

第2章 エジプト労働市場における民間部門の発展と構造的課題

著者	柏木 健一
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
シリーズタイトル	研究双書
シリーズ番号	590
雑誌名	中東アラブ諸国における民間部門の発展
ページ	69-106
発行年	2010
出版者	日本貿易振興機構アジア経済研究所
URL	http://hdl.handle.net/2344/00011459

第2章

エジプト労働市場における民間部門の発展と 構造的課題

柏木 健一

はじめに

統制経済を初期条件にもつエジプトにおいて、公的部門から民間部門への資源移転は容易ではない。エジプトにおいて民間部門発展の契機となったのは、1974年の「門戸開放政策」の実施である⁽¹⁾。同政策は、為替管理や金融規制の緩和、貿易拡大などを通じて国内外の民間資本を積極的に活用し、統制経済からの転換を図るものであった。門戸開放政策以降1980年代半ばまでエジプト経済は高成長を記録したが、公的部門主導・介入型の経済構造を変革することは容易でなかった。1980年代後半になると、インフレの昂進や対外債務の累積、財政赤字の慢性化などのマクロ経済の不均衡問題が顕在化し、経済成長率は低迷した。

1991年にIMFと世界銀行主導による経済改革・構造調整プログラム（Economic Reform and Structural Adjustment Program: ERSAP）が導入されると、経済改革が推進され、マクロ経済の不均衡は是正された⁽²⁾。さらに2004年7月にナズィーフ内閣が発足すると、経済構造改革と民営化が進展し、民間企業が比較的自由に活動できる経済環境が整った。

1990年代以降の一連の経済改革によって、民間企業を取り巻く経済環境は改善しつつあるが、それによってエジプト経済が民間部門を中心とする経済

構造に自動的に移行するわけではない。過去に統制経済を経験したエジプトでは、政府部門が生産と雇用においてまだ大きなシェアを占めており、現在でも政府・公的部門から民間部門への資源移転に困難を抱えている。その結果、政府・公的部門に人的資源が滞留する一方で、民間フォーマル部門の雇用吸収力が弱いゆえに、増え続ける労働力の受け皿となったのは小規模企業を典型とするいわゆるインフォーマル部門であった。

民間部門が発展するには、人的資源が十分に活用され生産性の高い民間企業が多く出現する必要がある。しかしながら、これまでのエジプトでは、人的資源が政府・公的部門やインフォーマル部門に生産性の低い労働力として滞留している可能性があり、このことが民間部門の発展に潜在的だが重要な制約となっていると考えられる。

以上のような問題意識に基づき、本章では、統制経済を初期条件にもつ国としてのエジプトに着目し、労働市場の構造的歪みという観点から、民間部門の発展を妨げている要因を考察することを目的とする。特に、人的資源の公的部門から民間部門への移動が容易でないことを論じる。

人的資源の民間部門への移動についてMazmudar [1981] は、マレーシアの労働市場の分析から、制度的に決定される高賃金が公的部門での雇用に対して強い選好を形成し、同部門への引力を発生させていることを指摘したが、それと同様の状況はエジプトを含む中東アラブ諸国にもあてはまると考えられる。それは中東アラブ諸国では非産油国であっても、政府が国民に富を分配するレンティア国家としての特質を多少なりとももつためである⁽³⁾。そのことが民間部門の自律的拡大を制約する要因となっていると考えられるのである。

以下第1節では、中東アラブ諸国が抱える共通課題として統制経済からの移行問題を取り上げ、市場移行国であるエジプトを分析対象とすることの意義を提起する。第2節では、近年のエジプトの経済改革と民営化について概観し、民間部門を取り巻く経済環境の変化を検討する。第3節では、労働市場の構造変化を分析し、その制度的問題を明らかにする。そして、第4節で、

民間企業の発展に向けた取組みについて概観する。最後に議論を要約し、結論を述べる。

第1節 中東の市場移行国における民間部門発展の共通課題

1. 統制経済からの移行問題

1940年代以降に社会主義体制に傾倒していった中東アラブの非産油国の多くは、1970年代以降に徐々に方針転換を模索し、市場経済路線に移行した⁽⁴⁾。また、そのほとんどの国が1990年前後にIMF・世界銀行主導の構造調整融資を受け入れ、現在まで経済自由化・規制緩和を主とする構造改革を実施している。しかしながら、統制経済期に構築された経済構造を変革することは容易でなく、政府・公的部門から民間部門への資源移動は必ずしも順調とはいえない。

ハンガリーの経済学者コルナイ (Janos Kornai) によれば、市場移行は体制転換 (transition) と構造変化 (transformation) の2段階に分けて捉えることができる⁽⁵⁾。そのうち体制転換の完成を示す指標としてコルナイは、①共産党が政治的な独占的権力を失うこと、②生産手段の大部分が私的所有で私的セクターがGDPの大部分を占めること、③市場が経済活動の支配的な調整システムであること、をあげた。これらの指標を中東アラブの非産油国に適用すると、多くの国は①を満たしているが、②および③についてはいまだ政府・公的部門が生産・雇用・賃金決定において中心的役割を果たしている国も少なくない。一般に途上国の経済発展においては、伝統経済から市場経済への転換が部門間資源移動を伴う開発問題として取り上げられることが多いが、中東アラブ諸国では統制経済からの移行という課題にも直面しているといえるだろう。

一方、持続的経済成長を実現するには、人的資源が十分に活用され、生産

活動に貢献することが重要である。ところが中東アラブ諸国では、政府・公的部門の雇用制度のために、人的資源の生産性が本来期待される水準よりも低くなっている可能性がある。また、人的資源の浪費は、技術進歩の停滞要因にもなりうる。事実、中東アラブ諸国について成長会計分析を行った研究の多くは、総要素生産性の経済成長への貢献がきわめて低いとの結論で一致している (Pissarides and Végonzonès-Varoudakis [2007: 143-146], Abu-Qarn and Abu-Bader [2007: 752-771])⁽⁶⁾。

このように技術進歩が長期的に停滞する構造は、崩壊していったソ連型の計画経済体制と共通する。社会主義的経済システムが長期的に衰退していった要因のひとつとして、資本蓄積に依存した成長パターンにとらわれ、技術進歩による成長パターンに移行できなかったことがある (速水 [1995: 139-141])。したがって、中東アラブ諸国が持続的経済成長を実現するためには、技術進歩主導型の成長を実現することが重要となろう。そのためには、人的資源が浪費されることなく、その能力が十分に活用されることが必要となる。

2. 移行経済としてのエジプト

経済自由化を推進し、現在もその路線で構造改革を実施しているエジプトは、中東アラブ諸国における市場移行国に位置づけられる。エジプトは、かつて英国の経済学者アーサー・ルイス (W. A. Lewis) によって、無制限的労働供給下で経済発展を遂げる二重経済モデルの典型とされた国である (Lewis [1954])。同モデルにおいては、人口爆発によって生じた過剰労働人口が生産性の高い近代部門に移行することによって経済発展が始動すると想定された。急増する労働人口を近代産業にいかに雇用吸収させるかは、現在のエジプト政府にとって、過去と同様に、重要な政策課題となっている。

しかし後世の現実には、以下の点でルイスの見解とは異なっていた。まず、伝統部門である農業部門の労働力の多くが移動した先は、政府・公的部門や

湾岸産油国であった。また、政府・公的部門は生産性の低い過剰労働者のプールを形成した。そして政府・公的部門のさらなる雇用拡大が困難になった結果、新たな雇用吸収先となったのは小規模企業を典型とするいわゆるインフォーマル部門であった。すなわち、エジプトの民間フォーマル部門は、ルイスの二重経済モデルで想定されたような過剰労働者を吸収して発展する近代部門には程遠かった。

具体的に、構造調整政策が導入された1990年代以降の就業構造の変化を観察しよう。表1は、政府部門、公的部門および民間部門における就業者数ならびに失業者数の推移を示したものである。就業者数の単位が100万人であるため、その詳細な変化を読み取ることはできないが、就業構造の変化は観察可能である。表1によれば、1992/93年から2007年にかけて、公的部門の

表1 部門別就業者数および失業者数の推移
(単位：百万人)

	政府部門 就業者数	公的部門 就業者数	民間部門 就業者数	失業者数
1992/93	3.8	1.2	9.6	2.5
1993/94	3.8	1.2	9.7	2.4
1994/95	4.0	1.2	9.7	2.0
1996	N.A.	1.1	N.A.	1.6
1997	4.4	0.9	10.0	1.4
1998	4.4	0.9	10.5	1.4
1999	4.5	0.9	11.0	1.5
2000	4.8	0.8	11.2	1.7
2001	4.9	0.7	11.4	1.8
2002	5.0	0.8	11.7	2.0
2003	5.2	0.8	11.7	2.2
2004	5.0	0.3	12.6	2.2
2005	5.0	0.7	13.3	2.4
2006	5.2	0.7	14.2	2.4
2007	5.4	0.6	15.1	2.1
2008 ¹⁾	5.3	N.A.	16.0	2.1

(出所) Central Bank of Egypt [various years], CAPMAS
[various years, a] より筆者作成。

(注) ¹⁾ は暫定値を示す。

就業者数は120万人から60万人に減少したが、政府部門のそれは380万人から540万人に増加した。これに対して、民間部門の就業者数は960万人から1510万人に増加した。ただし、この民間部門にはインフォーマル部門も含む。なお、1992/93年に250万人であった失業者数はやや減少しているものの、依然として210万人が失業状態にある。つまり、民営化が推進された1990年代以降、政府部門以外の公的部門の就業者数は減少したが、政府部門からの労働力の移動は容易に進行しなかったことがわかる。また、民間フォーマル部門ではなくインフォーマル部門が肥大化していることからすれば、エジプトはルイスの二重経済モデルで想定されたシナリオに沿って経済発展を遂げているとはいいがたい。

さらに、もうひとつルイスの想定と異なる点は、多くの高学歴の人的資源が労働市場で待機や職探し状態に陥っていることである。学歴別の失業率を表2に示しているが、小・中学校卒業以下の層に比べて、高卒以上の失業率が圧倒的に高い。しかも高卒と専門学校卒の失業率は低下傾向にあるのに対して、大卒者の失業率は増加しており、2008年においては16.4%と最も高率となった。このように高学歴層の失業が高留まりしていることは、社会に蓄積された人的資源が浪費されていることを示している。民間フォーマル部門において高学歴層の雇用吸収が困難となる要因は第3節で分析するが、経済全体としては、人的資源を活用して技術進歩を誘発するような経路を確立するにあたり、大きな課題を抱えているといえそうである。

表2 教育水準別失業率の推移

(単位：%)

	非識字者	読み書き 可能な層	小・中学校 卒業者	高校 卒業者	専門学校 卒業者	大学 卒業者	計
1990	1.0	1.2	7.4	26.4	21.1	14.2	8.0
1995	0.4	0.6	2.8	33.3	19.4	11.8	11.3
2001	0.3	0.6	2.1	19.9	11.0	12.3	9.2
2008	0.5	1.1	3.1	14.6	14.5	16.4	8.7

(出所) ERF and IM [2004: 162], CAPMAS [2009] より筆者作成。

以上のように本章では、エジプトにおける民間部門の発展の制約を労働市場の構造的問題から考察する。エジプトは、中東アラブの非産油国の中では経済改革先行国であり、改革が比較的 success 裡に行われ、民間部門の拡大がうかがえる一方で、産油国がもつレンティア国家としての特徴を多少なりとも有する国である。したがってエジプトは、非産油国における民間部門の発展の課題を展望するのに適切であろう。

第2節 エジプトにおける経済改革

エジプトにおいて民間部門の役割が重視されるようになったのは、1991年のERSAP導入以降であるが、民間部門を取り巻く経済環境に大きな変化がみられたのは、2004年のナズィーフ内閣発足以降のことである。ナズィーフ首相は「投資増加による雇用創出」をスローガンに掲げ、経済構造改革に取り組んだ。なかでも、改革の中心となったのは、貿易自由化、投資環境の改善、国有企業の民営化など民間企業の振興を図る分野であった。本節では、オランダ病からの回復、輸出実績の改善および投資環境の整備といった観点から、民間部門にとって比較的良好な経済環境が整いつつあることを述べ、また民営化の進展について概観することにする。

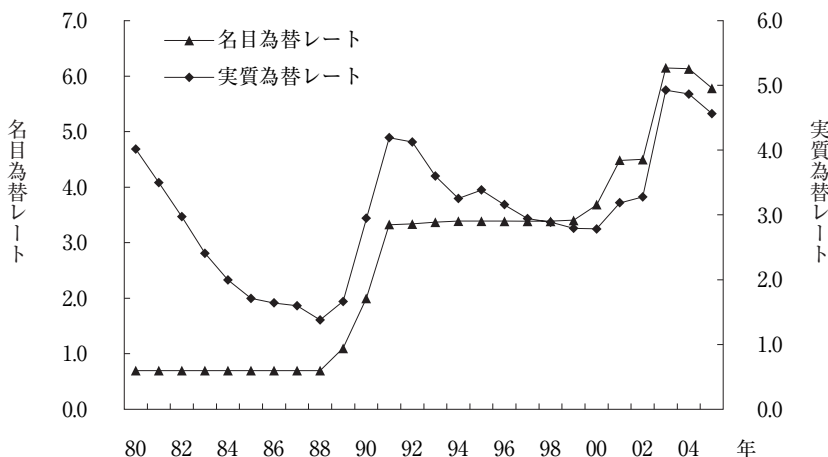
1. オランダ病からの回復

外国人観光客、出稼ぎ労働者の送金、スエズ運河通行料および原油・天然ガス輸出によって多額の外貨収入を得ているエジプトでは、「オランダ病」が発生しているといわれてきた (Said, Chang and Sakr [1997: 219-262], Abdel-Khalek [2001: 57-61])⁽⁷⁾。事実、World Bank [1998] と Domaç and Shabsigh [2001: 194-197] は、1979年から1988年にかけて、実質為替レートが67%増値し、輸出競争力が低下したことを指摘している。また、Abdel-Khalek

[2001] は、1990年から1996年に実質実効為替レートが20%増価し、1990/91年の名目為替レートの切り下げは実質実効為替レートの減価に結びつかなかったと分析している。つまり、実質為替レートの上昇というオランダ病発生による輸出競争力の低下が、民間・輸出産業の発展を阻害している可能性は否定できなかった。

それでは近年、オランダ病はどのような症状を示しているのでしょうか。図1に名目為替レートと実質為替レートの推移を示している。名目値、実質値ともに値が上がれば減価し、下がれば増価するよう描いている。まず、1980年代をみると、固定相場制下で実質レートは増価しており、輸出に対し

図1 名目為替レートと実質為替レートの推移



(出所) IMF [various years], National Bank of Egypt [2001], CBE [2006] より筆者作成。

(注) 名目為替レートは、1米ドルあたりのエジプト・ポンド額を示す。

t 時点における実質為替レート ($REER_t$) は、非貿易財で計る貿易財の相対価格として定義されるが、ここでは、

$$REER_t = \frac{E_t WPIF_t}{CPI_t}$$

として推計した。 E_t は t 時点における名目為替レート、 $WPIF_t$ は主要貿易相手国 (米国、英国、日本、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、中国の計8カ国) の米ドルに換算した物価指数であり、貿易財価格の指標として用いた。 CPI_t はエジプト国内の物価指数であり、非貿易財価格の指標として用いた。推計方法については、Domag and Shabsgh [2001: 190] を参照。

て負のインセンティブとなっていた。この時期の国内物価上昇率は2桁に上っており、為替切り下げ圧力が次第に生じていった。1991年10月にIMFが複数為替レート制の廃止を要求した際には、為替レートは1ドル3.199エジプト・ポンド(LE)であった。この頃、エジプト中央銀行は、固定相場制を維持するために外国為替市場に介入し、手持ちの外貨準備を切り崩して名目値の減価を防いでいた(Abdel-Khalek [2001: 62])。ところが、1990年代もインフレが沈静化せず、固定相場制も事実上維持されたので、実質為替レートは次第に増価していった。つまり、この時期はオランダ病が発生していたのである⁽⁸⁾。

これに対して2000年代に入ると、名目為替レートおよび実質為替レートともに減価が進んだ。2000年代初頭に暫時的に名目為替レートの切り下げが行われたが、事実上のドル・ベッグ制を維持するために、中央銀行は外貨準備を切り崩していた。ところが、外貨不足が深刻化したこともあり、2003年1月には変動相場制が導入された。その結果、名目値、実質値ともに為替レートは大幅に減価した。輸入代替工業化政策によって為替レートが過大評価されていた1980年代に比べれば、変動相場制導入後に名目為替レートは6倍も減価した。

変動相場制への移行によって価格体系の歪みが大きく改善されたため、輸出産業は輸出を拡大させるインセンティブをもつことになった。2005年以降は、名目為替レートが安定的に推移し、かつインフレも沈静化したため、実質為替レートにやや増価傾向がみられるものの、変動相場制下で価格の歪みが大幅に是正され、オランダ病からは回復している⁽⁹⁾。つまり、輸出部門にとっては、近年比較的良好なマクロ経済環境が提供されるようになったといえよう。

2. 2000年以降の輸出拡大

オランダ病からの回復に加えて、近年のエジプトは1960年代以降に実施し

てきた輸入代替工業化政策から明確な輸出指向工業化政策へと転換しつつある。表3は、輸出総額、製造業製品および原油・石油製品の輸出総額の推移を示したものである。まず、輸出総額は大きく増加した。1998/99年から2008/09年にかけて、輸出総額は約6倍増加し、GDPに占める比率も5.0%から13.4%となった。一方、輸出総額に占める製造業製品の比率は変動して

表3 輸出総額、製造業製品および原油・石油製品の輸出額の推移

	輸出総額 (百万ドル)	製造業製品 輸出額 (百万ドル)	原油・石油製品 輸出額 (百万ドル)
1998/1999	4,445.1 (5.0)	1,519.2 (34.2)	1,017.5 (22.9)
1999/2000	6,387.7 (7.0)	2,556.0 (40.0)	2,283.6 (35.7)
2000/2001	7,078.2 (8.5)	2,707.0 (38.2)	2,649.6 (37.4)
2001/2002	7,120.8 (8.5)	2,872.4 (40.3)	2,411.0 (33.9)
2002/2003	8,205.4 (12.1)	2,951.8 (36.0)	3,195.2 (38.9)
2003/2004	10,452.5 (13.1)	3,908.7 (37.4)	4,011.8 (38.4)
2004/2005	13,833.4 (15.0)	5,195.7 (37.6)	5,478.0 (39.6)
2005/2006	18,455.1 (17.2)	5,028.2 (27.2)	10,429.5 (56.5)
2006/2007	22,017.5 (16.9)	7,350.2 (33.4)	10,266.3 (46.6)
2007/2008	29,355.8 (18.0)	10,745.4 (36.6)	14,753.6 (50.3)
2008/2009 ¹⁾	25,168.9 (13.4)	10,468.6 (41.6)	11,365.4 (45.2)

(出所) Central Bank of Egypt [various years] より筆者作成。

(注) 輸出総額の下段のかつこ内は、GDPに占める輸出総額を示す(単位: %)。
製造業製品および原油・石油製品の輸出額の下段のかつこ内は、輸出総額に占める同製品の輸出額の比率を示す(単位: %)。

¹⁾ は暫定値を示す。

いるが、同期間中にGDP比34.2%から41.6%に上昇した。また、原油・石油製品の輸出比率も同22.9%から45.2%へと大幅に上昇した¹⁰⁾。図1によれば、2000年代前半に実質為替レートは大きく減価しており、輸出にとって有利な状況が作りだされたといえる。

一方、エジプト貿易産業省の統計によれば、製造業・鉱業部門における労働生産性は、実質為替レートが大きく減価した1999/2000年から2003/04年にかけて、2万5378LEから3万4310LEに増加し、実質平均成長年率は2.1%であった¹¹⁾。同期間中に名目値、実質値ともに為替レートは減価し、製造業・鉱業部門の労働生産性は向上した。つまり、輸出に有利な状況になったことに加え、同部門の生産性が向上し、その結果として輸出増がもたらされたといえるだろう。

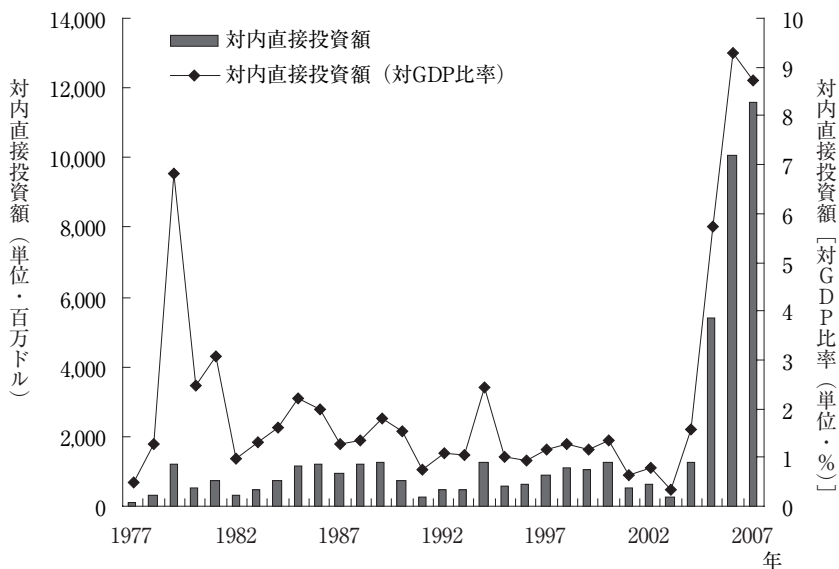
これらのことは、輸出拡大に向けた経済環境が整ってきたことを示している。また、輸入についても2004年に発効したEU・エジプト連合協定の枠組みで加重平均関税率が14.6%から9.1%に引き下げられた¹²⁾。つまり、輸出部門は輸入代替工業化政策が実施された時期よりも競争的な環境に直面しており、輸入市場も以前よりも開かれたものとなっている。

3. 投資環境の整備

貿易自由化の進展に加え、投資環境にも近年大きな改善がみられる。ナズィーフ内閣発足時に大統領令第231号によって投資省が新設され、投資環境の整備および外国からの投資誘致が推進されるようになった¹³⁾。また、投資省の下部組織である投資フリーゾーン庁（General Authority for Investment and Free Zone）は従来、投資管理機関として対内投資の許可・監督をしていたが、2004年以降は投資促進機関へと方向転換し、投資誘致が目的の組織となった。現在では、同庁はワン・ストップ・ショップ（通関、納税手続き等を集約・合理化するシステム）として、投資環境の改善を図っている。

対内直接投資額の推移を図2に示している。構造調整政策が実施された

図2 対内直接投資の流入



(出所) IMF [various years] より筆者作成。

1990年代からナズィーフ内閣発足前までに着目すると、GDP比率にして1%前後と対内直接投資の水準は低かった。また、2000年代初めの落ち込みは、イラク戦争勃発とその影響による国内経済の悪化に対する外国企業や投資家の反応であったとともに、国内の投資環境に対する評価であったともいえる。

しかし、ナズィーフ内閣発足後、状況は大きく変化した。対内直接投資額は2001年から2007年に5.1億ドルから115.7億ドルへと飛躍的に増加した。また、投資庁の報告によれば、世界金融危機の影響によって、ピーク時の2007/08年の132億ドルから減少したものの、2008/09年においても81億ドルの対内直接投資が流入した。また、2004/05年から2008/09年の5年間に於いて、非石油部門への直接投資額は全体の57.1%であり、41%は会社・工場の新規設立や事業拡大に投資された (Ministry of Investment [2009: 10-11])。

対内直接投資の拡大に加え、原油価格の高騰によってオイルマネーの一部がエジプトにも還流していることもあり、資金の流動性が近年高まっている。

その一例として、株式市場の急成長があげられる。エジプトの株式市場における1日の取引総額は、2005年以降10億LEを超える規模となった（EFG-Hermes [2006: 5]）。このように、ナズィーフ内閣による改革によってエジプトの投資環境は大きく改善された。また、外資誘致のめざましい実績は、民間部門の拡大を示す事実にはかならない。

4. 民営化の進展

投資環境の改善と外資誘致に加え、国有企業の民営化も進展した。エジプトにおける国有企業の民営化は、1991年に公布された法律第203号およびその施行規則に沿って進められている¹⁴⁾。また、1991年に国有企業省の下に国有企業所が設置され、民営化実施のための調整機関として機能した。法律第203号によって、民営化の対象となる国有企業314社が特定された。また、これらの国有企業に対する政府の管轄が廃止され、独立会計を有する17の持株会社となり、株式の民間への売却が認可されるようになった。1996年には大統領令第341号が公布され、合弁企業518社に政府の持株を売却することが発表された。

大統領令231号によって2004年に国営企業省を吸収して新設された投資省は、同年6月に不動産、製薬、食品、繊維、化学分野の国有企業10社の株式売却を公表した。また、民営化の対象は国有銀行と国有保険会社にも及び、2004年に金融・保険部門を含めた民営化五カ年計画案が可決された。同計画では、合資銀行の政府持株を2年から3年以内に民間に売却すること、国有商業銀行4行のうち最低1行を3年から4年以内に民営化すること、国有保険企業1社を2005年中に民営化することが決定された。その結果、2006年に国有商業銀行4行のうちのひとつであるアレクサンドリア銀行が民営化された。

表4は1991年以降の民営化の実績を示したものである。1991年から2007/08年にかけて390企業が民営化され、売却総額は413億LEに上った。

表4 民営化の実績

	1991年法律第203号の 適用を受けた企業		合併企業		計	
	企業数	売却額	企業数	売却額	企業数	売却額
1991-1994 ¹⁾	11	418	0	0	11	418
1994/95	14	867	0	0	14	867
1995/96	12	977	0	0	12	977
1996/97	29	4,595	0	0	29	4,595
1997/98	23	2,487	0	0	23	2,487
1998/99	33	1,824	0	0	33	1,824
1999/2000	39	4,694	1	14	40	4,708
2000/2001	11	252	7	118	18	370
2001/2002	7	73	3	879	10	952
2002/2003	6	49	1	64	7	113
2003/2004	9	428	4	115	13	543
2004/2005	16	824	12	4,819	28	5,643
2005/2006	47	1,843	17	7,647	64	9,490
2006/2007	45	2,774	7	1,559	52	4,333
2007/2008	20	745	16	3,238	36	3,983
期間計	322	22,850	68	18,453	390	41,303

(出所) CAPMAS [2009] より筆者作成。

(注) 売却額の単位は、百万エジプト・ポンドである。

¹⁾ 1991年から1994年6月までの合計を示す。

2000年代前半はやや停滞気味であった民営化実績は、後半には進展があった。財務省によれば、民営化が開始されて以来、業績不振の国有企業が108社から61社に減少し、その結果年間6億LEの損失がなくなり、また70%の企業で収益が26%上昇した (Ministry of Finance [2004: 32])。このような民営化の進展は、前述の外資誘致と同様に民間部門の拡大を示す事実である。

第3節 労働市場の構造的問題

本節では、民間企業を取り巻く労働市場の構造変化について分析する。そ

して、民間フォーマル部門の発展には、政府・公的部門の雇用保証政策や賃金規定から生じる引力、民間フォーマル部門で実施されている賃金規定、そして民間インフォーマル部門の拡大が影響を与えていることを示す。特に、政府部門の肥大化、民間フォーマル部門の低い雇用吸収力および民間インフォーマル部門の拡大といった労働市場の構造的問題が、生産性や国際競争力の観点から、民間部門の発展に対して潜在的であるが重要な制約課題となっていることを指摘する。

1. 政府・公的部門における引力の発生

労働市場の構造的歪みは、高学歴層を中心とする人的資源の確保と生産への貢献の観点から、民間企業の発展にとって大きな課題である。通常、政府が労働市場に介入する場合、賃金抑圧などにより政策的に賃金を市場均衡水準以下に誘導することが多く、それによって企業の利潤を増加させ、企業の内部留保増による投資拡大や競争力強化を促すことを目的とする（World Bank [1993]）。エジプトでも政府は労働市場に介入したが、それは賃金抑圧ではなく、国民の生活保護の観点から、雇用と賃金上昇を保証するものであったため、逆に民間企業の発展を制約するものとなった。

エジプト労働市場における雇用と賃金の決定においては、政府・公的部門がいまだに大きな影響を及ぼしている。そして、それが同部門への高い就業選好と民間企業への就業インセンティブの低下をもたらしていると考えられる¹⁵⁾。前述のように、Mazumdar [1981] はマレーシアの労働市場を例に、制度的に決定される公的部門の賃金が同部門の雇用に対して高い選好を形成し、制度的歪みとして公的部門への引力をもたらしていることを論じた。エジプトでも、公的部門の賃金は政策的な要因で決定されており、マレーシアと同様の引力が生じていることが考えられる。

まず、賃金決定についてエジプトでは、物価上昇率に応じて毎年基本給を調整する規定がある。同規定は、1980年法律第136号に基づいており、最低

賃金率や生活費補助額，基本給の増加率が定められている¹⁶⁾。この賃金規定は労働者に一定の生活水準を保証することを意図したものであるが，特に政府・公的部門に対する高い就業選好を形成するものであった。

表5はエジプトの賃金規定の実施例を示したものである。同表から，政府・公的部門において1980年代末から1990年代初めに，毎年15～20%の基本給引き上げが実施されたことがわかる。また，2000年代半ばにかけては，緊縮財政とインフレ率低下を反映して，公務員の基本給増加率は年10%で維持されたが，2000年代後半にはインフレが再発し，2008年には30%も基本給が底上げされた。なお，国有企業については，1987年に雇用と賃金の決定に一定の裁量権が付与され，公務員とは別の規定で賃金を決定するようになった（Assaad [1997: 87-88]，ERF and IM [2004: 170-172]）。

賃金規定は民間部門にも適用されている。Starr [1980: 1-4] および Rizk [1991: 174] によれば，1971～1984年において，最低賃金率の設定と改定，生活費支給制度の適用，勤続年数に応じた昇給および税の一部控除が，政府・公的部門だけでなく民間フォーマル部門でも実施された。また，表5によれば，民間企業従業者に対しても基本給の引き上げが規定され，労使間で合意されている。ただし，いずれも基本給の増加の上限と下限を定めているのであり，実際にどの程度引き上げるかは各企業の判断である。

2. 雇用保証政策による引力の拡大

上述の賃金規定に加えて，政府・公的部門での雇用政策が公的部門への引力をさらに強めることとなった。エジプトでは，統制経済時代にさかのぼる1961年に「学校卒業者雇用保証（Employment Guarantee for Graduate）政策」が開始された¹⁷⁾。同政策は，政府が高校や大学，専門学校の卒業者を雇用することを保証する政策であり，政府みずから急増する労働力のための雇用を創出することで，雇用政策の根幹をなしてきた。その結果，公務員数は，1981年から1995年に全就業者数の19.9%から25.9%に増加した（Assaad [1997:

表5 政府・公的部門および民間部門における賃金政策

	賃金政策	対象	法律
1983, 1984	年額60LEの昇給	公務員・国営企業 就業者	1983年法律31号, 1984年法律53号
1987	基本給の20%増加	公務員・国営企業 就業者	1987年法律第101号
	月額6LE以上 40LE以下の昇給	民間企業就業者	1987年法律第101号に基づく労働省勧告
1988～91	基本給の15%増加	公務員・国営企業 就業者	1988年法律第49号, 1989年法律第123号, 1990年法律第13号, 1991年法律第13号
1992	基本給の20%増加	公務員	1992年法律第29号
	基本給の20%以下の 増加	民間企業就業者	1992年法律第29号
1993～2004	基本給の10%増加	公務員	1993年法律第174号, 1994年法律第203号, 1995年法律第23号, 1996年法律第85号, 1997年法律第82号, 1998年法律第90号, 1999年法律第19号, 2000年法律第84号, 2001年法律第18号, 2002年法律第149号, 2003年法律第89号, 2004年法律第86号
	基本給の10%以下の 増加	民間企業就業者	1993年法律第174号, 1994年法律第203号, 1995年法律第23号, 1996年法律第85号, 1997年法律第82号, 1998年法律第90号, 1999年法律第19号, 2000年法律第84号, 2001年法律第18号, 2002年法律第149号, 2003年法律第89号, 2004年法律第86号
2005	基本給の20%増加	公務員	2005年法律第92号
	基本給の20%以下の 増加 (30LE以上 120LE以下)	民間企業就業者	2005年法律第92号および統一労働法 (2003年法律第12号)に基づく労使間合 意事項
2006	基本給の10%増加	公務員	2006年法律第85号
	基本給の10%以下の 増加 (30LE以上基 本給の10%以下)	民間企業就業者	2006年法律第85号および統一労働法 (2003年法律第12号)に基づく労使間合 意事項
2007	基本給の15%増加	公務員	2007年法律第77号
	基本給の15%以下の 増加	民間企業就業者	2007年法律第77号および統一労働法 (2003年法律第12号)に基づく労使間合 意事項
2008	基本給の30%増加	公務員	2008年法律第114号
	基本給の30%以下の 増加 (38LE以上180 LE以下)	民間企業就業者	2008年法律第114号および同法に基づく 労使間合意事項

(出所) The Middle East Library for Economic Services [2004, 2005] より筆者作成。

91-92]。また、1999/2000～2004/05年にかけて、政府部門の雇用は年平均17.4万人増加した結果、2004/05年の就業者数は477万人に上り、全就業者数の25%を占めた (National Bank of Egypt [2003, 2006])。

政府・公的部門での雇用を希望する労働者は特に高学歴層で多く、名目上は失業状態でありながら、民間インフォーマル部門で就業し、政府・公的部門での雇用機会を待ち続けることもある¹⁹⁾。それは、1990年代以降は学校卒業後すぐに政府・公的部門で雇用されることが少なくなり、数年以上待機する必要が生じたためである。今後、政府・公的部門は雇用対策のために賃金を低くし、雇用者数を多くすることも考えられるが、雇用が安定しており社会的評価が高い職業であること、年金制度が充実していること、兼業が容認されていることなど、賃金以外の利点もあり、政府・公的部門に対する就業選好は依然として高い (Assaad [1997: 89-90], Richards and Waterbury [1996: 140-141])¹⁹⁾。

このような雇用保証政策が財政の負担となったことはいうまでもない。事実、経常支出のうち人件費は2001/02～2004/05年にかけて282億 LE から412億 LE に増加し、477万人に上る公務員の人件費支払いが経常支出の約30%を占めた²⁰⁾。この雇用保証政策によって雇用が拡大される一方、賃金規定によって毎年基本給も底上げされ、雇用政策の維持は重い財政負担をもたらすのである。ただし、2004年7月のナズィーフ内閣発足時に公務員の新規雇用は一時凍結された。その後、公務員の早期退職制度も導入され、公務員数の削減が検討されている。しかしながら、雇用保証政策自体は現在も廃止されておらず、現在でも政府・公的部門雇用への引力の源泉のひとつとなっているといえるだろう。

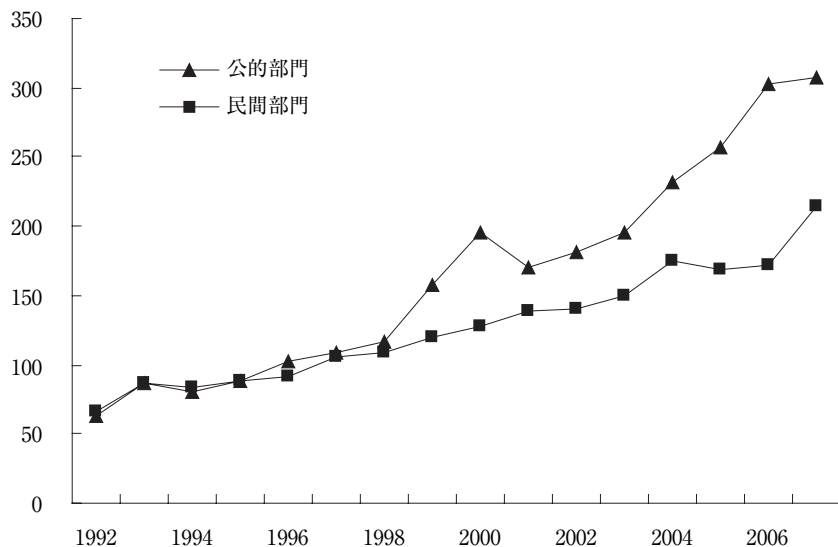
3. 民間フォーマル部門の限定的な雇用吸収力

上述した賃金規定と雇用保証政策によって、政府・公的部門は大卒・高卒者の多くを吸収することになった。これに対して、民間フォーマル部門の雇

用吸収力は限定的であった。事実、肥大化した政府・公的部門から民間部門に人的資源を移転することは容易ではなく、特に政府部門からの移動は遅々として進まなかった。それは、政府・公的部門の引力がいまだに強いために、民間フォーマル部門が賃金を低下させるインセンティブも働かなければ、労働者が民間に移動するインセンティブも働いていないためだと考えられる。

図3は公的部門と民間フォーマル部門における平均週間賃金率の推移を示したものである。なお、この調査は従業者数10人以上の事業所を対象にした調査であるため、民間部門はインフォーマル部門と区別して、民間フォーマル部門を指すものとする。この図から、政府・公的部門と民間フォーマル部門の賃金率は、1990年代を通じておおよそ同水準にあったが、1999年以降に乖離し、2007年の時点で公的部門の賃金率は民間フォーマル部門の約1.5倍となった。特に2000年以降、政府・公的部門の賃金率が民間フォーマル部門

図3 公的部門と民間部門における平均週間賃金率の推移



(出所) CAPMAS [various years, a] より筆者作成。

(注) 賃金率は支払期間（月あたり）の所得税、社会保険等を差し引く前の現金支給総額を示し、基本給、追加支給、期間手当等を含む。単位はエジプト・ポンドである。

よりも高いため、政府・公的部門の労働者が民間に移動するインセンティブは低下していることが読みとれる。

このような政府・公的部門との賃金格差に加え、政府の雇用保証政策が事実上維持されていたことも、政府・公的部門の就業への高い期待所得を形成することにつながった²¹⁾。事実、政府・公的部門における教育の私的収益率は民間部門よりも高く (Nugent and Pesaran [2007])、特に高学歴層に対しては政府・公的部門の強力な引力が生じている。この引力に反発して民間企業が高学歴の人材を確保するには、賃金率を引き上げる必要がある。これを支持するものとして、Zaytoun [1991: 251-252] は、エジプトでも良質の労働者を獲得し生産性を高めるために、民間企業は市場均衡水準よりも賃金を引き上げる状況がみられるとし、エジプト労働市場における効率賃金仮説の妥当性を指摘した。

政府・公的部門による引力が強くと、また効率賃金仮説が妥当するような世界であれば、民間フォーマル部門が賃金水準を引き下げるインセンティブは低いだろう。つまり、同部門の賃金率は下方硬直的となり、雇用吸収力は限定的となる。その結果、政府・公的部門への就業選好が強い労働者、特に高学歴層は、政府・公的部門で就業機会を得ることができなければ、民間フォーマル部門に限定的に吸収されるか、インフォーマル部門に参入するか、あるいは政府・公的部門に雇用されることを期待して待機状態となるだろう。

一方、民間フォーマル部門がインフォーマル部門や失業者のプールから人的資源を確保することも必ずしも容易ではない。それは、民間フォーマル部門における内的要因とそれを取り巻く外的要因によって、同部門の雇用拡大に制約があるからである。まず内的要因のひとつとして、賃金規定によって基本給を毎年底上げする必要があるために、人件費の負担増から民間フォーマル部門が正規雇用を容易に拡大させないことがある²²⁾。事実、El Mahdi [2002: 110-111] は、民間フォーマル部門において企業が社会保険料の企業側負担額や従業員への諸手当を切り詰めるため、労働者を臨時ベースで雇い入れる傾向が高くなっていることを指摘している。また、正社員として雇用

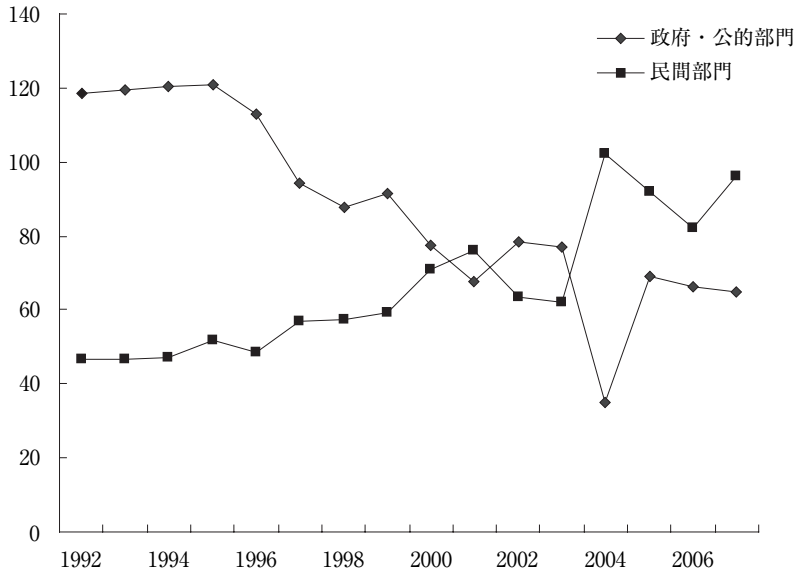
した労働者を解雇することが雇用慣行上困難であることも、民間フォーマル部門で正規雇用が容易に拡大しない要因である (World Bank [2008: 232-233])。加えて、先に取り上げた効率賃金仮説が該当するのであれば、民間フォーマル部門は、生産性の高い労働者を確保するために需給が一致する水準まで賃金を引き下げ雇用を拡大することはないだろう。

これに対して、外的要因としては先に述べた政府・公的部門への就業選好の高さに加え、高収入が得られる湾岸産油国への出稼ぎ機会の存在がある。World Bank [2008: 250-253] によれば、2002年において湾岸産油国やリビアに出稼ぎに行っているエジプト人労働者のうち科学者・経営者・技術者は43.4%を占めており、1985年の20.7%から倍増した。また、1994年から2000年にかけて出稼ぎに行った労働者を学歴別にみると、高卒者が32.7%、大卒者が21.2%であった。2000年代においておおよそ年間200万人の出稼ぎ労働者が存在するとすれば、年間80万人以上の熟練労働者や40万人以上の大卒者が出稼ぎに参加していることになる。これらの外的要因のため、熟練労働力を確保するためには、たとえ労働過剰状態であっても、賃金水準を引き下げることが困難だといえよう。

ところで、労働者の就業行動として、いったんインフォーマル部門で就業しつつ政府・公的部門の雇用を待つ可能性はないだろうか。すなわち、インフォーマル部門と政府・公的部門の間での労働移動は容易だろうか。Pissarides [1993: 7] によれば、インフォーマル部門で就業し、失業を装いつつ政府・公的部門の雇用機会を待つ労働者は存在する。ただし、低賃金、雇用の不安定さ、社会保険制度の欠如、長時間労働など、インフォーマル部門での就業におけるデメリットは多い。また、実際には高学歴層であってもインフォーマル部門から政府・公的部門に移動できる可能性は低い。Moktar and Wahba [2002: 142-143] は、1990年から1998年にかけてインフォーマル部門から政府・公的部門に移動した労働者は6%にすぎなかったと分析した²³。その後2000年代にかけて、インフォーマル部門への高学歴層の流入が増加したと考えられるが、政府・公的部門の雇用拡大が限界的になるなかで、前者

図4 政府・公的部門と民間フォーマル部門における就業者数の推移

(単位：万人)



(出所) 図3に同じ

から後者への移動率が上昇したとは想定しがたい。このように、インフォーマル部門に流入したとしても、その後政府・公的部門に就業できる期待は低く、フォーマル・インフォーマル間で高度に分断された労働市場が形成されていることが示唆される。

他方、インフォーマル部門に参入せずに、失業状態で政府・公的部門の雇用機会を待つ高学歴層も存在する。事実、2008年における大卒以上の高学歴層の失業者数は、68万人であった(CAPMAS [2009: 90])。ただし、彼らは高収入が得られる海外出稼ぎなどで別途収入を得ている可能性が高い(Pissarides [1993: 7])。Moktar and Wahba [2002: 142-143]によれば、1990年に海外出稼ぎ参加した労働者のうち帰国後政府・公的部門に就業した労働者は、1998年までに38%に上った。これに対して民間フォーマル部門に就業した出稼ぎ労働者は9%にとどまった。また、先に高学歴層や熟練労働者の多くが

産油国への出稼ぎに参加していることを指摘したが、その多くは短期の出稼ぎであり、出稼ぎ期間は平均して5年以内である²⁴。つまり、失業状態にある高学歴層は短期の海外出稼ぎを繰り返すことで、政府・公的部門にたどりつく場合もあるといえよう。

近年、雇用保証制度が次第に行き詰まっていく中、1980年代前半には3～4年であった待機の期間は、1987年には5～6年に、1990年代には8年に延長された(Richards and Waterbury [1996: 119-120], Pissarides [1993: 7])。その後2000年代にかけて待機の期間はさらに長くなったものと考えられる。表2に示したとおり、高学歴層を中心として完全失業率は上昇しているが、失業者の中には政府・公的部門での雇用のために待機している労働者も多いといえよう。民間フォーマル部門が高賃金で正規の安定した雇用を提供できない限り、民間フォーマル部門が政府・公的部門の引力に反発して高学歴層を中心とする人的資本を確保することは必ずしも容易ではないだろう。

4. インフォーマル部門の拡大

急増する労働力に対して、雇用の受け皿となったのは、零細企業を中心とするいわゆるインフォーマル部門であった。McCormick and Wahba [2004]は、構造調整政策が実施された1990年代において労働市場のインフォーマル化が進む一方で、公的部門の雇用は縮小したが、それは労働者の民間部門への移動によるものではなく、主に早期退職制度実施の結果であったことを指摘した。また、ERF and IM [2004: 156-157]によれば、インフォーマル部門を正規の雇用契約を結んでいない部門、もしくは社会保険のカバーされていない部門と定義すると、1980年代半ばは労働市場への新規参入者の40%がインフォーマル部門に就業していたが、その比率は1990年代後半には65%に上昇した。さらにEl-Ehwany and El-Laithy [2001: 7-8]は、インフォーマル部門を事業所外で働く労働者と従業者数5人以下の企業で働く労働者の合計とすると、1980年には240万人と推計されたインフォーマル部門就業者は

1985年に290万人に膨れ上がったと指摘した。

このように、肥大化しているインフォーマル部門は主として小規模企業（従業者数1～14人）から構成される。El Mahdi and Rashed [2007: 1] は、小規模企業の数には1998年から2006年にかけて250万企業から350万企業に増加し、年率4.7%で増加したと推計した。また、小規模企業に従事している労働者数は、2006年で約850万人、労働力人口の39.5%を占めると推計している。以上のように、小規模企業が支配的であるインフォーマル部門は、公的部門に代わる雇用の受け皿となりつつあるのである。

5. 企業規模間におけるパフォーマンスの格差

前項では小規模企業の雇用が拡大したことを示したが、その生産性や資本蓄積、輸出アクセスは中企業や大企業に比べてどの程度のものであろうか。以下では、規模別に製造業の生産パフォーマンスを考察することにする。

表6は、民間製造業22業種における労働生産性、資本・労働比率、資本・産出比率および平均人件費を企業規模別に示したものである。ここでは従業者数10人以下を零細企業、同10人～25人を小企業、同25～50人を中企業、同50人以上を大企業とよぶ。

まず、労働生産性には企業規模間で明確な格差が存在する。零細企業の労働生産性は、中企業の約半分、大企業の30%ほどである。また、資本・労働比率は、零細企業、小企業および中企業の間で大きな差はみられないが、大企業との格差は約3倍と大きい。これに対して、資本・産出比率は企業規模間で格差はほとんどみられない。つまり、大企業は資本集約的であるのに対し、それ以外では企業規模間で資本集約度の差は明確ではない。ただし、労働生産性については企業規模が小さくなるにつれて低下しており、インフォーマル部門の主体となる零細企業の労働生産性はきわめて低い。また、従業者1人当たりの平均人件費を企業規模別にみると、規模間で大きな格差が確認できる。零細企業・小企業と中企業・大企業の間で大きく、企業規模が小

表6 製造業における労働生産性、資本・労働比率、資本・産出比率および平均人件費

		労働生産性 (1000LE)	資本・労働比率 (1000LE)	資本・産出比率	平均人件費 (LE)
10人以下	2004	54.8	50.9	1.0	—
	2005	65.0	33.1	0.7	27.6
	2006	55.8	40.8	0.8	30.7
	平均	58.6	41.6	0.8	29.1
10人～25人	2004	59.9	29.4	0.5	44.8
	2005	84.3	35.1	0.5	63.3
	2006	79.3	55.0	0.9	44.7
	平均	74.5	39.9	0.6	51.0
25人～50人	2004	139.0	43.0	0.4	71.9
	2005	103.3	37.7	0.4	66.6
	2006	99.0	49.0	0.8	80.5
	平均	113.8	43.2	0.6	73.0
50人～100人	2004	169.3	76.0	0.6	67.3
	2005	172.2	81.8	0.7	85.1
	2006	137.8	66.4	0.6	69.6
	平均	159.8	74.7	0.6	74.0
100人～500人	2004	188.0	86.9	0.6	81.8
	2005	212.7	100.1	0.6	75.0
	2006	220.1	128.1	0.6	71.0
	平均	206.9	105.0	0.6	75.9
500人以上	2004	197.5	199.0	0.7	88.5
	2005	227.1	150.6	0.6	85.7
	2006	190.5	215.3	0.5	91.8
	平均	205.0	188.3	0.6	88.6

(出所) CAPMAS [various years, b] より筆者作成。

さくなるにつれて平均人件費は低下している。零細企業のそれは労働生産性とと同じく、低水準にある。

一方、表7に企業規模別に輸出比率、投入財の輸入比率、熟練・未熟練・自家労働者の比率を示している。輸出比率については、零細企業、小企業および中企業では総じて低いが、従業者数100人以上の大企業が他に比べて圧

表7 製造業における輸出比率，投入財輸入比率，熟練労働者比率，未熟練労働者比率および自家労働者比率

		輸出比率 (%)	投入財輸入 比率 (%)	熟練労働者 比率 (%)	未熟練労働 者比率 (%)	自家労働者 比率 (%)
10人以下	2004	1.5	20.8	71.6	28.4	15.5
	2005	1.8	14.0	83.5	16.5	10.6
	2006	9.0	25.7	76.6	23.4	11.2
	平均	4.1	20.2	77.2	22.8	12.4
10人～25人	2004	2.2	17.8	78.3	21.7	10.6
	2005	2.4	25.4	77.3	22.7	10.1
	2006	0.9	25.3	78.8	21.2	9.5
	平均	1.8	22.8	78.1	21.9	10.1
25人～50人	2004	2.0	30.7	79.8	20.2	4.3
	2005	5.6	22.8	80.4	19.8	3.5
	2006	4.9	23.9	78.2	21.8	4.1
	平均	4.1	25.8	79.5	20.6	4.0
50人～100人	2004	6.8	31.4	82.1	17.9	1.6
	2005	3.5	20.3	80.3	19.7	1.3
	2006	4.3	29.9	81.6	18.4	1.7
	平均	4.9	27.2	81.3	18.7	1.5
100人～500人	2004	20.9	41.1	81.0	19.0	0.4
	2005	20.5	43.4	81.6	18.4	0.3
	2006	20.9	45.6	81.7	18.3	0.3
	平均	20.8	43.3	81.4	18.6	0.3
500人以上	2004	19.3	44.9	83.6	16.4	0.1
	2005	17.2	41.9	81.7	18.3	0.0
	2006	16.9	32.5	83.9	16.1	0.0
	平均	17.8	39.8	83.1	16.9	0.0

(出所) 表6に同じ。

(注) 熟練労働者は，経営者・専門家・技術者および経営・管理・技術サービス業務従事者を示す。

倒的に高い。また，投入財の輸入比率も企業規模間では輸出比率と似たような傾向を示す。El-Mahdi and Rashed [2007: 13] によれば，輸出指向による成長が期待されるものの，零細企業にとって自由貿易協定締結による輸出市場拡大の効果は少ない。つまり，零細企業，小企業および中企業では，大企

業に比べて輸出入アクセスが限られている。

熟練労働者の比率については、企業規模が大きくなるにつれて高まり、未熟練労働者の比率は低下する傾向がある。自家労働者比率は、零細企業と小企業で高く、大企業では自家労働の投入はわずかである。熟練労働者の比率からみると、人的資源の賦存は大企業に比べれば零細企業では相対的に少ないが、生産性や平均人件費ほどの大きな格差はみられない。

以上の分析より、エジプトの製造業においては、企業規模が小さくなるにつれて生産性と平均人件費が大きく低下し、資本集約度と輸出入のアクセスも低下する傾向にあることがわかる。ただし、大企業とそれ以外の間に労働生産性の格差があるのに対して、熟練労働者が前者に集中しているわけではない。また、企業規模が小さくなるにつれて平均人件費が低下していることから、労働の限界生産性に等しく賃金が支払われているとすれば、熟練労働者の生産への貢献が低下していることが考えられる。つまり、小規模・零細産業が中心となるインフォーマル部門では、熟練労働者のスキルが十分に活用されておらず、それが労働生産性の低下となって表れている可能性が高い²⁵⁾。これらのことは、企業規模が小さくなるにつれて熟練労働者の生産への貢献が低下しており、人的資源が生産に有効に貢献できていないことを示唆している。

第4節 民間企業育成に向けた取組み

前節までは、近年民間企業の活動には比較的有利な事業環境が提供されつつある一方で、労働市場に構造的な問題があることを示した。それでは、民間企業の発展に向けて、現在どのような課題が残されているだろうか。以下では、労働法の改定とインフォーマル部門のフォーマル化、および民営化の観点から課題を検討する。

1. 統一労働法の制定とインフォーマル部門のフォーマル化

2003年に導入された統一労働法は、民間企業の育成にどのような影響を及ぼしているのだろうか。そもそも統一労働法（Unified Labor Law：2003年法律第12号）の制定意図は、国際基準に即して労働規則を整備しようとするものである。同法は、労使関係の安定化、雇用労働者の保護を目的に旧労働法（1981年法律第137号）を改正したものである（Ministry of Finance [2004: 168]）。統一労働法では、正当な理由による雇用労働者の解雇、ストライキの許可、基本給の最低上昇年率の設定、安全基準の設定、職業訓練プログラム実施の義務化等が規定されている²⁶⁾。また、計画大臣を議長とし、労使双方の代表者から構成される国家賃金評議会の設置が定められている。同評議会には、賃金と物価のバランスに配慮しつつ、基本給の最低上昇年率を定める権限が付託されている。

このように統一労働法の制定は、ストライキの権利を認めるなど、雇用労働者の権利を確保するものであり、国際基準に即して民間企業のフォーマル化を強化する枠組みであるといえる。ただし、民間企業の雇用吸収力が制限される可能性もある。また、基本給の最低上昇年率が規定されていることから、統一労働法の制定が民間企業の賃金の下方硬直性を高める可能性も否定できない。一方、同労働法の制定によって、労使間の雇用契約の解除が容易になり、企業側も正当な理由があれば雇用者を解雇することができるようになった（ERF and IM [2004: 168-169]）。民間企業にとって解雇の困難さが雇用拡大の足かせになっているとすれば、この法制度改正は雇用の拡大につながるだろう。

これに対して、民間フォーマル部門の拡大という観点から、インフォーマル部門のフォーマル化への見通しはどのようなものであろうか。ERF and IM [2004: 157] は、インフォーマル部門が拡大した要因を、民間フォーマル部門の限定的な雇用と所得の創出能力、構造調整下の緊縮的財政政策、民

営化の悪影響に求める一方で、高度な教育や技能が要求されない同部門への参入の容易さをあげた。さらに、煩雑な行政手続きがフォーマル化の足かせとなっていることを指摘した。

インフォーマル部門の中心である小規模企業の育成については、小規模企業の起業と発展やそれを取り巻くビジネス環境の改善を目的として、2004年に小規模企業発展法（法律第141号）が制定され、融資制度や免税などの支援策が定められた。しかしながら、El Mahdi and Rashed [2007: 8] は、インフォーマル部門のフォーマル化に向けた動きは依然として進んでいないことを指摘している。したがって、インフォーマル部門をフォーマル部門化させることで民間部門の拡大を促進することには課題が残されている。

2. 民営化による雇用への影響

国有企業の民営化推進は、民間フォーマル部門の雇用に影響を与えると考えられる。しかしながら、現在まで政府・公的部門から民間部門に労働者を移動させるための具体的な措置は実施されておらず、民営化に際しての雇用削減が先行するのみである。公的部門を縮小しても民間部門に雇用吸収されなければ、解雇された人的資源は行き場を失い、失業率を高めるだけである。民営化政策に伴う雇用対策としては、1991年に世界銀行などから60億ドルの社会開発基金が供与され、雇用と収入の創出プロジェクトが実施された (Parfitt [1993: 16-17])。財務省によれば、民営化開始後の1991年から2003年にかけて国有企業の就業者は130万人から80万人に削減され、同時期に失業率は7.6%から11.01%に上昇した。同プロジェクトによる雇用対策事業の効果があったとしても、労働力の過剰供給状態は続いているといえる。

他方、政府部門改革と民営化が実施されているにもかかわらず、2000年代に入っても国有企業の規模に大幅な縮小はみられない。つまり、民営化に進展がみられるものの、依然として政府・公的部門が経済活動に占める領域は大きく、民間部門の発展は大きな課題となっている。

おわりに

エジプト経済は、1991年から実施された構造調整政策によって、経済自由化・規制緩和を実施し、通貨と物価の安定を達成した。特に、為替レート改革、貿易・投資環境の整備、財政改革および国有企業の民営化などの経済改革は、民間部門に対して競争的な経済環境を提供し、成長の機会をもたらすものであった。加えて、輸出指向工業化政策への転換がみられ、対内直接投資も急増しており、民間企業の活動にとっては比較的良好な事業環境が整備されつつある。しかし、民間部門のシェア拡大、特に政府部門からの人的資源の移動は容易ではなかった。経済改革を行えば自動的に民間主導の経済に移行するわけではないのである。

民営化の進展によって国有企業の雇用削減は進んだ。これに対して、政府部門では、賃金規定によって賃金率が民間フォーマル部門より高く維持されたため、高学歴労働者を中心に強い引力を保ち続けた。さらに、雇用保証政策によって、政府部門の雇用縮小は困難であった。つまり、政府部門から民間フォーマル部門への人的資源の移動は進展しなかった。

政府・公的部門の代わりに新たな雇用の受け皿になったのが、零細企業を中心とするインフォーマル部門であった。同部門の就業者数は2006年において850万人と推計され、民間部門の主要な雇用吸収先であった。しかしながら、インフォーマル部門では人的資源の潜在能力が発揮できていない可能性が指摘された。民間製造業の生産パフォーマンスを企業規模別にみると、労働生産性、資本集約度、平均人件費および輸出入アクセスは、規模が小さくなるにつれて低下する傾向にあることが確認された。ただし、大企業とそれ以外の企業との間には、労働生産性や平均人件費に大きな格差が確認されたが、熟練労働者比率からみる人的資源の賦存には大きな格差がみられなかった。つまり、大企業に比べれば中小・零細企業において人的資源の生産への貢献は低くなっている可能性が高いのである。

エジプトでは、政府・公的部門による雇用への引力がいまだ強いために、民間フォーマル部門は、たとえ労働市場に失業者がプールされていても、特に高学歴層の雇用は容易に拡大できない。このような労働市場における構造的問題は、人的資源を活用した民間部門の発展、すなわち技術進歩による民間企業の成長に潜在的であるが大きな制約となっているといえよう。

〔注〕 _____

- (1) 門戸開放政策は、サダト政権によって施行された投資法（法律第43号）に代表される一連の経済政策で、それまで統制経済体制を堅持してきたエジプト経済における一大転機となった。
- (2) ERSAP は、1991年5月にIMFと締結したスタンド・バイ合意と同年11月に世界銀行と合意した構造調整プログラムがその根幹をなす。安定化、構造調整、社会政策の3つの政策分野に焦点があてられており、マクロ経済改革、国有企業改革、価格自由化、貿易自由化、社会開発基金の創設が策定されている。詳しくは Abdel-Khalek [2001: 44-51] を参照。
- (3) レンティア国家では、政府が国民に対して手厚い福祉・補助金政策を施行し、また国民を公務員として雇用することでレントを配分する。その結果、国民は国家の保護のもとで生活し、企業も赤字を抱えていても補助金投入によって経営が成り立つ。しかしながら、レント（石油収入）に依存する経済システムは持続可能であるとはいえない。実際、石油価格が低迷した1980年代後半以降、レンティア国家システムの維持が困難となり、経済構造改革が余儀なくされた。ただし、2000年代の原油価格高騰によって、再びレンティア国家システムが機能する状況が作りだされた。レンティア国家については、細井 [2007] を参照。
- (4) シリア、エジプト、チュニジア、リビア、モロッコでは、民族運動と社会主義が混合した汎アラブ主義が高揚し、1940年代以降「アラブ社会主義」とよばれる体制を確立していった。当時存在した社会主義国家のように徹底した中央計画経済ではなかったが、国家による中央集権的資源配分と生産手段の共有（国有）を前提とする計画経済体制が構築された。ところが、次第に計画経済の運営に非効率がみいだされるようになり、上記の国も1970年代以降に経済自由化を試み、市場経済体制を導入していった。
- (5) コルナイによれば、体制転換は狭義の市場移行を意味するが、構造変化は市場が十分に機能する経済システム形成までの比較的長い過程を意味する。詳しくは Kornai [2001] を参照。
- (6) 湾岸産油国についても同様であり、総要素生産性の生産への貢献は多く

の国でマイナスである。Elhiraika and Hamed [2007: 367-370], UN-ESCA [2007: 23] を参照。

- (7) エジプトは一般的に非産油国に分類されるが、原油を産出しており、近年天然ガスの開発が進んでいることも事実である。本章では、産油国を「原油を産出しかつその輸出が輸入を上回る国」として産油国を定義することとし、この定義からエジプトは非産油国に分類する。
- (8) Said, Chang and Sakr [1997: 228-229] は、エジプトにおけるオランダ病の指数を推計し、1970年代終わりと1990年代初めに同指数が悪化しており、国民1人当たり所得の1%上昇に対して貿易財部門の対GDP比率が0.25%低下していることを指摘した。すなわち、この期間中にオランダ病が悪化していることを指摘した。
- (9) エジプトには多額の外貨収入源があるが、そのうちスエズ運河収入と石油収入は、基本的に国庫に入るので、観光収入や出稼ぎ労働者の外貨送金のように市場において外貨供給を高めるものではない。すなわち、多額の外貨収入増が経常黒字をもたらし、ひいては通貨の増値を引き起こす因果関係はさほど深刻ではない。
- (10) 2003年にエジプトは天然ガス輸出を開始した。また、2005年1月には液化天然ガス(LNG)の輸出を開始した。2005年末時点でのエジプトの天然ガスの埋蔵量は667億立方フィート(世界の確認埋蔵量の約1%)と見積もられており、天然ガス輸出は将来的に有望な外貨獲得源である。詳しくは Economist Intelligence Unit [2006: 30-31] を参照。
- (11) Ministry of Foreign Trade and Industry [2005] および Ministry of Investment [2009] より筆者推計。
- (12) EU・エジプト連合協定は、2001年6月に署名され、2004年1月に貿易部分のみ仮発効された。同協定は「EU・地中海諸国パートナーシップ協定」の個別協定であり、2015年までに段階的に関税撤廃し、欧・エジプトの自由貿易地域設立をめざすものである。連合協定の発効により、関税率がそれぞれ、原材料等2%、燃料5%、中間財12%、非耐久消費財22%、半耐久消費財32%および耐久消費財40%に引き下げられ、輸入のサービス料金と加重料金の廃止等が2004年9月に有効となった。Genena [2004: 1-2] を参照。
- (13) 投資誘致を図る措置として、投資インセンティブ法(1997年第8号法)があり、近年では特別経済区法(2002年第83号法)、貿易促進法(2002年第15号法)が制定された。投資家や労働者の権利を守る法的枠組みとしては、抵当権法(2001年第148号)、知的所有権保護法(2002年第82号法)、統一労働法(2003年第12号法)等の導入があり、投資環境改善に向けて様々な法制度が整備された。
- (14) エジプトの民営化についての詳細は、Ministry of Finance [2004: 31-32] を

参照。

- (15) エジプトにおいて、政府・公的部門が労働者にとって最大の雇用吸収先であり、高卒者と大卒者の多くは、同部門での就業を探す。Zaytoun [1991: 220-244], Assaad [1997: 92] を参照。
- (16) 公務員の給与水準は、Law of Price List of Educational Certificates of 1951の規定にさかのぼる。賃金政策実施において基準となる公務員および国有企業就業者の基本給は、1980年法律第136号が規定している。Assaad [1997: 91], ERF and IM [2004: 170-172] を参照。
- (17) 学校卒業者雇用保証政策は、ナセル大統領による社会主義体制下において、1961/62年度の国有化（国家の社会主義化）運動の一環として開始され、1973年の法律85号によって制度化されたものである。同政策については、Assaad [1997: 86-87] を参照。
- (18) たとえ学校卒業者雇用保証政策の対象者であったとしても、正式に民間企業に就業すると政府・公的部門就業希望者リストから削除されるため、同部門での就業を希望する場合、名目的には失業状態としつつ、民間インフォーマル部門に職を得ているケースが多い。Hansen and Radwan [1982: 253], Sanyal et al. [1982: 63], Zaytoun [1991: 244-245] を参照。
- (19) 政府・公的部門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を合算すると、基本給は低いとしても政府雇用は労働者にとって魅力的なものとなる。Zaytoun [1991: 222-223] を参照。
- (20) Ministry of Finance [2004, 2005, 2006] を参照。
- (21) El Mahdi [2002: 106-107] によれば、1980年代半ばより、政府・公的部門においても臨時雇用が拡大している。これは人件費の負担増を極力回避しつつ雇用保証政策を継続させるための苦肉の策であった。
- (22) ERF and IM [2004: 103-104] は、中東・アフリカ諸国のなかでもエジプトは、賃金率は低いものの、熟練労働者の不足と労働法上解雇が困難なことから生じる職業規律の低さなどから、労働コストが相対的に高くなっていることを指摘している。
- (23) この数字は高学歴層を含む数字である。これは、インフォーマル部門から政府・公的部門に移動できる確率は高学歴層であっても低いことを示している。
- (24) Ministry of Manpower and Migration, Cooperazione Italiana and International Organization for Migration [2003: 45-58] を参照。
- (25) 熟練労働者が生産に貢献しているものの、賃金率が歪められているためにその限界生産性に比して平均人件費が低くなっている可能性も否定できない。ただし、最低賃金率や表5で示す賃金規定の影響を受けないインフォーマル

部門では、よりフレキシブルに賃金率を設定できると考えてよいだろう。

(26) The Middle East Library for Economic Services [2006] を参照。

〔参考文献〕

〈日本語文献〉

- 速水佑次郎 [1995] 『開発経済学：諸国民の貧困と富』現代経済学選書11 創文社。
 細井長 [2007] 「石油収入の分配——レンティア論」（中村覚編『サウジアラビアを知るための65章』明石書店 268-271ページ）。

〈英語文献〉

- Abdel-Khalek, G. [2001] *Stabilization and Adjustment in Egypt: Reform or De-Industrialization*, Cheltenham and Northampton: Edward Elgar.
- Abu-Qarn, A and S. Abu-Bader [2007] “Sources of Growth Revised: Evidence from Selected MENA Countries,” *World Development*, Vol. 35, No. 5, pp. 752-771.
- Assaad, R. [1997] “The Effects of Public Sector Hiring and Compensation Policies on the Egyptian Labor Market,” *The World Bank Economic Review*, Vol. 11, No. 1, January, pp. 85-118.
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) [2009] *Statistical Yearbook*, September, Arab Republic of Egypt.
- [various years, a] *Wage, Employment and Hours of Work Bulletin*, Arab Republic of Egypt.
- [various years, b] *Statistics on Annual Industrial Production in Private Sector Establishments*, Arab Republic of Egypt.
- Central Bank of Egypt (CBE) [various years] *Monthly Statistical Bulletin*.
- Domaç, I. and G. Shabsigh [2001] “Real Exchange Rate Behavior and Economic Growth in the Arab Republic of Egypt, Jordan, Morocco, and Tunisia,” in Z. Iqbal, ed., *Macroeconomic Issues and Policies in the Middle East and North Africa*, Washington, D.C.: International Monetary Fund, part II, 8, pp. 190-212.
- Economist Intelligence Unit [2006] *Country Profile 2006 Egypt*, The Economist Intelligence Unit London.
- EFG-Hermes [2006] *2006 Egypt Research Yearbook*, Giza: EFG-Hermes.
- Economic Research Forum (ERF), Egypt, Institut de La Méditerranée, France and Femise Coordinators (IM) [2004] *Egypt Country Profile, The Road Ahead for*

- Egypt*, Cairo: Economic Research Forum for Arab Countries, Iran and Turkey, December.
- El-Ehwany, N. and H. El-Laithy [2001] *Poverty, Employment and Policy-Making in Egypt, A Country Profile*, Towards decent work in Africa No. 1, ILO.
- Elhiraika, A. B. and A. H. Hamed [2007] “Explaining Growth in an Oil-dependent Economy: The Case of the United Arab Emirates,” in J. Nugent and H. Pesaran eds., *Explaining Growth in the Middle East*, Elsevier: Amsterdam and Oxford, chapter 12, pp. 359–383.
- El Mahdi, A. [2002] “The Labor Absorption Capacity of the Informal Sector in Egypt,” in R. Assaad ed., *The Egyptian Labor Market in an Era of Reform*, An Economic Research Forum Edition, Cairo and New York: The American University of Cairo Press, 3, pp. 99–130.
- El Mahdi, A. and A. Rashed [2007] “The Changing Economic Environment and the Development of the Micro and Small Enterprises in Egypt 2006,” *Working Paper* (Working Paper Series) 0313, Cairo: Economic Research Forum for Arab Countries, Iran and Turkey.
- Genena, H., [2004] “MFN Tariff Structure Revamped: Egypt-Economics,” EFG-Hermes, 9 September.
- Hansen, B. and S. Radwan [1982] *Employment Opportunities and Equity in a Changing Economy: Egypt in 1990s*, Geneva: International Labour Organization.
- IMF [various years] *International Financial Statistics Yearbook*, Washington D.C.: IMF.
- Kornai, J. [2001] “Ten Years After the Road to a Free Economy: The Author Self-Evaluation,” in B. Pleskovic and N. Stern eds., *Annual World Bank Conference on Development Economics 2000*, Washington, D.C.: World Bank, pp. 49–66.
- Lewis, W. A. [1954] “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour,” *Manchester School of Economic and Social Studies*, Vol. 22, pp. 139–191.
- Mazumdar, D. [1981] *The Urban Labour Market and Income Distribution in Malaysia*, Washington, D.C.: Oxford University Press.
- McCormick and J. Wahba [2004] *Migration and Mobility in the Egyptian Labour Market*, Research Report 0401, Cairo: Economic Research Forum for Arab Countries, Iran and Turkey.
- Ministry of Finance [2004] *Egyptian Economic Monitor*, Vol. I, No. 2, December.
- [2005] *Egyptian Economic Monitor*, Vol. II, No. 1, September.
- [2006] *Egyptian Economic Monitor*, Vol. II, No. 4, June.
- Ministry of Foreign Trade and Industry [2005] *Monthly Economic Digest*, Vol. 7, No. 6, August.
- Ministry of Investment [2009] *Invest in Egypt 2009*.

- Ministry of Manpower and Migration, Cooperazione Italiana, and International Organization for Migration [2003] *Contemporary Egyptian Migration 2003*, Cairo, pp. 45–58
- Moktar, M. and J. Wahba [2002] “Informalization of Labor in Egypt,” in R. Assaad ed., *The Egyptian Labor Market in an Era of Reform*, An Economic Research Forum Edition, Cairo and New York: The American University of Cairo Press, pp. 131–157.
- National Bank of Egypt [2001] *Economic Bulletin*, Vol. 54, No. 4, Cairo: NBE.
- [2003] *Economic Bulletin*, Vol. 56, No. 1, Cairo: NBE.
- [2006] *Economic Bulletin*, Vol. 59, No. 1, Cairo: NBE.
- Nugent, J. B. and M. H. Pesaran [2007] *Explaining Growth in the Middle East*, Amsterdam and Oxford: Elsevier.
- Parfitt, T. [1993] “The Politics of Adjustment in Africa with Special Reference to Egypt,” in H. Löfgren ed., *The Economics and Politics of Structural Adjustment in Egypt*, Cairo Papers in Social Science Vol. 16, Monograph 3, Fall, pp. 4–19.
- Pissarides, C. [1993] *Labor Markets in the Middle East and North Africa*, The London School of Economics and Political Sciences, Discussion Paper Series No. 5, February.
- Pissarides, C. A. and M. A. Véganzonès-Varoudakis [2007] “Labour Markets and Economic Growth in the MENA Region,” in J. Nugent and H. Pesaran eds., *Explaining Growth in the Middle East, Elsevier*: Amsterdam and Oxford, chapter 5, pp. 137–157.
- Richards, A. and J. Waterbury [1996] *A Political Economy of the Middle East*, Second Edition, A Division of Haper Collins Publishers Inc., Oxford: Westview Press.
- Rizk, S. K. [1991] “The Structure and Operation of the Informal Sector in Egypt,” in H. Handoussa and G. Potter eds., *Employment and Structural Adjustment Egypt in the 1990s*, Cairo: The American University of Cairo Press, pp. 167–185.
- Said, M., Ha-Joon Chang and K. Sakr [1997] “Industrial Policy and the Role of the State in Egypt: The Relevance of the East Asian Experience,” in H. Handoussa ed., *Economic Transition in the Middle East: Global Challenges and Adjustment Strategies*, Cairo: The American University in Cairo Press, pp. 219–262.
- Sanyal, B.C., R. Noonan, S. Balbaa, A. El-Koussy, M. K. Harby and L. Yaici [1982] *University Education and the Labour Market in the Republic of Egypt*, Oxford: Pergamon Press.
- Starr, G. [1980] *Wages in the Egyptian Formal Sector*, Employment Opportunities and Equity in Egypt, the Technical Papers of the ILO/UNDP Comprehensive Employment Strategy Mission to Egypt, No. 5, Geneva: International Labour

Organization.

- The Middle East Library for Economic Services [2004] *The Group Laws and Decrees on Increase & Increments in Wage & Salaries*, Cairo: The Middle East Library for Economic Service, December.
- [2005] *Law No. 92 of the Year 2005, Granting a Special Raise to the Civil Servants to the State*, Cairo: The Middle East Library for Economic Service.
- [2006] *Labor Law*, Cairo: The Middle East Library for Economic Service, January.
- United Nations Economic and Social Commission for Western Asia [2007] *Analysis of Performance and Assessment of Growth and Productivity in the ESCWA Region*, Fifth Issue, New York: United Nations.
- World Bank [1993] *The East Asian Miracle: Economic Growth and Public Policy*, New York: Oxford University Press (白鳥正喜監訳『東アジアの奇跡：経済成長と政府の役割』東洋経済新報社 1994年).
- [1998] *Egypt in the Global Economy: Strategy Choices for Saving, Investments, and Long-Term Growth*, World Bank Middle East and North Africa Economic Studies, Washington D.C.: The World Bank.
- [2008] *The Road Not Traveled: Education Reform in the Middle East and North Africa*, MENA Development Report, Washington, D.C.: The World Bank.
- Zaytoun, M. A. [1991] “Earnings and the Cost of Living: An Analysis of Recent Developments in the Egyptian Economy,” in H.Handoussa and G.Potter, eds., *Employment and Structural Adjustment Egypt in the 1990s*, Cairo: The American University of Cairo Press, pp. 219-257.

