

18. 株式会社タンゴ技研(京都府)

～高齢者が業務の改善・提案、技術指導などの

専門職として能力を発揮～

会 社 概 要

会 社 名	株式会社タンゴ技研
業 種	車両部品加工・工業用ミシン部品業、工作機械製造業
代表者名	代表取締役社長 今西俊明
設 立	昭和34年（創業：昭和16年）
資本金額	4,500万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

株式会社タンゴ技研は、京都府丹後地域の中核的企業のひとつである。昭和16年に当社の前身である丸峰工業株式会社が創立され、昭和30年代初めまで下駄の製造・販売を行っていた。しかし、下駄の需要が減少したため、昭和34年9月、鉄工業の株式会社日進製作所の協力工場として再スタートした（日進製作所の協力工場は丹後地域に30社ほどある）。昭和41年に日進製作所の全額出資を受けグループ会社となり、以後、工業用ミシン部品加工、車両部品加工、工作機械製造を3本の柱として事業を展開している。現社長は、昭和40年に日進製作所から当社に従業員として転籍し、6年前、社長に就任した。

事業内容は、量産製造部門と工作機械製造部門に大別される。量産製造部門は、日進製作所の他のグループ会社から精密鍛造素材の供給を受け、機械加工・研削等の量産加工や組付け等を行っており、車両部品（自動車・オートバイのエンジン部品）が主力部品となっている。工業用ミシン部品は、創業以来生産し続けている製品で、多機種で高精度が求められている部品にもかかわらず、これまでの経験・ノウハウを活かし、高い品質を実現している。工作機械製造部門については、他の協力工場とも連携し、各種専用機、治具、保持具の加工・組立・調整を行っており、特に治具・保持具類を得意分野としている。

事業の主力は、車両エンジン部品の加工で、全体の80%を占めており、工作機械の製造は10%程度、工業用ミシン部品の加工は年々少なくなっている。近年、小型車のエンジン部品の製造が好調なため年商は右肩上がりであり、最近の年商は19億円である。

社訓として、①優秀な製品を誠意を込めて提供する、②常に夢と希望を持ち、社員の幸福を追求する、③株主、会社関係先及び広く社会に貢献する、を掲げているが、従業員は地元在住の者が多く、また従業員あつての会社、社員の幸福があつて始めて会社の存立が可能となるという社長の考え方から、優れた製造技術と労使一体のチームワークに基く社会貢献と従業員の福祉向上をめざしている。

(2) 雇用の概況

従業員は123名（男性94名、女性29名）で平均年齢は41歳、年代別では35～45歳の従業員が最も多い。

製造部（4輪・2輪・ミシン・工機・生産管理の各課）、技術部（品質・生産・研究開発の各課）、管理部（管理・営業の各課）から構成されており、製造部門は、工務担当（資材調達）6名の他は約100名が製造現場に従事している。人材の確保が困難で、新卒者を募集しても応募が集まらないのが現状であることから、必要に応じて中途採用も行っており、今年度は20歳代前半の従業員を3名採用した。中途採用の場合は現場担当となるため、ある程度の作業経験とスキルが求められる。高年齢者の雇用以上に若い労働力をどのように確保するか、どうすれば若手従業員が会社に残ってくれるかが課題で、若年者に魅力ある企業をめざしている。

定年は60歳で、一昨年に1名が定年退職したが本人が希望しなかったため再雇用はしなかった。今年と来年は定年退職者はおらず、2年後に1名、4年後に2名の予定だが、その後当分、定年退職者は発生しない。

以前は、役職定年制度（係長56歳、管理職58歳）を設けていたが、役職定年をきっかけに仕事への意欲が低下し、その上、定年間近になるとさらに意欲が低下するというマイナスの効果が生じたため、5年前に役職定年制度は廃止している。

労働組合があり、労使一体となったチームワーク強化のため、社長と全社員が集まっての反省会（品質や不良品発生等について）等を行っている。従業員には、会社の状況を全てオープンにするのが社長の方針である。

2. 高年齢者雇用について

(1) 高年齢者雇用の背景と実態

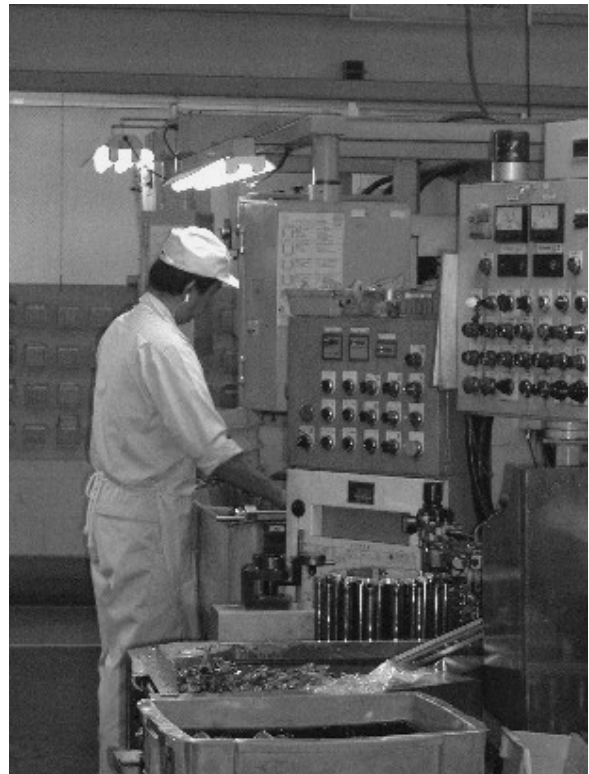
若年労働者不足を補い、高年齢者の持つ熟練した技術・ノウハウを活用するため、平成9年に再雇用制度を導入した。導入当時は、制度の対象者としてミシン加工に関する手作業の技能（ひずみとりや修正）を持っていた高年齢の女性がいたが、1年ほど勤務した後に退職してしまい、技能の継承は思うようにはいかなかった。その後も、何名か再雇用したことはあったが、現在は、60歳以上で再雇用している者はいない。

再雇用制度の内容としては、定年時に退職金を支払い、生産技術や現場製造の技術・経験

を持つ者で希望者のうち会社が必要とする者を再雇用する。嘱託で1年契約、雇用期間は3年までで、原則、フルタイム勤務（午前8時から午後5時まで）だが、高年齢者の都合に合わせてパート勤務（午前9時から午後5時まで）も選択できるようにしている。パート勤務の場合も出勤日は月曜から金曜までで、休日数に変化はない。賃金は月給制で12～13万円程度で賞与も支給している。

（2）高年齢者雇用のメリット

当社には、役職定年制度に代わりエキスパート制度が設けられている。この制度は、役職定年や定年退職間近かの従業員の意欲低下を少なくし、自らが得意とする技術・技能・知識を活かして、高年齢者になっても挑戦する意欲が継続できるようにというのが大きな特徴となっている。再雇用後は役職を離れ、生産ラインの業務改善・技術技能伝承などを行う専門職的な仕事に従事することになる。高年齢者を専門職的な仕事に従事させることで、高年齢者の技術・ノウハウを十分に活かすことが狙いで、高年齢者の雇用に関しては、「年下の管理職が高年齢者に対して物が言いづらい」、「高年齢者が職場で幅を利かし、職場の活性化にややマイナス」といったマイナス面も考えられるが、過去に高年齢者を雇用していた時期には、高年齢者の持つ熟練した技術・ノウハウを活用できたことで、人材不足を補うことができた。また、職場全体の調和という点からも、専門的な仕事や補佐的な仕事に従事させることで、職場内の摩擦を少なくすることにもつながった。



（3）今後について

高年齢者を再雇用する場合の基準となる「会社が必要とする者」については、明確なルールがないのが現状である。今後もしばらくは大量に定年退職者が出る予定がないので緊急を要するわけではないが、経営陣は、いずれは高年齢者を雇用するための技術・技能の基準（例えば、技能検定〇級、等）を明確にする必要があると認識している。