連載

金融機関の新潮流〈第 14 回〉

非正規雇用勤労者への支援に取組む新潟県労働金庫

古江　晋也

要旨

わが国では非正規雇用勤労者が増加している一方、年収や勤続年数などを理由に銀行から融資を受けられないケースが増加している。そうした中、新潟市に本店を置く新潟県労働金庫は2014年10月から会員労働組合の非正規雇用勤労者が融資を受けることができる制度をスタートするとともに、人事評価で「会員の役に立つ行動」を重視したり、職員の自主性を重んじる組織づくりに取組むことで、「働く人々のための金融機関」という使命感を高めている。

はじめに

総務省統計局の「労働力調査」（2018年平均（速報）結果）によると、役員を除く雇用者 5,596 万人のうち、臨時職員やパート職員などの非正規の職員・従業員は 2,120 万人とわが国の勤労者全体の38%を占めている。しかし、非正規雇用勤労者の多くは、年収や勤続年数などを理由に銀行から融資を受けることが難しい。このような状況を踏まえ、労働組合などと連携し、非正規勤労者にもマイカーローン、教育ローンなどを融資できる制度を導入しているのが新潟市に本店を置く新潟県労働金庫（18 年 3 月・預金残高 7,976 億円、融資残高 3,805 億円、常勤役職員数 434 人、27 店舗）である。

写真1　新潟県労働金庫本店

写真2　本店内の様子

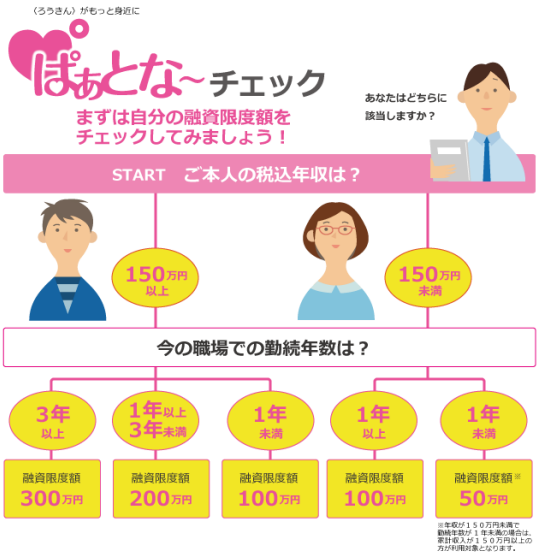
取組みを始めた経緯

新潟県労働金庫は 14 年 10 月から会員である労働組合の非正規雇用勤労者も融資を受けることができる融資基準緩和制度をスタートさせた。この「ぱぁとな～」と呼ばれるローン制度を導入した理由は、同労働金庫が会員の労働組合に「組合運動を支援するため、労働組合員のニーズを把握したいのでアンケートをさせてほしい」と申し出たところ、同組合役員から「組合員の課題はすでにわかっている。非正規雇用勤労者が融資を受けることができないことである。」と応えたことがきっかけであった。

労働組合といえば正規雇用勤労者の組

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

図表1　ぱぁとな～制度の概念図



（資料）新潟県労働金庫

織というイメージが強いが、厚生労働省の「平成 30 年労働組合基礎調査」によると全労働組合員に占めるパートタイム労働者の労働組合員数は 13.0%と、非正規雇用勤労者が組合の重要な構成員となっていることがわかる。

そのため労働組合では、非正規雇用勤労者に加入を積極的に働きかけており、加入メリットの一つとして労働金庫を利用できることも訴求してきた。ただ非正規雇用勤労者の中には、「配偶者控除の枠内で働いているため年収が低い」「雇用契約期間が短いため勤続年数が少ない」「複数の金融機関やノンバンクから借入がある」などの理由で、従来の融資基準を満たすことができない人々もいた。同労働金庫では、以前から非正規雇用勤労者のためのカードローンは商品化していたが、通勤に必要な自動車を購入する場合、割賦販売を活用する人々が少なくないといったこともあり、新たな制度が労働組合側から求められた。

そこで同労働金庫は保証業務を行っている新潟県労働者信用基金協会と協議し、ぱぁとな～制度が誕生したのである。なお同制度は、保証基準を緩和することで非正規雇用勤労者の融資が受けやすくした制度であり、商品や金利水準は正規雇用勤労者と同じである（年収や勤続年数などによって融資限度額は異なる）。

ぱぁとな～制度の特徴

以下では、新潟県労働金庫のローンを利用する流れを簡単に概観する。

ローンを利用したい労働組合員は、まず加入している労働組合に声をかけ、金庫職員と職場で相談するか、または労働組合を担当している金庫営業店やプラザの窓口を訪問する（県下全域で営業を行っている一部の企業の労働組合では、組合員がどこの金庫営業店でも相談や事務対応ができる）。図表 1 はぱぁとな～制度の概念図を示したものであるが、同制度の特徴は利用希望者自身が融資限度額をチェックでき、勤続年数が 1 年未満で本人年収が扶養控除内の 150 万円未満でも家計年収が 150 万円以上の場合は融資の対象となることである。

同制度のスタートを受け、信販会社の割賦販売（自動車ローン）を利用したり、生活資金のため消費者金融会社を利用していた労働組合員が労働金庫から融資を受けることができるようになったため、労働組合側も、①組合員が低利で融資を受けることができることに加え、②間接的に多重債務問題などを未然に回避することができる、というメリットが生まれた。非正規雇用勤労者の組合員が多い労働組合では、研修やセミナーの際に、労働金庫職員がぱぁとな～制度を説明する時間を設けたり、ある労働組合役員は、

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

経済的なことで悩んでいる組合員がいると「労働金庫に相談したらどうか」とスムーズにアドバイスができるようになったという。

また、同労働金庫の社内 LAN には顧客の声を記入するページがあるが、「母子家庭であり、融資を受けることができるかどうかわからなかったが、借りることができた」という感謝の声や、「職場の同僚から紹介されて労働金庫を訪れた」という声が掲載されるようになった。このことは数字でも確認でき、融資実行は 17 年度・120 件（1 億 2,400 万円）、18 年度・160 件（1 億 7,600 万円）と着実に増加している。

さらにぱぁとな～制度は、労働金庫職員の意識にも変化をもたらしている。同制度が導入される以前は、年収や勤続年数などで融資利用にいたらないこともあり、相談業務を行う職員にも忸怩たる思いがあったという。しかし同制度が導入されたことで、営業推進部副部長の井村好宏氏は「職員は 1 人でも多くの会員の役に立つことができるというやりがいが高まるようになった」と話す。

会員に役立つ行動を評価する

金融機関における人事評価は一般的に融資獲得額などの項目に高いウエイトを置いている。しかし新潟県労働金庫では融資獲得額ではなく、困ったり、悩んだりする利用者の相談に乗り、安心して仕事を行える環境を提供する「会員に役立つ行動ができた」ということを評価する。

例えば、延滞管理の場合、一般的には返済が滞ると督促という流れになるが、同労働金庫では、「長い人生の中には事故やケガはある」という前提のもと、返済が困難な時には条件変更ができることを利用者に伝えている。また新規利用者に融資関連書類を手渡す際に「あんしんらいん」のリーフレットも手渡している。ここでいう「あんしんらいん」とは、課題解決をめざすことを主眼に置いた返済専用フリーダイヤルであり、給与振込日と支払日がうまく合っていないため返済が滞るという場合は、返済日の変更などを気軽に相談することができる。

また労働金庫で対応が難しい案件については、「対応ができない」と断るのではなく、担当職員が多重債務対策ネットワーク（弁護士事務所と県司法書士会で構成）や法テラスなどを活用することで課題を解決してはどうかと提案したり、行動したりする。この人事評価は、ぱぁとな～制度の理念と共通しており、人事評価制度の変更がぱぁとな～制度を支えるベースになっていることにも目を向ける必要がある。

女性応援プロジェクト

新潟県労働金庫は 16 年から女性職員が活躍できる取組みに力を入れている。この取組みには、渉外活動や管理職などへの積極的な登用に加え、17 年からは「労働金庫は男性会員の利用が多い」という

写真3　左から齋藤堅蔵部長、井村好宏副部長

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

イメージを払拭し、女性会員の認知度を向上させるため、営業店に勤務する女性職員が中心となって発足した女性応援プロジェクトの活動も含まれる（メンバーは6～7人で構成）。

女性応援プロジェクトの主な活動内容は、セミナーやウェブサイト「RaRaLife」（ラ・ラ・ライフ）の運営などであり、18年のセミナーは上越、中越、下越で1ヶ所ずつ実施された。企画段階では、金融機関のセミナーであることからテーマを「子育て世代の貯蓄や投資」としていたが、議論を繰り返すことで、「子どもへの金銭教育」をテーマにするなど、一般的なセミナーとは一味違う視点を取り入れた（なお、セミナーは外部講師とし、労働金庫の宣伝は行わないことにした）。

プロジェクトメンバーは自身が子育て世代であることから、セミナーを開催するにあたっては、まず託児所を確保するなど参加者への心遣いを忘れない。さらに他の女性職員と連携することで参加者を募り、ケーキを食べながら「短い時間でも子育てを忘れることができるように」と配慮することに力を入れたことが、多くの参加者から好評を得たという。

一方、ウェブサイトの運営では、マイホームやお金に関する情報以外に、ランチ情報（子ども連れで行きやすいカフェやレストラン）、子育て情報（子育て世代が行きやすいお出かけスポット）などの記事が掲載されている。これらの記事は月2回（5日と20日）更新されている。同ウェブサイトは、表立って労働金庫の宣伝を行うことは控え、子ども連れの働く女性が楽しめることに徹しているため、「見直しをしてはどうか」という意見もあった。しかし、プロジェクト職員は「これぐらいしないと意味がない」と反論、女性目線によるコンテンツの充実に徹した。

そんな姿勢が多くの地域の働く女性に支持されたからか、調査機関のウェブアンケート(800人のサンプル数)によると、1年間で「労働金庫を知っている」という回答が対前年比で＋0.5%、「労働金庫は女性が使いやすい」は同＋1.2%、「労働金庫は誰でも利用できる」は同＋5.2%、「女性も使いやすい商品がある」は同＋4.5%と、メンバーの自主性が着実に同労働金庫の認知度を向上させたことは注目される。営業推進部長の齋藤堅蔵氏は「営業店の職員は自主性を重んじるように指導されており、それが積み重なった結果」と考えており、「商品を売るという姿勢よりも、会員が必要な時に労働金庫にたずねてもらえるように情報提供することに力を入れている」と話す。

おわりに

金融機関の競争が激しくなり、「地域の役に立ちたい」という理想を胸に地域金融機関の行員や職員となったものの、理想と現実の狭間に悩む者も少なくないという話をよく耳にする。こうした中、勤労者の4割が非正規雇用勤労者であるという現実を直視し、銀行から融資を受けることができない人々のために融資の道を切り開いた新潟県労働金庫の取組みは、「金融包摂」や「喜ばれる融資」という点から注目されるとともに、人事評価や職員の自主性を重んじる組織づくりによって「働く人々のための金融機関」という使命や、やりがいを職員一人ひとりに再認識させる意識改革としても特筆される。

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます