

フィリピンの MWSS 民営化の呪い: 民間経営の失敗と労働者の災難

ロベルタ・F・エスティモ – マニラ水道監督者協会、会長
2007年5月3~7日、京都、日本

背景。¹1997年、マニラ首都圏上下水道供給公社(MWSS)の民営化は世界でもこの種の民営化としては最大規模のものであった。世界銀行の民間部門への融資機関である国際金融公社がその立役者であった。マニラ首都圏上下水道供給公社は東地区と西地区に2分化され、それぞれマニラ水道事業会社(ロペス-スエズ/オンデオ)とマニラ・ウォーター(アヤラ-三菱-ベクテル)がそれぞれ管理することになった。フィリピン政府は、この民営化が自らの民営化政策の手本となるよう、失敗しないことを確実にするため非常手段を取った。たとえば5年間で水道料金を500-700%値上げすることを承認する、(一度結んだ)契約の再交渉を行う、業績目標を下方修正する、民間企業への直接、間接的助成金を認めるなどだ。民営化は安全で手頃な価格で持続可能な水をすべて国民へ、という約束された利益をもたらすことができなかった。また、水道事業に以前よりも多額の重債務も残した。マニラ首都圏上下水道供給公社が1997年に民営化されたとき、7,400名強いた労働者のほぼ半数が早期退職にうまく乗せられたか、希望して、あるいは「意図せずして非自発的に」離職していった。

2002年の料金算定基準改正で、規制当局は、マニラ水道の経費80億フィリピンペソ(およそ1億6千米国ドルほど)を「非効率かつ無分別に生じたもの」として認めなかった。この金額は、マニラ水道が5年間に投資した総額の約半分に相等する。コストには、提携会社との「恋仲協定」での非常に高額な調達契約やフランスのコンサルタントのドル建て料金などが含まれていた。

マニラ水道(800万人にサービスを提供する大型委託)は2001年前半には政府への委託契約金支払を停止し、2003年には25年間の委託契約を解約し、倒産を宣言し、2004年後半には会社更生法廷で救済を求めた。政府はこの会社の価値のなくなった株式の84%を買い取り、マニラ水道の債務、負債の一切を引き受けた。現地パートナー(大資本家ロペス家)は60%のコントロールを手放したが、負債なしで身を引き、フランスのパートナーであるスエズは株式持分を16%へと減らした。2006年12月、建設会社率いるグループがマニラ首都圏上下水道供給公社の再民営化でマニラ水道株式の政府所有分84%を獲得した。

倒産したマニラ水道はフランスに拠点を置くスエズの貸借対照表を傷つけているだけでなく、技術系運営会社としての評判をも傷つけている。結局、スエズに期待されていたのは、下水道管理において多くの国際的な経験を持っていて、それをマニラの大量の水の損失を削減することへ活かすことだったからだ。以下は、マニラ水道職員達が語る、マニラの水道事業におけるロペス・スエズの経営失敗のさらに不幸な話である。

1997年8月1日、マニラ首都圏上下水道供給公社が民営化され、2つのサービス提供部門に分割された。すなわち、マニラ水道事業会社とマニラ・ウォーターである。この出来事は、そこで働く人々の生活に大きな変化をもたらした。民営化して最初の6ヶ月の間に、マニラ水道職員は徐々に経営体制の変化を感じるようになった。それはつまり、フランス側幹部と連携、

¹ Background note provided by Violeta P. Corral, Public Services International Research Unit (www.psir.org)

協力する経営体制になっていったのだ。社外からの新顔が次々と、水道事業における知識と経験に裏付けられた重大な意思決定が求められる経営ポストを占めるようになって行った。

大量解雇 職員の数削減するために使われた経営策の1つが、技術部門を即座に外注することで、これによって大量の解雇となった。もう1つの経営策は、年に一度の健康診断で、健康診断を受けた際、病気であった者たちを強制的に退職させた。このような恐ろしい戦略と、フランス人幹部を呼び入れた新経営陣の破壊的な行為とが、残っていた職員に提示された職位を受け入れることを余儀なくさせた。職員はやる気をなくし、雇用保障が消えて行くのを感じ、進歩や向上の機会を奪って行った。

現地（職員の）給与減額、法外な専門家料金 労働者の痛みや苦しみに加え、給与と給付金等の福利厚生は減額までであった。すべての手当をまとめ、法的に義務付けられた生計費手当（COLA）の支払をマニラッドが拒否したためだ。しかもこの間、雇われていたフランスのコンサルタントが一般職員100人分の給与に相当する金額を稼いでいたというのに！

浅はか、軽率、随意（思いのまま）の調達 マニラ首都圏上下水道供給公社民営化の呪いは職員の雇用保障や福利厚生に悪影響を与えただけでなく、公益事業の業務にも負の影響をもたらした。たとえば、新任のマネージャー（管理者）は、使用期限など考えずに5年分の在庫に相当する化学物質の調達を開始した。新経営陣はまた、大量の水道メーター交換計画に着手したが、これはフランスから水道メーターを購入することだけを目的としたもので、もともと、フランス製のメーターはフィリピンの気候や環境に適しておらず、さらに驚いたことに、フィリピン規格の仕様を満足するものではなかった。さらに、銅、鋳鉄、延性鋳鉄の水道管や取り付け器具も、フランス製造会社を優遇した協定入札により調達された。

第一次マニラッド民営化の失敗 つまり、マニラッド水道事業会社は全く管理の行き届いていない会社であったし、そのために次のようなとんでもない大失敗が結果として起こったのだ。（1）2003年のいつであったか、突然、飲料水の水源にマンガンが検出され、マニラッドがサービスを提供する地域の大きな部分に影響した。（2）汚水により下痢で地元の地域に影響した。（3）設備投資（capex）プロジェクトの契約も含め、材料、機材を無差別に調達したために負債が増大した。（4）重要な役職に不適切な管理職を雇い入れたことで、水道事業会社を経営する経験・知識を欠いてしまい、指針を失い、途方にくれた。（5）労働力/職員の不安。こういったことを通じて、民営化は結局失敗だったことが決定的となり、マニラッドは2004年6月に政府の管理下に戻された。ロベス家はもう水道事業を管理し続けることができなくなったと述べた。

第二次マニラッド民営化で歴史は繰り返されるかもしれない。 2006年12月11日、マニラッド水道事業会社は二度目の民営化が行われ、新しい所有者が買収、この新しい所有者 DMCI-MPCI（現地企業）が83.97%を、スエズが16%を所有している。この再売却から5ヶ月経った今、職員は歴史は繰り返すのではないかと同じ不安を感じている。民営化は、労働組合による団体交渉で決められた給付金を廃止して労働力を削減することで運営費を削減することに焦点を当てているため、大量解雇の脅威が今もある。もう1つ恐れていることは、予算配分が不適切である可能性があり、公平な報酬が欠如するのではないかということだ。これに関連しているのが、利害衝突の明確化だ。DMCIは建設会社であり、したがって、マニラッドの建設関連の事業から利益を

生み始めている。明らかに、数年前、最初の民営化が行われた際、経験した同じ道を歩んでいる。

もう 1 社のマニラ・ウォーター（MWC）は、アヤラにより運営されている会社であるが、現在、民営化の「成功」から巨額の利益を手に入れている一方で、そこで働く労働者たちは、この民間委託会社の、労働者の利益に反する行為により苦しめられている。マニラ・ウォーターが契約により保証されている一連の水道料金の値上げにより利益を得つづけ、そのつけを（利用者である）顧客に支払わせていても、この会社の労働者たちがその恩恵にあずかることはない。

これが、水道事業における民営化が私達労働者に意味することなのである。

マニラ・ウォーター社における労働問題² 2005 年 3 月に上場した後、会社の株主構成は現在、次のようになっている。現地（フィリピン）のアヤラ社（30.5%）、BPI キャピタル（3.9%）、英国を拠点とするユナイテッド・ユティリティーズ（11.8%）、日本を拠点とする三菱商事（7.9%）、世界銀行グループの民間融資部門である IFC（国際金融公社）（7.4%）、マニラ・ウォーター従業員（2.7%、これはストックオプションプログラムを通じて 1997 年は 6%だったのが 2.7%にまで下がった）、一般株主（35.8%）となっている。マニラ・ウォーターは財務状況の改善を報告した（たとえば、純利益が 50%増えた）。サービス提供の面でも、今や顧客の 93%が 24 時間いつでも使える水道サービスを楽しんでいる。これは 1997 年にはわずか 26%であったのが、ここまで伸びたのである。無収水は 63%から今や 36%にまで下がった。マニラ・ウォーターはしかし、一般職員との関係についてはこのような華々しい成功を主張することができなかった。2005 年 11 月のフォーラムで、マニラ・ウォーターの主な労働基準やその他の労働法への順守状況について、ALNI フィリピンによる調査結果が発表された。マニラ・ウォーター一般職員組合のエド・ボレラ会長は、会社を**組合つぶし**で起訴するかもしれないと発表した。役職や職員の等級を変更する経営戦略や、組合員の仕事を**大量にアウトソーシングしたり業務委託の契約をしたために、徐々に組合員の数が減っている**ことを理由に挙げた。職務内容は一般職員のものであるのに、新しい「管理」職が作られていて、このために、管理者対一般職員の割合は 1:2 になっており、管理者の部長が自らを管理するといった状況である。監督をする立場の従業員がおらず、これは、組合によれば、お目付け役的な組合の結成を阻止する経営計画の一部であるという。正社員 1,000 名であるのに対し、契約社員が約 4,000 名いる。**下請け仕事は以前、組合員が行っていた仕事である**。これには、漏水の修理、下水道の保守、一般的サービス、水道管敷設、水道サービスの導入などが含まれる。次に外注に出されるのは、コールセンター職員、深井戸技師、タンカー運転手であろう。**契約労働者は最も企業から搾取される労働者である**。福利厚生もない、残業代もでない、住宅手当もない。**マニラ・ウォーターの請負業者が中核的労働基準を順守しているかどうかは監視されていない**。マニラ・ウォーターは職場の安全と清浄は検査するが、最低賃金やその他の福利厚生に関する順守はチェックしていない。ボレラ会長は **CBA 規定の中には実施されていないものがある**ことも明らかにした。たとえば、浄水処理工場で最近起こった塩素漏れ事件などでの危険手当などがそうだ（この塩素漏れについては環境規制当局へ報告されなかった）。その他の問題点としては、残業手当の不払い、組合への不参加、健康安全委員会の不在、性的いやがらせに関する理解や適切な報告制度の欠如、特により被害を受けやすい女性労働者のための報告制度がないことなどが挙げられる。最初の数年間は、生き残るために会社も組合と手を組んだが、今になってわかったことは、会

² By Violeta P. Corral, PSIRU

社にだけ利益をもたらす一方的なパートナーシップだったのだということだ、とボレラ会長は述べた。マニラ・ウォーターは何十億ペソもの利益を手に入れてきたが、一般および契約社員はその恩恵にあずからなかった。
