
1987年	29.7	44.0	34.8	49.1
1994年	43.5	64.3	55.0	70.2

注) 賃金率は非農業部門における週間平均賃金率の名目値(単位: エジプト・ポンド)である。
 未熟練労働者・肉体労働: 販売アシスタント、ウェイター、ビル管理人、レンガ職人、運転手、運搬人及び清掃人。
 未熟練労働者・非肉体労働: 事務管理、本屋とレジ打ち、タイピスト及び秘書。
 熟練労働者・肉体労働: 仕立屋・刺繍屋、自動車修理工、電気技師及び配管工。
 熟練労働者・非肉体労働: 機械技師、会計士、中等学校教師、医師、弁護士、卸・小売業者及び財務経営者。
 出所) Zaytoun(1991:255-256).
 エジプト中央統計動員局、『雇用、賃金及び労働時間年報』, 1994年, カイロ。

表 6.7に、1970年から1987年における政府・公共部門と民間フォーマル部門の肉体労働と非肉体労働の賃金率の推移を示している。肉体労働の賃金率を政府・公共部門と民間フォーマル部門の間で比較してみると、両者の賃金格差は縮小し続け、1984年にはほぼ同水準になった。これは肉体労働市場が政府・公共部門と民間フォーマル部門の間で調整されていることを示している。一方、非肉体労働における政府・公共部門と民間フォーマル部門の賃金率は、1970年から1978年まではほぼ同水準にあったが、その後は民間フォーマル部門の賃金が政府・公共部門の水準を大きく上回っている。両者の賃金格差は拡大し、1987年には民間フォーマル部門の賃金率は政府・公共部門の46%高になった。これは、非肉体労働市場が政府・公共部門と民間フォーマル部門の間では調整されていないことを示す。他方、非肉体労働と肉体労働の賃金格差は、政府・公共部門内では縮小しているが、民間フォーマル部門内では拡大している。このことは、民間フォーマル部門内でも非肉体労働市場と肉体労働市場の間の賃金格差が調整されていないことを示している。

表 6.7 政府・公共部門及び民間フォーマル部門における賃金率及び賃金格差の推移

	政府・公共部門		民間フォーマル部門		民間フォーマル/政府・公共部門賃金格差	
	肉体労働	非肉体労働	肉体労働	非肉体労働	肉体労働	非肉体労働
	賃金率[1]	賃金率[2]	賃金率[3]	賃金率[4]	賃金格差[3]/[1]	賃金率[4]/[2]
1970年	4.2	8.2	2.8	8.2	0.67	1.00
1974年	5.5	10.0	4.3	9.9	0.78	0.99
1978年	8.9	15.6	8.4	16.4	0.94	1.05
1982年	19.2	24.2	16.7	31.8	0.87	1.31
1984年	26.1	32.6	25.6	45.9	0.98	1.41
1987年	34.0	41.0	34.0	60.0	1.00	1.46

注) 賃金率は平均週間賃金率の名目値(単位: エジプト・ポンド)であり、基本給である。
 出所) Zaytoun(1991:244, 247).
 エジプト中央統計動員局、『雇用、賃金及び労働時間年報』, 1986年, カイロ。

以上の政府・公共部門と民間フォーマル部門における賃金構造の分析から、エジプトの都市労働市場では、非肉体労働市場と肉体労働市場の間に賃金格差が根強く存在することが指摘できる。しかも、肉体労働市場における民間フォーマル部門と政府・公共部門の間の賃金格差が解消する一方で、非肉体労働市場では両者の賃金格差が拡大している。これは、民間フォーマル部門の非肉体労働の賃金率が著しく上昇しているためである。一方、政府・公共部門内では非肉体労働と肉体労働の間の賃金格差は縮小しているが、民間フォーマル部門内では非肉体労働と肉体労働の間の賃金格差は縮小していない。これも民間フォーマル部門の非肉体労働の賃金率が著しく上昇しているからである。

雇用保証制度と諸教育政策の実施によって学歴と技能を保持する労働者の供給が過剰になり、労働市場において失業と低位雇用が顕在化していることは先に述べたが、民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金率は下方硬直的である¹⁵。学歴・技能保持者の供給が過剰であっても、民間フォーマル部門の賃金率が上昇することの要因の一つには、政府・公共部門で実施される賃金政策が民間フォーマル部門にも適用されるので、制度的に賃金率が引き上げられてしまうことがある。表6.8には民間フォーマル部門に対して実施された賃金政策を示している。民間フォーマル部門においても、政府・公共部門と同じく、最低賃金率、生活費支給制度、勤続年数による昇給によって賃金が引き上げられている。また、国民労働団体契約という労働組合の賃上げ圧力によって賃金水準が上昇した例も、一部見受けられる。1970年代初頭の最低賃金率は低かったが、1980年と1984年には、政府・公共部門と同一の最低賃金率が適用されている（表6.3及び表6.8）。他方、生活費支給制度が1975年に、賃金の追加的上昇が1980年に実施されている。このように民間フォーマル部門の賃金率も政策的に引き上げられている¹⁶。しかし政府・公共部門でも表6.3に示したように同様の賃金政策が実施されていることから、民間フォーマル部門と政府・公共部門の間に生じる非肉体労働の賃金格差は説明できない。また、この一連の賃金政策は、民間フォーマル部門の肉体労働に対しても適用されているので、非肉

¹⁵ 表 6.7 の賃金率は名目値であるが、都市の CPI で実質化しても、民間フォーマル部門の非肉体労働の賃金率は上昇している。

¹⁶ National Bank of Egypt, *Economic Bulletin 1982*, No.4, *Economic Bulletin 1993*, No.1, 2 によると、1970 年代から 1980 年代半ばの物価上昇率は 5% から 15% 台にあり、総じて上昇傾向にあった。物価上昇により実質賃金率が低下すれば、労働需要は増加し労働供給は減少するので、労働市場の過剰労働者はクリアされると考えられるが、1968 年から 1992 年における物価上昇率(ΔP)と失業率(U)の間には、以下のように正の相関があった。

$$\text{Log } \Delta P = - 0.088 + 0.727 \text{Log} U \quad R^2 = 0.304$$

$$(- 0.632) \quad (3.387)$$

括弧内は t 値を示す。物価上昇とともに失業率も増加しているので、物価上昇と失業がトレード・オフの関係にある通常のフィリップ曲線の形状はみられない。従って、物価上昇により実質賃金率が低下しても失業は軽減されていないことが指摘できる。データの出所は、ILO(1981, 1986, 1994, 1995)及びエジプト中央統計動員局、『1976 年人口センサス』、『1986 年人口センサス』、カイロ及び El-Issawy(1980)である。

体労働と肉体労働の間で拡大する賃金格差を説明することもできない。

民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金率を下方硬直的にするもう一つの要因として、政府・公共部門の雇用と賃金の決定制度が、民間フォーマル部門に外生的影響を及ぼし、民間フォーマル部門の賃金率の下支えになることが考えられる。つまり、公共部門補償政策そして賃金政策が民間部門の賃金率をも引き上げたのかもしれない。しかし、民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金率は、政府・公共部門における非肉体労働の賃金率を著しく上回っている（図6.1及び表6.7）。従って、民間フォーマル部門の賃金率が政府・公共部門の賃金率を上回り、しかも両者の格差が拡大する要因を、政府・公共部門の雇用・賃金決定の外生的影響のみによって説明することは難しい。

最も妥当であると考えられる仮説は、民間フォーマル企業が学歴・技能保持者を非肉体労働として雇用する際に、賃金率を内生的に決定していることである。この場合、民間フォーマル企業は政府・公共部門の賃金率よりも高い賃金を提供しなければ、良質の労働力を集めることはできない。また、現在失業している学歴・技能保持者も政府・公共部門の雇用機会を待っており、数年待てば雇用されるという期待があるため、彼らの留保賃金率は高いものと思われる。従って、民間フォーマル部門が良質の労働力を確保するために、非肉体労働の賃金率を高く決定していると考えることが整合的であるといえるだろう¹⁷。

表 6.8 民間フォーマル部門に対する賃金政策(1972年-1984年)

	賃金政策
1972年	最低賃金率を日給 0.3 エジプト・ポンドに規定(工業会社・企業に適用)。
1974年	最低賃金率を日給 0.4 エジプト・ポンドに規定(全ての会社・企業に適用)。
1975年	生活費支給制度の適用: 10% (男性・未婚者)、17.5% (家庭の筆頭・子供 1人以上)。 最大支給額 50 エジプト・ポンド。 税金の一部控除及び社会安全保障貢献の免除。
1976年	1年以上の勤続経験者中、生産労働・技術者に 15%、他の労働者に 10%の昇給。
1977年	5%の賃金率一般水準の上昇、1年以上の勤続経験者に 7.5%の追加的昇給。
1978年	1年以上の勤続経験者に 15%の昇給。
1979年	10%の賃金率一般水準の上昇(国民労働団体契約)。
1980年	10%の賃金率一般水準の上昇(国民労働団体契約)。 10%の追加的賃金率上昇(法律による)。 最低賃金率を月額 20 エジプト・ポンドに規定。
1984年	最低賃金率を月額 35 エジプト・ポンドに規定。

出所) Starr(1980:4), Rizk(1991:174)。

¹⁷ 学歴・技能保持者の一部は、高賃金を提供する外資系企業やジョイント・ベンチャーで雇われることもある。門戸開放政策導入以降、雇用吸収力は未だ限定的であるが、外資系企業やジョイント・ベンチャーの数は増加しており、政府・公共部門から高学歴層の異動が見られるという。Zaytoon(1991:241-243)を参照されたい。

一方、肉体労働の賃金率は、政府・公共部門及び民間フォーマル部門の両者において、最低賃金率の規定、生活費支給制度の実施、勤続年数による昇給等の賃金政策の影響によって、1971/72年から1984年にかけて底上げされている（表6.3、表6.7及び表6.8）。また、1970年代半ばから産油国への出稼ぎが急増したことにより、国内で肉体労働の供給が減少する一方で、外貨送金の投資によって誘発された建設ブームの影響で肉体労働の需要が増加し、肉体労働の賃金が上昇した。但し、民間フォーマル部門では、同時期に非肉体労働の賃金率も著しく上昇したために、非肉体労働と肉体労働との賃金格差は縮小しなかった。これらのことは、肉体労働の賃金は賃金政策という制度的影響があるものの市場の労働需給を反映する形で増加しているのに対して、非肉体労働の賃金率は民間フォーマル部門では内生的に、政府・公共部門では制度的に決定されていることを示している。

他方、政府・公共部門における非肉体労働の賃金率は、雇用を拡大したために低下しており、1980年代半ばの石油価格低迷期には外貨収入が減少し、政府の財政は悪化したので、民間フォーマル部門のような賃金の上昇は見られなかった（表6.7）。その結果、政府・公共部門において非肉体労働と肉体労働の間の賃金格差は縮小した。しかし、これは賃金政策によって肉体労働の賃金が底上げされる一方で、政府の財政悪化により非肉体労働の賃金率が停滞していたからであり、非肉体労働と肉体労働の間の労働需給が調整されたのではない。従って、民間フォーマル部門のみならず政府・公共部門においても非肉体労働と肉体労働の間で労働市場は調整されていないことが推論できる。

ところで、都市の民間インフォーマル部門で働く労働者の賃金率は、政府・公共部門と民間部門の肉体労働者の賃金と比べて著しく低いわけではない。都市インフォーマル部門の労働者を対象にした1985年のエジプト中央統計動員局の調査によると、調査対象者の30%が日給3から5エジプト・ポンド、20%が日給5から7エジプト・ポンド、6.5%が日給7から10エジプト・ポンド、そして3%が日給10エジプト・ポンド以上の賃金を得ている(Rizk, 1991:174)。これに対して、1984年における肉体労働の賃金率は政府・公共部門で25.6、民間フォーマル部門で26.1エジプト・ポンドである（表6.7）。インフォーマル部門の雇用は毎日安定的に得られるのではなく、ボーナス、支給金、特別手当等がないにしても、インフォーマル部門の賃金率は肉体労働の賃金率と比較しても著しく低いわけではない¹⁸。勿論、表6.7に示した賃金水準は基本給のみであるので、ボーナス、支給金、特別手当等を含めると肉体労働の収入は高くなるが、肉体労働とインフォーマル部門の間に著しい賃金格差は存在しない¹⁹。これは、インフォーマル部門の労働市場と政府・公共部門及び民間フォーマル部門の肉体労働市場の間では、労働者の移動が流動的であることを示している。しかし、先に指摘したよう

¹⁸ Mead(1982:167)、Hofman(1986:273)、Rizk(1991:174-175)は、エジプトの都市インフォーマル部門の賃金率が経済の他の部門と比較しても著しく低いわけではないということを指摘している。

¹⁹ 国営企業では、総所得に占める基本給の比率が約52%と低く、残業手当、奨励給（インセンティブ）、特別給与、利得配分等の基本給以外の補助的・追加的収入及び支給金が低い水準の基本給を補っている。

に肉体労働市場と非肉体労働市場の間は調整されていないので、インフォーマル部門と非肉体労働の間の労働市場は調整されておらず、賃金二重構造が生じていることになる。これは、民間フォーマル部門の賃金率が内生的に決定され、政府・公共部門の賃金率が制度的に決定される一方で、政府・公共部門及び民間フォーマル部門の肉体労働市場とインフォーマル部門の労働市場では、賃金率が労働者の需給に応じて決定されているからであると考えられる。

以上の分析を整理すると、エジプトの都市労働市場では、[1]非肉体労働市場において政府・公共部門と民間フォーマル部門の間、及び[2]政府・公共部門及び民間フォーマル部門における非肉体労働市場と肉体労働市場の間に賃金二重構造が生じる傾向にある。その要因は、民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金率は、労働市場の需給と独立に内生的に決定され、政府・公共部門における賃金率は制度的に決定されるため、労働市場の需給に応じて賃金率が決定される肉体労働やインフォーマル部門との賃金格差が調整できなくなることにある。

次節では、これまでに分析したエジプトの都市労働市場の実態を基に、民間フォーマル部門における内生的賃金決定と政府・公共部門における制度的雇用・賃金決定をモデル化し、そのモデルを用いて実証分析を行う。

Zaytoun(1991:226-227)を参照されたい。

第4節 エジプトの都市労働市場モデル

4.1. モデル

これまでの分析より、エジプトの都市労働市場では、非肉体労働市場と肉体労働市場の間、非肉体労働市場内において民間フォーマル部門と政府・公共部門の間に賃金二重構造が生じていることを論証することができた。肉体労働市場には農村から未熟練労働者が流入するが、彼らが非肉体労働市場に参入するには、少なくとも政府・公共部門では学歴が必要とされる。一方、民間フォーマル部門に参入するために資格が必要かどうかは検討可能な資料がないが、学歴と技能を保持する労働力の供給が過剰であっても民間フォーマル部門の賃金率は低下しないので、未熟練労働者が民間フォーマル部門の非肉体労働者として雇用されるのは難しいものと推測できる。以下に展開するモデルでは、Leibenstein (1957, 1958, 1978)による効率的賃金仮説に基づき、民間フォーマル企業が非肉体労働の労働効率を高めるために賃金を内生的に決定することを想定するので、学歴・技能保持者が労働市場に残り、政府・公共部門に雇用されるというメカニズムを説明する²⁰。尚、簡単化のために、農村から流入する限界的労働者と都市在住の未熟練労働者は肉体労働市場に参入し、学歴・技能保持者は非肉体労働市場に参入するものとする。

まず、個々の民間フォーマル企業は学歴・技能保持者を非肉体労働として雇用するが、彼らの賃金を内生的に決定する。民間フォーマル企業は n_p の労働力を w_p の賃金率（単位時間当たり）で雇用する。雇用労働者 1 人当たりの努力水準（単位時間当たり）を λ とすると、努力水準は賃金率 w_p と失業率 u の関数として表すことができる²¹。

$$\lambda = \lambda(w_p, u), \quad (1)$$

努力水準の鋭敏性は、

$$\lambda_w \geq 0, \lambda_u \geq 0, \quad (2)$$

²⁰ 本節で展開するモデルでは、民間フォーマル部門の企業家が賃金率と生産性との間に正の相関があるとの観点から、雇用労働者の労働効率を高めるために賃金率を内生的に高く決定する、というメカニズムを想定している。この「効率的賃金仮説」は先駆的には Leibenstein(1957, 1958, 1978)、Stiglitz(1976)、近年では Akerlof and Yellen(1990)により展開されている。本節で展開するモデルについては Basu(1997:197-222)を参照されたい。

²¹ 失業する可能性は、雇用労働者が怠けることを思いとどまらせるものと考えられることができる。労働市場にある程度失業が存在する方が、雇用労働者を規律する装置として機能することになるので、雇用主である民間フォーマル企業にとって有利であると Shapiro and Stiglitz(1984)によって解釈されている。

とし、非肉体労働に従事する労働者に対してのみ鋭敏であるとする²²。民間フォーマル企業の産出を Y とすると、産出は雇用する労働者の努力水準に依存する(Akerlof and Yellen, 1990)²³。

$$Y = f[n_p \lambda(w_p, u)], \quad f'[\cdot] \geq 0, f''[\cdot] \leq 0. \quad (3)$$

民間フォーマル企業は利潤を最大化するために内生的に賃金率を決定するが、提示する賃金率(w_p)が政府・公共部門の賃金率(W_g)よりも低くければ、労働者は民間フォーマル労働市場に参入して来ないし、良質の労働力も集めることができない。従って、民間フォーマル企業は $W_g \leq w_p$ の条件下で利潤(π)を最大化する。

$$\begin{aligned} \text{Max } \pi(n_p, w_p) &= f[n_p \lambda(w_p, u)] - w_p n_p, \\ \text{s.t. } W_g &\leq w_p, \\ \text{w.r.t. } w_p, n_p. \end{aligned} \quad (4)$$

民間フォーマル企業は、まず w_p を選択して雇用労働者の努力水準を最大化する。次に n_p を選択して利潤を最大化する。利潤最大化の一階の条件より、

$$\frac{\partial \pi}{\partial w_p} = f'[n_p \lambda(w_p, u)] \lambda_w - 1 = 0, \quad (5.1)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial n_p} = f'[n_p \lambda(w_p, u)] \lambda(w_p, u) - w_p = 0. \quad (5.2)$$

(5.1)式及び(5.2)式の解として民間フォーマル企業の賃金率と雇用が決定される。(5.2)式を(5.1)式に代入すると、

$$w_p / \lambda(w_p, u) \Big|_{u=\text{constant}} = 1 / \lambda_w. \quad (6)$$

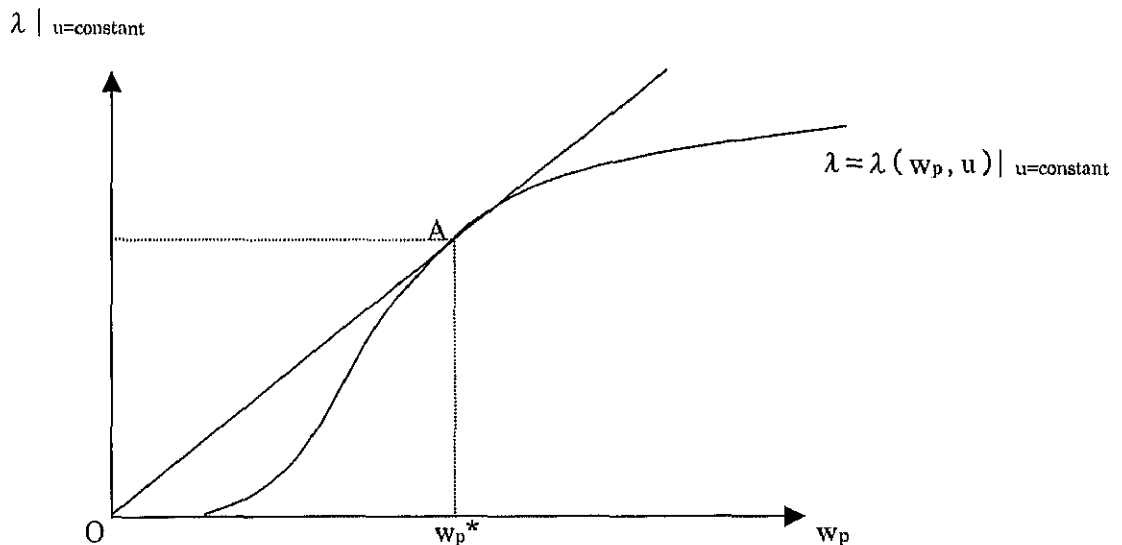
という条件が得られる。(6)式の解として民間フォーマル企業の利潤を最大化する効率的賃金 w_p^* が与

²² 肉体労働市場に参入する労働者は、雇用期間が短く離職率も高いものと考えられる。肉体労働者の場合、賃金率を上げて生産性が上昇するまでにタイム・ラグがあるので、企業家は肉体労働者の賃金率を上昇させることによって労働効率を高めようとするインセンティブは働かないものと考えられる。従って、肉体労働従事者に対しては賃金率と生産性の間に正の相関はないものとする。Basu(1997:208-210)を参照されたい。

²³ 短期の生産関数を想定し、資本の投入は一定とする。

えられる。図 6.3は民間フォーマル企業における賃金率と努力水準の関係を描いたものである²⁴。(1)式で与えられる賃金率と努力水準の関係は、(2)の条件より、失業率を一定とすると $\lambda_w \geq 0$ であることから、 w_p が増加するにつれて努力水準 λ は上昇する。しかし、 w_p が(5.1)式において内生的に決定された効率的賃金率 w_p^* よりも大きくなると、 λ は逓減する。効率的賃金率 w_p^* は、(6)式の条件を満たしており、図 6.3では曲線 λ の接線の傾き、すなわち λ_w と、直線 OA と横軸との角度が等しくなる水準で与えられている。 w_p^* の水準では、努力水準一単位当たりの賃金率(w_p^*/λ)は、 λ_w の逆数に等しくなっており、 w_p^* は努力水準一単位当たりの賃金率を最小化する効率的賃金水準である。

図 6.3 民間フォーマル企業における賃金率と努力水準の関係



効率的賃金率 w_p^* は個々の民間フォーマル企業によって内生的に決定されるが、(4)式の利潤最大化問題における制約条件が示しているように、労働の供給価格である政府・公共部門の賃金率 W_g の水準に依存する。

$$w_p^* = w_p^*(W_g) = \max[w_p, W_g]. \quad (7)$$

このようにして w_p^* が決定されると、民間フォーマル企業の雇用 n_p は w_p^* を(5.2)式に代入することで得られる。すなわち、 $W_g \leq w_p$ の条件下では $n_p^* = n_p^*(w_p^*)$ となる。

(6)式で示しているように個々の民間フォーマル企業における非肉体労働の賃金率は内生的に決定

²⁴ Basu(1997:200)を参照されたい。

されるが、(7)式ように政府・公共部門の賃金水準(W_g)よりも高い賃金を民間フォーマル企業が提供しなければ良質の労働力を集めることはできない。また、現在失業している学歴・技能保持者も数年待てば政府・公共部門で働けるという期待があるために、彼らの留保賃金率は高い。更に、政府・公共部門の賃金政策が民間部門にも適用されるため、制度的に民間フォーマル企業の賃金率も引き上げられる。このように民間フォーマル企業は賃金率を決定する時に政府・公共部門の賃金水準を考慮しているものと考えることができ、賃金政策の影響も受けている。簡単化のために、労働市場に存在する民間フォーマル企業は同質であるとする。集計レベルでの民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金関数は次式のように定義できる。

$$W_p = W_p(W_g; L, v), \quad (8)$$

但し、 L は労働市場に参加している学歴・技能保持者、 v は最低賃金制度や生活費支給制度等の外生的要因を示す。(8)式の賃金関数を対数線形式で特定化すると、

$$\ln W_p = \alpha_0 + \alpha_1 \ln W_g + \alpha_2 \ln L + \mu, \quad (9)$$

但し、 W_p を民間フォーマル部門の賃金率（実質値）、 W_g を政府・公共部門の賃金率（実質値）とし、 v は賃金政策が実施された年にダミー変数として挿入する。 α_0 は定数項、 $\alpha_i (i=1...2)$ はパラメーターである。 μ は誤差項であり、正規分布に従うものとする。各変数の符号は、 $\partial \ln W_p / \partial \ln W_g = \alpha_1 > 0$ 、 $\partial \ln W_p / \partial \ln L = \alpha_2 > 0$ と仮定できる。

労働市場に k の同質な民間フォーマル企業が存在することを想定すると、その集計としての民間フォーマル部門の労働需要 L^d_p は、

$$L^d_p = k n_p^*(w_p^*). \quad (10)$$

一方、個々の民間フォーマル企業における学歴・技能保持者の労働供給行動($h_p > 0$)を集計すると、民間フォーマル部門における総労働供給 L^s_p を得る²⁵。

²⁵ 民間フォーマル企業における学歴・技能保持者の供給価格は w_p である。個々の労働者の効用関数を $U(w_p, h_p, e, l)$ 、 h_p を労働時間 ($0 \leq h_p \leq \Omega - 1$)、 l を余暇とすると、労働者は、 $I = w_p h_p$ (I : 所得)、 $h_p = h_p(w_p, e)$ 、 $h_p + l = \Omega$ (Ω : 総時間) の制約下で h_p を最大化する。① $w_p < e$ の時、 $h_p = 0$ 、② $w_p \geq e$ の時、 $h_p = \Omega - 1$ となる。尚、労働市場に存在する学歴・技能保持者は同質であるとする。

$$L_p^s = L_p^s(W_p), \quad \partial L_p^s / \partial W_p \geq 0. \quad (11)$$

民間フォーマル部門における学歴・技能保持者の供給は過剰であるので、雇用は労働需要側の制約を受ける。

$$L_p^* = \min[L_p^d, L_p^s], \quad (12)$$

$L_p^d < L_p^s$ であるので、次式のように民間フォーマル部門における非肉体労働の雇用水準 L_p^* が決定される。

$$L_p^* = L_p^*(W_p) \equiv L_p^d(W_p). \quad (13)$$

このように内生化した賃金率(W_p)によって民間フォーマル部門における非肉体労働の雇用水準が決定される。労働市場は過剰供給状態であるが、民間フォーマル企業が賃金率を低下させるインセンティブは低い。民間フォーマル部門の雇用関数を対数線形式で表すと、

$$\ln L_p^* = \beta_0 + \beta_1 \ln W_p + \beta_2 t + \varepsilon. \quad (14)$$

t はタイム・トレンドであり、時間による労働需要の変化を示す。 β_0 は定数項、 β_i ($i=1, 2$) はパラメーターである。 ε は誤差項であり、正規分布に従うものとする。

学歴と技能を保持する労働者 L のうち、 L_p^* は民間フォーマル部門が雇用するので、政府・公共部門には民間フォーマル部門が雇用した残りの労働力が供給されることになる²⁶。政府・公共部門における個々の労働者の供給行動($h_g > 0$)を集計した総労働供給を L_g^s とすると、

$$L_g^s(W_g) = L(W_g) - L_p^*. \quad (15)$$

政府・公共部門には民間フォーマル部門で雇用されなかった残りの労働力が供給される。しかし、民間フォーマル部門で雇用されることを期待して労働市場に参加した労働者の主観的賃金が、政府・公

²⁶ 政府・公共部門における学歴・技能保持者の供給価格は W_g である。個々の労働者の効用関数を $U(W_g h_g, e, 1)$ 、 h_g を労働時間 ($0 \leq h_g \leq \Omega - 1$)、 1 を余暇とすると、労働者は $I = W_g h_g$ (I : 所得)、 $h_g = h_g(W_g, e)$ 、 $h_g + 1 = \Omega$ (Ω : 総時間) の制約下で h_g を最大化する。① $W_g < e$ の時、 $h_g = 0$ 、② $W_g \geq e$ の時、 $h_g = \Omega - 1$ となる。学歴・技能保持者は同質であるとし、政府・公共部門における個々の労働者の集計として L_g^s を得る。

共部門で提示される賃金率(W_g)よりも高い場合、その労働者は自発的失業を選択するかもしれない。従って、 w_p^R を民間フォーマル部門に雇用されなかった個々の労働者(L)の留保賃金であるとする、彼らは、

$$\begin{aligned} w_p^R < W_g \text{ である時、 } L_i &= 1 \text{ (労働市場に残り求職活動をする)} \\ w_p^R > W_g \text{ である時、 } L_i &= 0 \text{ (労働市場に残らず自発的失業のプールに入る)} \end{aligned} \quad (16)$$

つまり、次式の $L[L=L(W_g)]$ は民間フォーマル部門で雇用されなかった労働者のうち、政府・公共部門の賃金率 W_g に対して自発的失業のプールに入らず労働市場に残る労働力を示している。民間フォーマル部門で雇用されず労働市場に残った労働者 L_g は皆、政府・公共部門に供給されるものとする。政府・公共部門への労働供給は、

$$\ln L_g = 1/(1-s)\ln L - s/(1-s)\ln L_p^*, \quad (17)$$

但し、 $s = L_p/L$ である。(17)式に(14)式を代入すると政府・公共部門の労働供給関数が導出できる。

$$\begin{aligned} \ln L_g = & -s\beta_0/(1-s) - s\beta_1/(1-s)\ln W_p + 1/(1-s)\ln L \\ & - s\beta_2/(1-s)t + \theta. \end{aligned} \quad (18)$$

θ は誤差項であり、正規分布に従うことを仮定する。

一方、政府・公共部門における賃金水準は雇用労働者の学歴と勤続経験年数により規定される。Mincer(1974)による人的資本モデル(human capital model)を基に、政府・公共部門における労働者の収入は教育と勤続経験年数の関数であると定義する。

$$W_g = W_g(s, y; z), \quad (19)$$

但し、 s は雇用労働者の学歴、 y は勤続経験年数、 z はその他労働者の属性を示す。(19)式で示す賃金関数は Mazumdar(1981:123-124)、Heckman and Hotz(1986:510-511)と同様のモデルを用い、

$$\ln W_g = a_0 + a_1S + a_2Y + a_3Y^2 + \eta, \quad (20)$$

と特定する。 W_g は雇用労働者の収入 (実質値)、 S は教育年数、 Y は勤続経験年数を示す。 a_0 は定数

項、 a_i ($i=1, \dots, 3$)はパラメーターである。 η は誤差項であり、正規分布に従うとする。尚、推計の際に、既婚者には既婚ダミー(DM)を賃金政策が実施された年には政策ダミー(DP)を挿入する。

このように、政府・公共部門における非肉体労働の賃金率は制度的に決定され、労働力の賦存や民間フォーマル部門の賃金率とは独立である。しかし、政府・公共部門は労働市場に残る学歴・技能保持者を雇用政策により多く雇用しようとする。従って、政府・公共部門の労働需要を L_g^d とすると、

$$L_g^d = L_g^d(W_g^*), \quad (21)$$

但し、賃金と雇用にはトレード・オフの関係があるので $\partial L_g^d / \partial W_g^* < 0$ となる。(21)式を対数線形式で表すと、

$$\ln L_g^d = b_0 + b_1 \ln W_g^* + b_2 t + \tau, \quad (22)$$

但し、 b_0 は定数項、 b_i ($i=1, 2$)はパラメーターである。 τ は誤差項であり、正規分布に従うとする。政府・公共部門の賃金と雇用にはトレード・オフの関係があることから、 $\partial \ln L_g^d / \partial \ln W_g^* = b_1 < 0$ であることが仮定できる。(15)式で示したように政府・公共部門における労働供給は L_g^s であるが、労働市場に残る学歴・技能保持者を全て雇用吸収できず供給過剰になるので、雇用は労働需要側の制約を受ける。

$$L_g = \min[L_g^d, L_g^s], \quad (23)$$

$L_g^d < L_g^s$ であるので、次式のように政府・公共部門における非肉体労働の雇用水準 L_g^* が決定される。

$$L_g^* = L_g^*(W_g^*) \equiv L_g^d(W_g^*), \quad (24)$$

政府・公共部門の雇用水準は需要の制約を受けているので、均衡では $L_g \equiv L_g^*$ となり、(24)式の労働需要関数により雇用の均衡水準が決定される。

以上展開した民間フォーマル部門と政府・公共部門における非肉体労働の雇用と賃金決定のメカニズムを基にして、民間フォーマル部門と政府・公共部門における雇用と賃金の均衡を図6.4に描いた。第1象限には民間フォーマル部門の労働市場の均衡を、第2象限には政府・公共部門の賃金と民間フォーマル部門の賃金の関係を、第4象限には政府・公共部門における雇用と賃金の関係を描いている。

第1象限及び第2象限において、(5.1)式で示しているように効率的賃金 w_p^* は個々の民間フォーマ

ル企業によって内生的に決定される。内生化した民間フォーマル部門の効率的賃金水準は W_p^* であるが、 $W_p > W_p^*$ の時に民間フォーマル部門は、賃金率を W_p^* に低下させることで $L_p^d = L_p^d(W_p^*)$ の水準まで雇用を拡大するインセンティブが働く。一方、政府・公共部門は労働市場に残る労働力を雇用政策により吸収しようとするので、 W_g を低下させ雇用を拡大する（第4象限）。しかし、第2象限に描いているように、民間フォーマル部門の賃金率は W_p^* よりも低い水準には低下しないので、最終的に $W_p^* > W_g^*$ となる。従ってここでは、(4)式の制約条件に与えられているように、 $W_p^* > W_g$ の場合を考える。

民間フォーマル部門の賃金率が政府・公共部門の賃金率よりも高い場合 ($W_p^* > W_g$)、民間フォーマル企業の労働需要は $n_p = n_p(w_p^*)$ となり、集計レベルの民間フォーマル部門の労働需要は $L_p^d = L_p^d(W_p^*)$ となる。民間フォーマル企業が W_p^* 以下の水準に賃金率を低下させるインセンティブは低いので、第2象限において、(7)式及び(8)式より $W_p > W_p^*$ の時、 $W_p = W_p(W_g)$ となり、 $W_p \leq W_p^*$ の時、 $W_p = W_p^*$ となる。このように内生的に決定された賃金率に対して、労働需要は $W_p \geq W_p^*$ の時、 $L_p^d = L_p^d(W_p)$ となり、 $W_p < W_p^*$ の時、 $L_p^d = L_p^d(W_p^*) = L_p^*$ となる（第1象限）。一方、労働供給は(11)式で与えられるように、 $L_p^s = L_p^s(W_p)$ であるが、 W_p^* の水準では労働供給が労働需要を上回っており、失業 U が生じる。しかし、民間フォーマル企業は利潤最大化行動から効率的賃金率 w_p^* を内生的に決定しているため、失業 U が存在してもその水準は低下しない。

第1象限において民間フォーマル部門の賃金率 W_p^* が内生的に決定され、その賃金率に対しての雇用 L_p^* が決定されている。 W_p^* の水準において民間フォーマル部門における労働供給 L_p^s は労働需要 L_p^d を上回っており、雇用されなかった残りの労働力 ($L - L_p^*$) は政府・公共部門に供給され、雇用されて L_g^* となるか、失業のプール U に入る（第4象限）。政府・公共部門は労働市場に残る労働力 ($L - L_p^*$) を雇用政策により吸収しようとするが、すべては雇用できず、その雇用と賃金の水準は E_g^0 で均衡し、 U ($U = L - L_p^* - L_g^*$) の失業が生じる。しかし、民間フォーマル部門の賃金率 W_p^* は下方硬直的であるため、失業が生じたまま労働市場は均衡する。

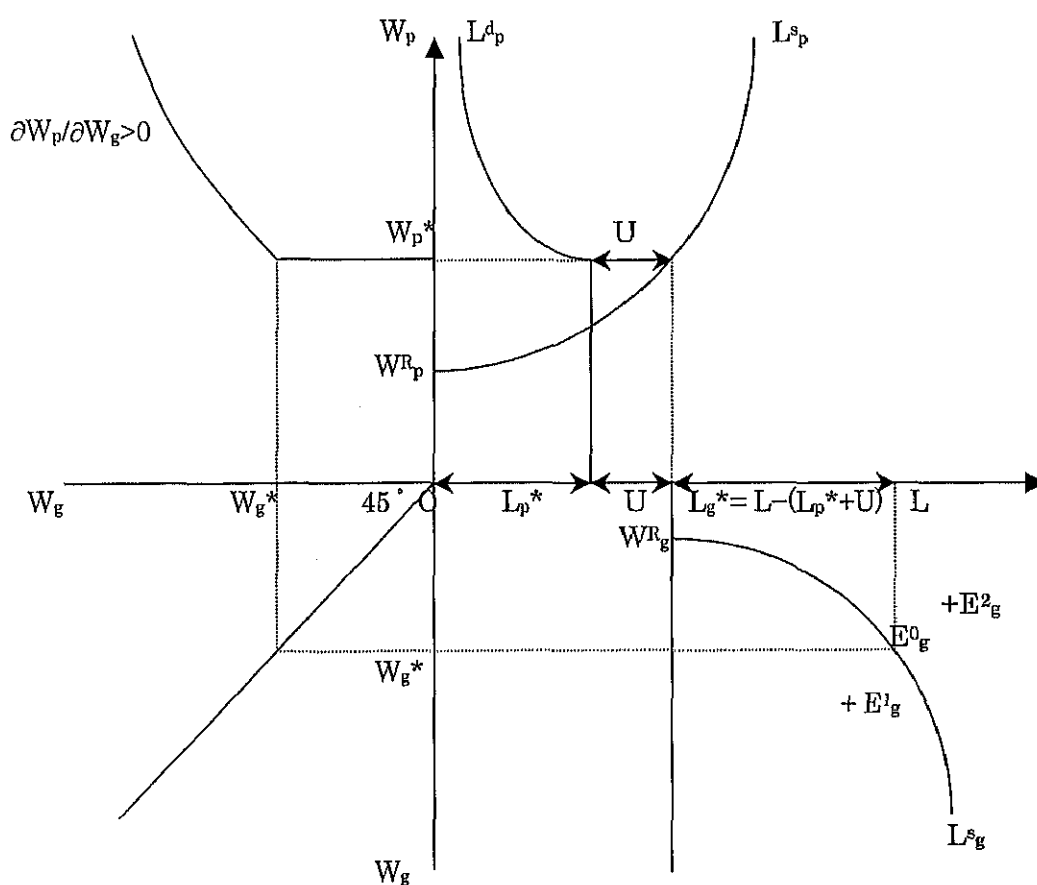
政府・公共部門が雇用を縮小し賃金を高くした場合、均衡は第4象限の E_g^0 から E_g^1 に移動し、労働供給は増加するので失業も増加する。更に、政府・公共部門の賃金率が高くなると、 $\partial W_g / \partial W_p > 0$ であることから、民間フォーマル企業は質の良い労働者を確保するために賃金率を上昇させるので、失業はますます増加する（第1象限）。一方、政府・公共部門が雇用を拡大し賃金を低くすると、均衡は E_g^0 から E_g^2 に移動し、労働供給 L_p^s は減少するので、労働需要が供給を上回り（第4象限）、 L_p^* は不変であるが、民間フォーマル部門の労働供給 L_p^s が北西方向にシフトするので、失業は減少する（第1象限）²⁷。労働過剰状態は軽減され労働市場は均衡に向かうが、労働力の大部分が低賃金で政

²⁷ 政府・公共部門の雇用が拡大すると賃金率は低下するので、 $U = L - L_p^* - L_g^*$ において L_p^* は変化しな

府・公共部門に滞留する結果となる。また、政府・公共部門が賃金率を低下させても、民間フォーマル部門は賃金率を W_p^* ($W_p^* \geq W_g^*$) の水準までしか低下させないので、失業の減少は政府・公共部門の雇用吸収力のみ依存することになる。

民間フォーマル企業は利潤最大化行動から効率的賃金率 w_p^* を内生的に決定しているため、集計レベルの民間フォーマル部門の賃金水準 W_p^* も、失業 U が存在するにも関わらず低下しない。この民間フォーマル企業の合理的行動の帰結として、非肉体労働市場において民間フォーマル部門と政府・公共部門の間に賃金二重構造が生ずる結果となる。以下の実証分析では導出した民間フォーマル部門の賃金関数 ((9)式) 及び雇用関数 ((14)式)、政府・公共部門の賃金関数 ((20)式)、労働供給関数 ((18)式) 及び労働需要関数 ((22)式) の5本を推計する。

図 6.4 政府・公共部門と民間フォーマル部門における雇用と賃金の均衡



いが、 L が減少し L_g^* が増加するので、失業 U は減少する。

4.2. データ

民間フォーマル部門の賃金関数及び雇用関数の推計に関して、民間フォーマル部門の就業者数、政府・公共部門及び民間フォーマル部門の名目賃金率は、エジプト中央統計動員局の『雇用、賃金、労働時間年報(Employment, Wage and Hours of Work Bulletin)』、Starr(1980:14)及び Zaytoun(1991:244-250)から得られた。1970年から1987年の時系列データが得られ、男女別のデータを用いている。名目賃金率を実質化する都市の消費者物価指数の出所は、National Bank of Egypt, *Economic Bulletin 1975*, pp.470-471, *Economic Bulletin 1982*, No.4, *Economic Bulletin 1993*, No.1, 2, pp.96-97, カイロ及び National Bank of Egypt(1998:100-101)である。学歴と技能を保持する労働力人口は、エジプト中央統計動員局の『統計年鑑 1952-1974年』, 1975年10月, 『統計年鑑 1952-1990年』, 1991年6月, 『統計年鑑 1952-1992年』, 1993年6月から得られた。tは時間を変数としている。

政府・公共部門の賃金関数の推計に必要な収入、教育年数及び勤続年数は、Starr(1980:9)及び Zaytoun(1991:222)から得られたエジプト人的資源省発行のデータである。1970年から1980年における賃金データを用いている。賃金政策が実施された年度は Starr(1980:9)及び Rizk(1991:174)が報告しており、ダミー変数として挿入した。教育年数は小学校卒業者、中・高校卒業者及び大学卒業者の3水準に分類し、それぞれ未婚者及び既婚者の2水準に分かれている。

政府・公共部門の労働需要関数及び労働供給関数の推計において、就業者数及び名目賃金率の出所は、エジプト中央統計動員局の『雇用、賃金、労働時間年報(Employment, Wage and Hours of Work Bulletin)』、Starr(1980:14)及び Zaytoun(1991:244-250)である。1970年から1987年における男女別の時系列データを用いている。学歴と技能を保持する労働力人口の出所は、エジプト中央統計動員局の『統計年鑑 1952-1974年』, 1975年10月, 『統計年鑑 1952-1990年』, 1991年6月, 『統計年鑑 1952-1992年』, 1993年6月である。

4.3. 推計結果

民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金関数及び雇用関数の推計結果を表 6.9に示している。推計期間は1970年から1987年であり、非肉体労働に従事する男女別の就業者のデータを用いており、標本数は36である。最小二乗法(OLS)で推計した。自由度修正済み決定係数の値は高く、直線のあてはまりは良い。両辺を対数変換しているため、各説明変数のパラメーターは被説明変数に対する弾性値を示している。

まず、賃金関数において政府・公共部門の賃金率の弾性値は1.015である。これは政府・公共部門

の賃金率が1%上昇すると、民間フォーマル部門の賃金率が1.015%上昇することを示している。民間フォーマル企業は労働効率の高い労働者を確保し、彼らの努力を引き出すために賃金率を政府・公共部門よりも高くするので、政府・公共部門の賃金率が増加すれば民間フォーマル企業は賃金率を増加させる必要があるものと考えられる。一方、総労働力のパラメーターは0.434である。労働市場に賦存する学歴・技能保持者が増加すると労働供給も増加するので、通常は賃金率が低下するものと推測できるが、エジプトの民間フォーマル企業は賃金率を上昇させている。これは、学歴・技能保持者の供給が増加しても民間フォーマル企業が賃金率を低下させていないことを示している。また、学歴・技能保持者が増加するのに伴い、質の良い労働者を確保するために、より高い賃金率を民間フォーマル企業が提示しているものと解釈できる。尚、最低賃金率の規定、生活費支給制度の適用、追加的賃金率の上昇等の賃金政策が実施された年にはダミー変数を挿入したが、政策ダミーのパラメーターは有意ではない。つまり、民間フォーマル部門の賃金水準に及ぼす賃金政策の影響は低い。

雇用関数の推計結果を見ると、民間フォーマル部門賃金率のパラメーターが正で有意である。非肉体労働の賃金率が増加すると雇用水準が上昇するという関係にある。通常は賃金が増加すると雇用は減少するものと推測できるが、エジプトの民間フォーマル企業は、内生的に高くした賃金を提示することで雇用を確保しているものと解釈できる。タイム・トレンドの弾性値は正で有意であるので、時間の変化に伴い、民間フォーマル企業における非肉体労働の雇用水準は上昇している。

表 6.9 民間フォーマル部門の賃金関数及び雇用関数の推計結果(1970年-1987年)

	パラメーター推計値	
	賃金関数	雇用関数
定数項	-2.308*** (-4.885)	3.163*** (40.167)
政府・公共部門賃金率[lnWg]	1.015*** (16.891)	
民間フォーマル部門賃金率[lnWp]		0.246*** (3.173)
総労働力(学歴・技能保持者)[lnL]	0.434*** (5.337)	
政策ダミー[DP]	-0.064 (-1.247)	
トレンド[T]		0.124*** (10.492)
標本数	36	36
標準誤差	0.072	0.119
自由度修正済み決定係数	0.980	0.938

注) ***, **はそれぞれ1%、5%水準で統計的に有意であることを示す。
下段の括弧内はt値を示す。

政府・公共部門の賃金関数の推計結果を表 6.10 に示している。1970 年から 1980 年における小学校卒業生、中・高校卒業生、大学卒業生の 3 水準と未婚者、既婚者の 2 水準のデータを用いて推計したので、標本数は 66 である。推計は最小二乗法(OLS)で行った。既婚者には既婚ダミーを、最低賃金率の規定、生活費支給制度の適用、新規俸給率の規定が実施された年には政策ダミーを挿入している。推計式[1]から推計式[3]の自由度修正済み決定係数の値はいずれも高く、関数のあてはまり具合は良い。尚、この推計では被説明変数のみを対数変換している。

教育年数と勤続経験年数のパラメーターが正で有意である。政府・公共部門における収入は教育水準と経験年数により決定されていることが分かる。教育年数のパラメーターの値は勤続経験年数のよりも高いことから、収入の増加に対する相対的寄与度は、教育年数すなわち学歴の方が経験年数よりも高い。勤続経験年数の交差項(Y²)のパラメーターは負で有意であることは、勤続年数が増加するにつれて収入の増加率は逡減することを示している。既婚ダミーは正で有意であるので、既婚者への特別手当の支給により収入は増加する。一方、政策ダミーは負であるので、賃金政策の直接的な影響により収入全体の水準は有意に増加していないことが指摘できる。

表 6.10 政府・公共部門の賃金関数の推計結果(1970 年-1980 年)

	推計式[1] パラメーター推計値	推計式[2] パラメーター推計値	推計式[3] パラメーター推計値
定数項	1.330*** (22.730)	1.306*** (22.793)	0.311*** (23.309)
教育年数[S]	0.136*** (31.331)	0.136*** (32.535)	0.136*** (33.182)
勤続経験年数[Y]	0.077*** (6.180)	0.077*** (6.417)	0.087*** (6.742)
勤続経験年数交差項[Y ²]	-0.006*** (-4.677)	-0.006*** (-4.857)	-0.006*** (-5.288)
既婚ダミー[DM]		0.049*** (2.420)	0.049*** (2.468)
政策ダミー[DP]			-0.043** (-1.857)
標本数	66	66	66
標準誤差	0.086	0.083	0.081
自由度修正済み決定係数	0.941	0.945	0.948

注) **、***はそれぞれ 1%、5%水準で統計的に有意であることを示す。

下段の括弧内は t 値を示す。

表 6.11には、政府・公共部門における非肉体労働の労働需要関数及び労働供給関数の推計結果を示している。推計期間は1970年から1987年であり、男女別のデータをパネルデータとして用いている。推計には最小二乗法(OLS)を適用した。自由度修正済み決定係数の値は高く、直線のあてはまり具合は良好である。両辺を対数変換しているため、各説明変数のパラメーターは弾性値を示している。

労働需要関数の推計において、政府・公共部門賃金率のパラメーターは有意ではない。労働需要は賃金率とは独立に決定されているものと推測できる。タイム・トレンドのパラメーターは正で有意であるため、時間の変化に伴い、政府・公共部門の労働需要は増加することを示している。一方、労働供給関数の推計結果を見ると、民間フォーマル部門賃金率の弾性値が0.231である。これは民間フォーマル部門の賃金率が1%上昇すると、政府・公共部門の労働供給が0.231%上昇することを示している。この結果は、民間フォーマル部門の賃金率が上昇し、雇用されなかった学歴・技能保持者が政府・公共部門に供給されているという想定と整合的である。タイム・トレンドのパラメーターは正で有意である。これは時間の変化に伴い政府・公共部門における労働供給は増加することを示している。

表 6.11 政府・公共部門の労働需要関数及び労働供給関数の推計結果(1970年-1987年)

	パラメーター推計値	
	労働需要関数	労働供給関数
定数項	5.185 *** (86.728)	4.656 ** (1.683)
政府・公共部門賃金率[lnWg]	0.034 (0.559)	
民間フォーマル部門賃金率[lnWp]		0.231 *** (2.868)
総労働力(学歴・技能保持者)[lnL]		0.162 (0.310)
トレンド[T]	0.712 *** (8.697)	0.138 *** (3.183)
標本数	36	36
標準誤差	0.086	0.111
自由度修正済み決定係数	0.882	0.960

注) ***, **はそれぞれ1%、5%水準で統計的に有意であることを示す。
下段の括弧内はt値を示す。

以上の分析結果を整理すると、次の4点が指摘できる

- [1]民間フォーマル部門の賃金水準は賃金政策の影響によって上昇するというよりも、民間フォーマル企業が労働効率の高い労働者を確保し、彼らの努力を引き出すために政府・公共部門よりも賃金率を高い水準に内生的に決定することによって上昇するものと考えられる。
- [2]民間フォーマル企業では学歴・技能保持者の供給が過剰であっても賃金率を低下させるインセンティブは低く、内生的に高く決定した賃金率を提示しつつ雇用を増加させる傾向にある。
- [3]政府・公共部門における収入は教育年数と勤続経験年数により決定され、高学歴であるほど、勤続年数が長いほど収入は増加する。既婚者への特別手当での支給により収入は増加するが、賃金政策による収入増加の影響は低い。
- [4]政府・公共部門の労働需要は賃金率とは独立に制度的に決定されているものと推測できる。民間フォーマル部門の賃金率が上昇するのに伴い政府・公共部門の労働供給は増加するが、これは民間フォーマル部門で雇用されなかった学歴・技能保持者が政府・公共部門への供給圧力を高めているものと考えられる。

第5節 考察

これまでの分析より、エジプトの都市労働市場において民間フォーマル部門が非肉体労働の賃金率を内生的に決定するので、政府・公共部門における非肉体労働の賃金率との間に賃金格差が生じることが論証できた。民間フォーマル部門において内生的に決定された非肉体労働の賃金率は、下方硬直的であるので、学歴と技能を持つ労働力の供給が過剰であっても賃金率は低下せず、彼らは肉体労働市場やインフォーマル部門に参入しなければ、失業状態に追い込まれる。エジプトの都市労働市場では近年、高卒・専門学校卒・大卒という学歴・技能保持者の失業が大量に観察されるが、その労働供給側の要因はエジプト政府の雇用制度と教育政策に、その労働需要側の要因は、民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金率の下方硬直性と政府・公共部門における雇用水準の低下に求めることができる。

学歴と技能を持つ労働者の過剰供給が生じた労働供給側の要因は、雇用制度と教育政策の実施により教育投資の私的収益率は高く、私的費用は低くなったことにある。「学校卒業生雇用保証制度」の導入によって高校、専門学校、大学を卒業すれば政府・公共部門における雇用が保証され、「公共部門補

賃政策」によって収入が学歴と勤続経験年数に応じて決定され、教育を受ければ雇用と収入が保証されることになり、教育の私的収益率が高くなった。その一方で、義務教育の拡大と授業料の無料化は教育の私的費用を低下させた。教育投資の中でも、特に大学教育を受けることは、賃金率の高い民間フォーマル部門に非肉体労働として雇用されることの期待を高めた。更に、大学を卒業し政府・公共部門で勤務経験があることは、産油国へ政府経由の派遣として出稼ぎに参加する際に非常に有利な履歴となった。高学歴労働者が産油国に出稼ぎに行った時に得られる収入は非常に高く、教育投資の私的収益率を更に高め、教育投資することにますますインセンティブが与えられた。

このように政府・公共部門の雇用制度と諸教育政策の実施は学歴・技能保持者の供給を過剰にし、彼らの失業を増加させたが、民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金率が低下しない要因は何であったのか。第一に、民間フォーマル企業は、非肉体労働として雇用する労働者の労働効率を最大化するために賃金率を内生的に決定し、利潤を最大化するためにその雇用水準を決定しているものと解釈できる。民間フォーマル企業は内生的に高水準に決定した賃金率を提示し雇用を拡大しているが、労働効率の高い労働者を確保するために政府・公共部門よりも賃金率を高く設定する（図 6.1及び表 6.9）。この場合、賃金率を低下させると労働効率の高い労働者を雇用できず、しかも雇用労働者の労働効率は低下するので利潤は減少する。それ故に、学歴・技能保持者の供給が過剰であっても賃金率を低下させるインセンティブは低いものと考えられる。

第二に、民間フォーマル部門に対して適用された賃金政策の影響によって賃金率が制度的に高い水準に規定されたということも考えられる。まず、最低賃金率は民間フォーマル部門の賃金を高率に規定するほど高くはない。一方、表 6.8に示したように生活費支給制度、追加的昇給の適用により民間フォーマル部門の賃金率は上昇しているが、賃金政策が民間フォーマル部門全体の賃金上昇に及ぼした影響は低い（表 6.9）。他方、労働組合の賃上げ交渉により賃金が増加した例も見られるが（表 6.8）、労働組合の組織化が進んでいるのは民間フォーマル部門の製造業の一部のみであるので、賃金水準全体への影響は少ないものと思われる。従って、最低賃金率、生活費支給制度、追加的昇給等の賃金政策や労働組合の賃上げ圧力という制度的影響よりも、労働効率の高い労働者を確保し、彼らの努力を引き出すために内生的に賃金を高い水準に決定するという民間フォーマル企業の合理的行動が賃金率を下方硬直的にしているものと結論付けることができる²⁸。

民間フォーマル部門の賃金率が下方硬直的であるために、非肉体労働に従事することを望むが雇用されなかった学歴・技能保持者は政府・公共部門に供給される（表 6.11）。政府・公共部門では先に指摘した学校卒業生雇用保証制度を実施し、労働市場に残る学歴・技能保持者を大量に雇用吸収する。

²⁸ つまり、Leibenstein(1957, 1958, 1978)、Stiglitz(1976)、Akerlof and Yellen(1990)らによる効率的賃金仮説が、エジプトの都市労働市場における民間フォーマル部門の賃金率の下方硬直性を説明するのに妥当な枠組みであるといえるだろう。

その結果、1988年において政府・公共部門が高卒・専門学校卒の男性労働者の55.4%を、女性労働者の79.6%を、大卒の男性労働者の66.6%を、女性労働者の80.1%を雇用吸収していた(表6.4及び表6.5)。表6.11に示した政府・公共部門における労働需要関数の推計結果から、政府・公共部門の雇用水準は賃金率とは独立に決定されているようであるが、雇用を拡大した結果、賃金水準は低下し、民間フォーマル部門との賃金格差は拡大した(図6.1及び表6.7)。しかし、学歴・技能保持者の多くを制度的に吸収してきた政府・公共部門の雇用も飽和状態に達し、1980年代半ばからは財政赤字のため雇用を削減せざるを得ない状況に陥っている。特に、国営企業では1978年の国営企業改革以降は賃金率を高くし雇用を少なくする傾向にある。また、1986年から開始された構造調整プログラムでは国営企業の経営の改善、効率化、合理化そして民営化が進んでおり、雇用水準は低下している(表6.1)。その結果、労働市場には大量の学歴・技能保持者の失業が顕在化することになった。

このように、民間フォーマル部門における非肉体労働の賃金率の下方硬直性と政府・公共部門の雇用削減により、図6.3及び図6.4で図示したように、エジプトの都市労働市場は失業が生じる形で均衡する。政府・公共部門における非肉体労働の賃金率は、市場均衡水準よりも高い水準に維持される。そして民間フォーマル企業はその水準よりも高く賃金を決定するので、非肉体労働の賃金率は市場均衡水準よりも上方に乖離するばかりか、民間フォーマル部門と政府・公共部門の間に賃金格差が根強く存在することになる。

その一方で、肉体労働市場では民間フォーマル部門と政府・公共部門の間の賃金格差は殆ど見られない(表6.7)。また、肉体労働の賃金率は民間インフォーマル部門の賃金率と比較して著しく高いわけではない[Mead(1982:167), Hofman(1986:273), Rizk(1991:174-175)]。従って、政府・公共部門と民間フォーマル部門の間の肉体労働市場はほぼ統合されており、インフォーマル部門とも流動的な労働市場を形成しているものと考えられる。肉体労働に主として従事するのは非識字者層や読み書き可能な層であるが、彼らの失業は近年減少している。また、農村から限界的労働者が流入するが、彼らは民間インフォーマル部門や政府・公共部門と民間フォーマル部門の肉体労働市場に参入することができる。従って、都市に学歴・技能保持者の失業が増加するが、農村から流入する限界的労働者が失業する可能性は低いものと考えられる。都市に高水準の失業が存在するのに農村からの労働移動は続くが、限界的労働者は都市インフォーマル部門や肉体労働市場で雇用されているものと推論できる。

以上のようにエジプトの都市労働市場では、第一に、非肉体労働市場内において民間フォーマル部門と政府・公共部門の間に賃金二重構造が生じている。これは先に指摘したように、民間フォーマル企業が内生的に非肉体労働の賃金率を高率に決定する一方で、政府・公共部門では民間フォーマル部門で雇用されなかった学歴・技能保持者を雇用政策によって吸収しようとし賃金率を低下させるからである。第二に、非肉体労働市場と肉体労働市場・インフォーマル部門の間にも賃金二重構造が生じ

ている²⁹。この賃金二重構造が生じる背景には、政府・公共部門で雇用されるには学歴という資格が必要であり、賃金率は学歴と勤続経験年数によって決定されることがある。高学歴であるほど、勤続年数が長いほど収入は増加する（表 6.10）。つまり、政府・公共部門は資格性により分断されており、資格（学歴）のない労働者は肉体労働市場に参入できても非肉体労働市場には参入できない。勿論、賃金水準も制度的に決定されるので非肉体労働と肉体労働の間の賃金格差が調整されることもない³⁰。

一方、民間フォーマル部門において政府・公共部門で見られるような資格性による非肉体労働市場への参入制限が機能しているかどうかは検証可能な事実はないが、学歴・技能保持者の供給が過剰であつても賃金率は低下せず、民間フォーマル企業が労働効率の観点から内生的に賃金率を決定しているとすれば、肉体労働に従事する労働者が非肉体労働市場に参入するのは難しいものと推測できる。つまり、民間フォーマル部門の非肉体労働市場と肉体労働市場・インフォーマル部門の間の賃金格差も調整されない。その結果、民間フォーマル部門の非肉体労働市場で職を探す学歴・技能保持者と、非肉体労働市場に参入しようとする未熟練労働者や限界的労働者は失業や低位雇用状態になるものと推論できる。

²⁹ 民間フォーマル部門と政府・公共部門における肉体労働市場とインフォーマル部門の間に賃金格差が殆ど存在せず、農村からの限界的労働者の流入もあることから、肉体労働市場とインフォーマル部門でひとつの流動的な労働市場を形成しているものと考えられる。しかし、その一方で、非肉体労働市場との賃金格差は調整できず、賃金二重構造が生じる。

³⁰ 表 6.7 では政府・公共部門における非肉体労働と肉体労働の間の賃金格差は縮小しているが、肉体労働の賃金率が最低賃金率の規定により底上げされる一方で、雇用を拡大するために非肉体労働の賃金率は低下した。その結果、非肉体労働と肉体労働の間の賃金格差は縮小したが、両者の労働市場が調整されたわけではない。

終章

本研究は、発展途上国の労働市場に賃金二重構造が生じ、失業と低位雇用が並存するのはなぜか、という問題提起から、エジプトの労働市場を実証の場として、労働市場におけるこの2つの構造的歪みを、企業と家計の行動というミクロ的視点を明示的に入れて分析することにより、発展途上国の一般均衡論的労働市場モデルを構想するものであった。現代のエジプト労働市場の実態を踏まえると、都市における期待賃金率と農村の賃金率の格差によって労働移動が誘発されることを想定したハリス=トダロー・モデルの枠組みが実証的に妥当であると考えられたので、このモデルを本研究の出発点とした。しかし、経済の門戸開放政策によって著しい経済成長を遂げ、資本と労働の国際移動を通じて世界市場に統合される動態過程にあるエジプト労働市場に対して、従来のハリス=トダロー・モデルの想定がそのまま適用可能であったのではない。エジプトの労働市場における企業と家計の行動をよりミクロな視点から分析し、[1]労働供給行動を考慮に入れた労働移動メカニズムを導入する、[2]外国への出稼ぎ労働移動の影響を明示的に取り込む、[3]農村労働市場に農家の労働需給行動を導入する、[4]都市労働市場における賃金の下方硬直性の内生メカニズムを導入する、という従来のハリス=トダロー・モデルにはない新しい枠組みを想定することで、エジプト労働市場的に修正を試みた。

エジプト労働市場には、ハリス=トダロー・モデルで想定される都市（工業部門）と農村（農業部門）の間の賃金格差だけでなく、都市と農村それぞれの内部において賃金格差が存在する。しかも、これらの賃金格差は、従来の枠組みで想定されているような外生的に与えられる制度的要因では十分に説明できない、経済主体の合理的な行動の帰結として生じたものであった。このように経済メカニズムの内部から生じる賃金二重構造、すなわち「市場の構造的な歪み」が、発展途上国の労働市場において失業と低位雇用を生むメカニズムの根底にあるという問題を提起したことが、本研究における重要な貢献に他ならない。本研究では、上記の発展途上国の労働市場についての一般的命題を、エジプトというフィールドを借りて実証的に示すことができた点にその意義があった。

1. エジプト労働市場における失業と低位雇用の問題

エジプトは1974年に経済の「門戸開放政策」を導入し、市場メカニズムを重視する経済体制に移行して以来、高貯蓄・高投資を実現して目覚ましい経済発展を遂げている。経済の急速な成長は、農業部門と非農業部門の生産構造を変化させ、労働市場の構造に大きな影響を及ぼしている。まず、1970年代から1980年代にかけて起こった二度の石油危機により、多くの農業労働者が産油国や自国内の都市の非農業部門に移動したために、農業部門では労働力が相対的に希少になり実質賃金率が上昇した。農業の実質賃金が上昇する一方で、農業機械や肥料の投入財には政府の補助金が供与されており、

また、輸入代替工業化政策の影響で為替レートが過大評価されていたために、投入財の価格が労働よりも相対的に安価になった。その結果、農業機械や肥料が労働を代替するという生産技術の変化が見られた。一方、非農業部門では、石油危機期に急増した石油収入と出稼ぎ労働者の外貨送金によって賄われた投資が増加したことで、資本蓄積が加速化した。また、数度にわたり実施された経済の五カ年開発計画では工業投資が常に優先されていただけでなく、また、1986年まで輸入代替工業化政策の下で工業部門の保護・育成のために為替レートが過大評価されていたために、資本が労働に比べて安価になり、資本集約的に生産構造が展開した。他方、石油収入と外貨送金の急増によって非農業部門の中でも、建設業、サービス産業、小規模産業等の雇用は肥大化し、農業部門から流入する労働力を吸収して生産構造が労働集約的に変化した。

石油危機を起因とする石油収入と外貨送金の急増、経済開発五カ年計画の実施、及び輸入代替工業化政策の下での為替レートの過大評価によって、農業部門から非農業部門への労働移動は加速化した。この影響により、非貿易財部門の労働集約化が誘発される一方で、工業部門と農業部門の資本集約化も誘発された。しかし、非貿易財部門の雇用吸収力は石油危機時に一時的に増加したが、農業部門と工業部門の資本集約化による雇用の減退を埋め合わせることができず、非貿易財ブームの終息とともに雇用吸収力は減退した。

このようにエジプトの経済成長は石油危機に誘発された外生的なものであり、石油価格の変動に対して脆弱である。経済の門戸開放政策開始によって市場メカニズムを導入することで、経済は急速に成長しているが、その一方で失業者が増加していることも事実である。特に、顕在化する都市の失業と低位雇用は、エジプト経済における重要な問題になっている。

2. 非農業・農業部門間の賃金二重構造

1970年代以降のエジプト労働市場では、都市に高水準の失業が存在し、しかもこれが増加しているのに、農業部門から非農業部門への大量の労働移動が続いている。しかも、非農業部門と農業部門間の実質賃金格差が縮小しているにも関わらず、労働移動は続いている。エジプトにおけるこの労働移動は何によって起こっていたのか。

労働移動の要因を実証的に分析する前に、本研究では、発展途上国の農業労働者ないし農家も利潤機会に対し合理的に行動するという新古典派的見解に基づき、労働移動の意思決定に関して個々の労働者が期待効用を最大化するために移動の行動を選択する、というモデルを定式化した(第4章)。このミクロ主体の効用最大化理論から労働移動の選択を説明するモデルは、農業労働者ないし農家が、移動する場合と移動しない場合の期待効用水準を比較し、移動する場合の期待効用が移動しない場合の効用を上回る時にのみ、労働者は移動するというものである。労働者の移動の性向は、移動先での雇用確率と賃金率が増加すれば上昇し、移動に要する費用、農産物価格、農家の農地保有規模、及び

非勤労所得の水準が上昇すれば低下することが、効用最大化理論を基に説明することができた。従来のハリス=トダロー・モデルは労働需要側のみの分析であるが、本研究では労働供給者の行動として労働移動を説明している。また、従来のハリス=トダロー・モデルでは、移動する労働者の異質性が考慮されていないが、このモデルでは、農地保有の規模、非勤労所得の水準によって労働者を分類した上でその移動を分析している点で、移動労働者の異質性を明示的に取り込んだものである。本研究ではマイクロ・データが得られないため、労働者の異質性を明示的に取り込んだ実証分析はできず、集計レベルで行っているが、労働移動の行動におけるマイクロ主体の合理性を支える理論的根拠を提示することができたと考えている。

それでは、実際に農業労働者ないし農家が合理的に行動を選択しているのならば、都市に高水準の失業が存在し、非農業・農業部門間の賃金格差が縮小しているにも関わらず、農業労働者が移動しているのはなぜなのか。1970年から1995年のエジプトにおける労働移動は都市における雇用確率に大きく依存しながらも、石油危機による石油価格の高騰により、ペルシャ湾岸の産油国においてエジプト人労働需要が急増したことに起因する¹。移動の形態は、[1]農業部門の労働者が直接産油国に出稼ぎに行く、[2]都市の非農業部門の労働者が出稼ぎに参加する一方で、農業労働者が都市に移動する、[3]石油収入と出稼ぎ労働者の外貨送金が建設業、サービス業等の非貿易財部門の雇用拡大を誘発することで、農業労働者の移動が加速化する、という3つである。つまり、エジプトの労働移動は、工業部門の資本蓄積による成長に誘発されたというよりは、門戸開放という経済の開放と石油危機という国際経済からくる外的要因により、資本と労働の国際移動を通して労働市場が世界市場に統合される過程において誘発されたものであるといえるだろう。また、内的要因としては、石油収入と外貨送金により肥大化した非貿易財部門の成長に誘発されたものであった。

従って、従来のハリス=トダロー・モデルで想定されたように都市と農村の期待賃金格差により労働移動が誘発されるというメカニズムよりも、外国への労働移動の影響を明示的に取り組んだ Todaro and Maruszko(1995)の労働移動モデルが、エジプトの労働移動を説明する枠組みとして妥当であると考えられた。このモデルでは、都市や非農業部門の労働者が外国に移動するのに伴い、農村や農業部門の労働者が都市や非農業部門に移動するというメカニズムを想定しており、エジプトの労働移動の実態と整合的である。

このように1970年代以降のエジプトにおいて、石油価格の上昇による産油国での雇用機会の増加と、石油収入・外貨送金の流入に誘発された非貿易財部門における雇用拡大は、農業労働者が抱く都

¹ 本論文第4章における労働移動関数の推計において、非農業・農業部門間の実質賃金格差は縮小するのに労働移動が誘発されていることから、賃金差説よりもSchultz(1945)の就業機会説の方が説明力は高いことが指摘できた。一方、農村の農地・農村人口比率は説明力を持たなかったので、農地の希少性が労働者を都市に押し出すというプッシュではなく、雇用確率と産油国における労働需要の増加により労働者が引かれるというプル要因でエジプトの労働移動を説明できることも示すことができた。

市での雇用確率と期待所得を高め、労働移動を加速化した。かくして労働供給面より都市や非農業部門における失業と低位雇用は増加した。つまり、都市に高水準の失業が存在するにも関わらず、産油国とエジプトの都市における期待所得が高まったことが、都市への労働移動と都市の失業が増加したことの労働供給側の要因である、ということが本論文の労働移動分析における結論である。

以上のように、湾岸産油国における労働需要の増加と国内の非貿易財部門の肥大化に誘発される形で起きたエジプトの労働移動は、1960年代初頭には5倍以上もあった非農業・農業部門間の実質賃金格差を1980年代半ばまでに約2倍にまで縮小させた。但し、1980年代後半から1990年代にかけて石油価格低迷により出稼ぎ労働者が減少したことから、賃金格差が再び拡大していることも事実である。非農業・農業部門間の実質賃金格差は最も縮小した時期でさえ約2倍もあり、完全には均衡していない。農業労働者が移動の意思決定をする時に、移動先で失業する可能性と移動の費用を考慮しているとすると、賃金格差が完全になくなることはない。しかし、賃金格差が根強く残っていることと、1980年代半ば以降再び賃金格差が拡大していることを考えると、農村と都市それぞれの労働市場における企業と家計の行動に立ち入って、賃金格差を残存させる要因とそのメカニズムを分析する必要があった。

3. 農村労働市場における賃金二重構造

出稼ぎ労働者が急増し、彼らの外貨送金が流入することで、国内の非農業部門への労働移動が誘発され、農村労働市場における労働過剰状態は多分に軽減された。また、労働力の希少性を反映して農業の実質賃金率は上昇し、季節的に労働力が不足することも報告されるようになった。ハリス=トダロー・モデルにおける農村労働市場の仮説は、完全競争に近い形で機能する労働市場が存在するというもので、賃金率は労働の限界生産性に等しく決まり、農村には失業は存在しないことになる。しかし、エジプトの農村で季節的に労働力が不足することが指摘されるのにも関わらず、農村の失業と低位雇用は依然として解消されないままである。

エジプトの農村労働市場が完全競争の条件を満たしているのかどうかを検証するために、1964年から1995年においてエジプトの農業部門における労働の限界生産性を推計し、農業の実質賃金率の推移と比較してみた(第3章)。この推計によれば、両者の相関(正の相関)は高いが、労働の限界生産性は実質賃金率の下方に乖離しており、農業部門には依然として労働者が過剰に雇用吸収されているものと推論できた²。他方、発展途上国の農村労働市場において度々報告されているように、エジプ

² 先に指摘したように、1964年から1995年にかけてエジプトの農業では、農業機械や肥料が労働を代替するという生産技術の変化が見られた。しかし、労働の限界生産性は依然として実質賃金率を下回るという推計結果を得ている。要素代替の観点から言及すると、エジプトの農業の労働集約的性向は、長期と短期の雇用契約形態及び家畜経営と大きく関係しているものと考えられる。本論文第3章及び第5章を参照

トの農家も経営規模が大きくなるにつれて土地生産性が低下する(Fitch and Soliman, 1983:45-79)。更に、全体としては一見競争的に見えるエジプトの農村労働市場でも、同一労働者に対して地域的な賃金格差が存在している[Esfahani(1988:146-147), Richards(1994:256-258)]。

これらの諸事実から、エジプトの農村労働市場が不完全であることが示唆され、完全競争下の単一の農村労働市場が存在することを想定するハリス=トダロー・モデルは、当てはまらないといえる。このように農村労働市場の不完全性が示唆される中で、季節的に労働力が不足するにも関わらず、失業と低位雇用が存在する要因は何であるのだろうか。

エジプトの農村に土地なし農家と農業賃金労働者が大量に存在することから、労働市場が流動的であるものと想定できる。しかし、ミクロな視点から農家の労働需給行動を観察すると、エジプトの農家が雇用労働者との間で長期雇用契約と短期（臨時雇い）雇用契約の二種類の契約を結んでいることが指摘できた。

エジプト農村労働市場における長期契約労働者はタミリーヤ(*tamilia*)労働者と呼ばれ、タマリーヤ(*tamaliya*)という農家の雇用主と依存関係にある共同体を構成する。一方、短期契約労働者はタルヒーラ(*tarhila*)という臨時契約システムの下で働くタラヒール(*tarahil*)労働者と呼ばれる。タラヒール労働者は週や月単位で雇われ、ファス（畝）1本で農業と建設業を季節的に渡り歩く非常に流動性の高い労働者である。つまり、短期契約労働市場は極めて競争的である。それに対して長期契約労働者は、農家と1年かそれ以上の長期に渡る雇用契約を結び、年間を通して安定した雇用と収入が得られるだけでなく、納税、葬儀、疾病、結婚の際には雇用主の農家から財政的支援と保護を受ける。長期労働者は農家と密着した関係にあり、判断、管理、監視等の通常は農家の家族労働者が担う農作業の責任を負い、新作付け体系や新作物の導入、家畜の世話等に重要な役割を果たしている。このようにエジプトの農村労働市場は、長期契約と短期（臨時雇い）契約労働市場に二分されていて、しかもその2つの労働市場間には同一労働者に対しても明らかな賃金格差が存在する。

エジプトの農家が長期と短期の二種類の雇用契約を結ぶことから、農家の労働需給行動を説明するためにはEswaran and Kotwal(1985a)による賃金契約モデル(wage-contract model)の枠組みが適切であると考えられた。彼らのモデルでは、農家が雇用労働者の努力を引き出すために、農作業の過程を雇用の監視が必要な作業と監視費用の低い作業に二分し、前者には長期契約を、後者には長期契約と短期契約の両方の労働者を投入し、長期契約労働者が仕事を怠けると来期の契約では、短期契約に降格するという条件を課すことで、長期契約労働者の努力を自己監視を通じて引き出すインセンティブを与えるものとしてモデルが構成されている。

しかし、エジプト農村労働市場では1970年代半ばから都市や産油国への労働移動が盛んになり、

されたい。

農村で季節的に労働力が不足するようになった。また、1980年代半ばから高収量品種(HYVs)や新作付け体系が導入され、農業の技術進歩が進んだ。本研究では、農外雇用機会の増加による農村労働市場の逼迫と農業の技術進歩というエジプト農村労働市場の現状を考慮し、農家は農繁期の労働力の確保（量の確保）と新技術導入に必要な技術能力の確保（質の確保）のために、長期と短期の契約を結ぶことが必要になっているものとの新しい解釈をした。長期契約労働者は各々の農家に密着した技能を持っており、農外雇用機会の増加により長期契約労働者が離職してしまうことは、農家にとって大きな損失であると考えられるからである。また、本研究では、長期契約労働者が離職する可能性を低くするために、農家が支払い賃金を内生的に高率に決定するという仮説を Eswaran and Kotwal (1985a)の賃金契約モデルに導入した（第5章）。

このモデルにおいては、長期契約は雇用と収入が年間を通して安定しているので、長期契約を望む労働者の供給が過剰であることを想定している。しかし、農家は長期契約労働者が離職する可能性を低くしようとするので、支払い賃金率を低下させるインセンティブは低い。長期契約労働者が離職する費用が賃金に体化されているので、長期契約労働者に支払う賃金は短期契約労働者の賃金を上回り、賃金二重構造が生じる。その結果、長期契約を望むが雇われなかった労働者は短期契約労働市場に参入しなければ失業する。かくして、短期契約労働市場では農繁期に労働力不足が生じる一方で、長期契約を望む労働者の失業が並存する。また、短期契約労働者は農繁期にのみ雇われるので、農閑期には低位雇用状態で農村に留まることになる。

このように、エジプトの農村労働市場に季節的な労働力不足が指摘される一方で、失業と低位雇用が残存しているのは、農家が雇用労働者のインセンティブと離職の問題に対処した合理的な行動の帰結であるということが論証できる。本研究では、マイクロ・データの制約上、定式化したモデルを用いての実証分析はできなかった。しかし、従来のハリス=トダロー・モデルでは考慮されていない農家の労働需給行動を導入することによって、農家の合理的行動をベースに農村に失業と低位雇用が並存するメカニズムを説明することができたことに意義がある。

4. 都市労働市場における賃金二重構造

農村から労働者が大量に流入したことで都市労働市場は労働過剰状態になったが、都市フォーマル部門の雇用吸収力が低いために、失業と低位雇用が顕在化している。しかも本研究の分析によれば、エジプトの都市労働市場における失業の主体は、[1]12歳から29歳の若年労働者、[2]労働市場への新規参入者、[3]高卒・専門学校卒・大卒の学歴・技能保持者、である。一方、非識字者層や読み書き可能な層は主として未熟練労働市場に参入することが推測されるが、彼らの失業は近年低下している。ハリス=トダロー・モデルでは、都市フォーマル部門に参入しようとして失業や低位雇用状態に追い込まれてしまうのは、未熟練労働者であるとされているが、エジプトの都市労働市場で失業や低位雇

用状態になるのは高学歴労働者である。このことは、都市フォーマル部門では農村から流入した未熟練労働者の失業よりも、高学歴労働者を中心とした供給過剰による失業が発生していることを示している³。

高卒・専門学校卒・大卒の学歴を保持する労働者の過剰供給が生じた原因は何であったのだろうか。エジプトの政府・公共部門の雇用に際しては学歴が重視され、特に非肉体労働に従事するには高学歴が要求される。また、高校・専門学校・大学の卒業者の雇用は「学校卒業生雇用保証制度」により保証された。しかも一度雇用されれば給与水準は「公共部門補償政策」により業績とか市場条件とは無関係に学歴と勤続年数に応じて決定された。この政府・公共部門における賃金・雇用制度の他、義務教育の拡大、授業料の無料化という教育政策により、教育投資の私的費用は低く、私的収益率は高くなった。特に、大学教育を受けた後に政府・公共部門で働いたという経験があると、政府経由で産油国への出稼ぎに派遣される際に非常に有利な履歴となり、高収入が期待できるので、教育を受けることに高いインセンティブが与えられた。既に明らかのように、高学歴労働者の過剰供給は、労働需要とは無関係に、政府・公共部門での雇用制度と諸教育制度を通じて供給側から作り出された。

教育を受けた労働力が増加することは、経済的的人的資本の蓄積を促し、経済発展にとって好ましい条件を創り出すものであるが、産業に雇用されなければ、人的資本の潜在的な能力は生産に貢献することができない。高学歴労働者層の供給が過剰であるのに、民間フォーマル部門の非肉体労働の賃金率が低下しなかった要因は何であったのだろうか。

従来のハリス・トドロウ・モデルでは、都市の最低賃金制度や労働組合の賃上げ圧力等の制度的影響が、フォーマル部門の賃金の下方硬直性を説明する要因である。しかし、エジプトの都市労働市場では、制度的最低賃金率はインフォーマル部門の賃金率と比較して著しく高いわけではなく、また、労働組合の組織化も製造業の一部を除き進んでいない。一方、政府・公共部門では急激な物価上昇に直面して実質賃金率が低下するのを防ぐために、貨幣賃金の引き上げ政策がとられた。また、同様の賃金政策が民間フォーマル部門でも適用された。他方、民間フォーマル部門の賃金構造を見ると、非肉体労働の賃金が肉体労働の賃金を大きく上回り、両者の格差は拡大している。

これらの事実を説明するために、まず、先に指摘した政府・公共部門の雇用と賃金の決定制度が民間フォーマル部門に外生的な影響を及ぼし、非肉体労働の賃金率の下支えになることで高く維持させる、という仮説を検討した。しかし、民間フォーマル部門の非肉体労働の賃金率が政府や国営企業の

³ 非識字者層や読み書き可能な層は、主として農業、都市インフォーマル部門、都市フォーマル部門の肉体労働の3つの労働市場に雇用吸収される。一方、都市インフォーマル労働市場と都市フォーマル部門の肉体労働市場の間に賃金格差は殆ど存在しない。これらのことから、この3つの労働市場は流動的な労働市場を形成しているものと推測できる。しかし、都市フォーマル部門の非肉体労働市場とこの3つの労働市場の間では、賃金格差が拡大していることから、両者の間に賃金二重構造が生じているものと考えられる。本論文第6章を参照されたい。

賃金率よりも急速に増加し、両者の賃金格差が拡大している事実を説明するには十分ではなかった。従って、民間フォーマル企業が労働効率の高い労働者を雇用し、彼らの努力を引き出すために、内生的に非肉体労働の賃金を決定しているという仮説が妥当であろうと考えた。

民間フォーマル企業が賃金率を内生的に決定することを想定すると、賃金を下げると質の良い労働力を確保できなくなるだけでなく、彼らの生産性も低下するので、賃金をできるだけ低くするというインセンティブはないものと解釈できる。この行動は企業の利潤最大化行動として何ら矛盾はない。また、民間フォーマル企業と同様に国営企業も、1978年の国営企業改革以降は非肉体労働の雇用を抑制し、賃金を高く維持する傾向にある。また、政府も「学校卒業者雇用保証制度」により高校卒・専門学校卒・大学卒を積極的に雇用してきたが、1980年代半ば以降は財政悪化のためにこの雇用制度は行き詰まっており、雇用を抑制・削減せざるを得ない状況にある。その結果、高学歴労働者の供給は過剰であるが、民間フォーマル部門では賃金水準は低下しないために雇用は拡大しないし、政府・公共部門でも財政悪化のため雇用が拡大しないという状況になりつつある。

このように民間フォーマル部門の賃金率が内生的に高率に維持されるために、非肉体労働市場における民間フォーマル部門と政府・公共部門の間の賃金格差、並びに民間フォーマル部門内の非肉体労働と肉体労働の間の賃金格差は調整されずに残存する。一方で、政府・公共部門の賃金は学歴と経験年数に応じて決定されるため、同部門の非肉体労働と肉体労働の間の賃金格差は調整されるわけではない。かくして、非肉体労働市場と肉体労働市場、更には民間インフォーマル部門の労働市場との間に賃金二重構造が生じることになる。従って、民間フォーマル部門の賃金率が下方硬直的であることを、従来の制度的要因のみによって説明することは難しく、むしろ民間フォーマル部門の企業が雇用者の労働効率を高めるために賃金率を高くしているという内生的メカニズムによって説明できる、というのが本研究の都市労働市場分析における主張である。

4. 失業と低位雇用の並存

農村労働市場では労働過剰状態が軽減し季節的に労働力が不足するようになったが、農家が雇用労働者のインセンティブと離職の問題に合理的に対処した結果、長期契約と短期契約に労働市場が二分され、両市場の間に賃金二重構造が生じている。農家が長期雇用契約への支払い賃金を低下させるインセンティブは低いので、長期契約を望む労働者は当該雇用契約を得られなければ失業するが、短期労働市場に参入したとしても農閑期には低位雇用状態になってしまう。一方、農村から大量の労働者が流入し、労働過剰状態になった都市労働市場では、フォーマル部門内が非肉体と肉体労働市場に二分されており、両市場の間に賃金格差が存在している。農村から流入する未熟練労働者はフォーマル部門の肉体労働市場とインフォーマル部門に容易に参入できるが、フォーマル部門の非肉体労働市場に参入しようとする労働者（主として高卒・専門学校卒・大卒の高学歴労働者）は失業する可能性が

高い。都市に失業と低位雇用が大量に存在しても、民間フォーマル企業が非肉体労働の賃金を低下させないのは、企業における労働効率の観点から合理的な行動であると解釈できるが、非肉体労働と肉体労働市場の間の賃金格差を生み出す原因になっている。

このように、農村では農家が都市では民間フォーマル企業が、利潤最大化行動から賃金率を内生的に高く決定するために、賃金二重構造が生じ、失業と低位雇用が発生している。労働供給主体である家計ないし個々の労働者は、農家や都市の企業が内生的に決定した高賃金に対して期待効用を最大化するように行動する。結果として、農村に留まることを選択した労働者は、長期雇用契約の機会を待つか、短期契約労働市場に参入して農繁期にのみ雇われる。農村から移動することを選択した労働者は、都市の建設業、サービス産業や民間インフォーマル部門等の非貿易財部門に流入するが、工業部門、民間フォーマル部門等の貿易財部門に移動できずに滞留する。一方、都市労働市場における高学歴労働者は、政府・公共部門に滞留するか職探し状態となり、失業増加の要因となるのみならず、人的資本としての潜在的な能力を浪費することになる。

1980年代半ば以降、政府・公共部門は財政赤字により従来の雇用保証制度を維持できなくなり、雇用を抑制・削減する傾向にあるが、民間フォーマル部門の雇用吸収力は低く、増加する失業者を吸収できていない。他方、労働力人口の増加率は総じて高く、近年では労働市場への若年労働者の新規参入と女性労働者の参加が増加しており、労働供給の圧力は高い。都市と農村の失業者や低位雇用者に対しては、外国での出稼ぎ機会や都市・非農業部門における雇用機会は常に開かれていることから、一般に人々は移動に際しての期待所得は極めて高い。農村で失業や季節的に低位雇用状態にある労働者は、農村で他の長期契約労働者が離職するのを期待して農村に留まっている、一方、都市で失業している、もしくは肉体労働やインフォーマル部門で就業している労働者は、非肉体労働での雇用機会を期待して、失業や低位雇用状態であっても留まっているものと解釈できる。農村で長期雇用契約によって得られる所得、また、都市で非肉体労働に従事することで得られる所得は高いため、失業する可能性が高くても就業機会を待つことから得られる期待所得は高いからである。

以上要約したように、本研究ではエジプトというフィールドを借りることで、発展途上国の労働市場において、賃金二重構造が生じ、また、失業と低位雇用が並存しているそのメカニズムを経済主体の合理的行動の帰結として論証することができた。本研究で論証することができた経済学的命題を基礎として、発展途上国の労働市場研究に関して、以下の4点につき課題を提起して本研究を終えることにしたい。尚、提起した諸命題を他の発展途上国において検証することは今後の研究課題にしたい。

[1]発展途上国の労働者に対して今後、外国への出稼ぎの機会は拡大するものと考えられる。出稼ぎ機会の増加は、相対的に国内での労働供給を低下させ、失業を軽減させるが、都市や非農業部門で働いていた労働者が出稼ぎに参加するに伴い、農村・農業部門の労働者が抱く都市での雇用確率は高

まる。一方、出稼ぎ労働者の外貨送金は、国内において建設業、サービス産業、小規模産業等の非貿易財部門における雇用の増大をもたらすので、これも都市や非農業部門における雇用確率を高めることになる。その結果、農村から移動しようとする労働者の期待所得は高くなり、労働移動が更に誘発され、かえって都市での失業や低位雇用が増加することになる。

[2]土地売買市場が欠如し、また、土地貸借市場が未発達で、かつ農業労働需要の季節性が存在する農村労働市場において、農外雇用機会の増加に伴って労働市場が逼迫してくると、農繁期の労働力を確保するための契約が重要になってくるものと考えられる。また、高収量品種(HYVs)や新作付け体系の導入という農業技術の進歩が進むと、これによる熟練労働者を確保するための契約が必要になってくると考えられる。雇用労働者の量の確保と質の確保のために、農家は農業労働者との間で長期と短期（臨時雇い）の二種類の雇用契約を結ぶことが必要となるが、長期契約労働者と短期契約労働者が非代替的である場合には、農家が長期契約労働者のインセンティブと離職の問題に対処する結果、労働市場が長期と短期に二分され、両者の間に賃金格差が生じる可能性がある。この場合、長期契約を望む労働者の供給が過剰になる一方で、短期契約労働市場には労働力不足が生じ、農繁期においても失業と低位雇用が並存することになる。

[3]就業者全体に占める政府・公共部門の比率が高いことは、発展途上国の労働市場の特徴（特に中東・北アフリカ地域）であるが、政府・公共部門の制度的雇用・賃金決定は、高学歴労働者を中心とする賃金構造と供給構造に歪みをもたらすだけでなく、彼らを自部門内に過剰に雇用し滞留させることになる場合が多い。その一方で、民間フォーマル企業は労働効率を上げるために賃金を内生的に高く決定する可能性があり、高学歴労働者の供給が過剰であっても雇用吸収力を増加させるインセンティブは低い。この場合、民間フォーマル部門と政府・公共部門の間だけでなく、民間フォーマル部門内においても賃金二重構造が生じる。その結果、労働市場におけるミスマッチを引き起こし、彼らの人的資本としての潜在的な能力を浪費させることになる。

[4]発展途上国の労働市場において、賃金二重構造が生じ、失業と低位雇用が並存するメカニズムの根底には、経済メカニズムの外部から与えられる制度的要因だけでなく、農村の農家や都市の企業家の利潤最大化行動から生ずる賃金二重構造が存在する。従って、発展途上国の労働市場に内在する構造的な市場の歪みは、経済主体の合理的な行動の帰結として経済メカニズムの内部から生ずるものと結論付けることができる。