

**●良い人材を採用したい！**

「給料は安くても文句は言わず 能力は高く 人柄も良く 良い人材が欲しい！」  
希望に叶う人材がいますか？ あれもこれも要求が多過ぎですね もっと絞り込みましょう。  
求める人材像への要求過多、期待値の設定が高いから見誤ることが多いのです。

**●一緒に働きたくない人**

「一緒に働きたくない人」というアンケート結果は下記の通りです。

- ① 期日や約束を守れない
- ② 挨拶ができない
- ③ 自分の間違いを認めない
- ④ 愚痴や不満が多い
- ⑤ 感情の起伏が激しい
- ⑥ 悪口・批判ばかり言う
- ⑦ 自分の意見・意志がない

**●技術や経験ではない**

アンケート結果からも分かる通り、専門技術や経験ではなく、コミュニケーション力やマナーなど、つまり、「人間力不足」に関しての項目が多いことに注目してください。

会社内で起こるトラブルのほとんどは「コミュニケーション力の欠如」や「社会人としてのマナーの問題」から発生しています。

技術や知識などは本人の努力や職場の教育でカバーできますが、「人間力」に関しては生まれてから20年、30年～と培ってきた人生の集大成なので、教育で変わることはないです。このことから中途採用でよくある失敗は「即戦力の技術があるから」といって「人間力の低い人」を採用して、しばらくすると職場で問題が起こるのです。

**●面接の際に 一緒に働きたくない人物像を伝える**

「時間や約束を守らない人」「言い訳ばかりで謝らない人」「文句や愚痴が多い人」  
「権利主張が強い人」「好き嫌いが激しい人」「ミスを隠す人」「批判・悪口が多い人」  
上記のような人とは一緒に働きたくないので採用しません。あなたはいかがですか？  
と直接的・具体的に聞いてみましょう。「弊社は人間力の低い人はお断りです。」

**●優先順位をつける**

「一緒に働きたくない人材像」に該当していなければ、一緒に働いてもよい人材ということになりますね。「コミュニケーション力の高い人材を求める」ではなく、「コミュニケーション力が無い人材は不合格」と視点を変えた基準を設けるだけで、面接の精度は高まるはず。面接の時間は「良い人を求める時間」ではなく、我社に合わない人を「お断りする時間」と考え、残った人が我社に合う人材なのです。「視点を試してみる」 お試しください。



## ●社員への損害賠償請求について

ある社員が営業車やトラックで頻繁に事故を起こす場合があります。1,2回は目をつぶっていますが、4,5回と事故が度重なり「いい加減にしろよ！お前に責任があるんだから修理代は弁償しろ」となります。社員に修理代を弁償させることができるのでしょうか？

**答.**実際に損害が発生していますので、その損害を社員本人に請求することは可能です。

## ●質問1: 損害の全額を社員へ請求できますか？

**答.**全額請求できます。

但し、社員がそれは理不尽だとして裁判になると、事故が社員の不注意によるものであったとしても、その責任をすべて社員に科し、損害額の全額を請求することは難しいというのが裁判所の考え方です。社員に対して請求できる金額は、損害額の25%程度という判例が多いです。

## ●質問2: 「物損事故を起こしたら5万円を負担させる」という社内ルールを設けることは可能でしょうか？

**答.**労働基準法で賠償予定は禁止されています。

予め事故を起こしたら5万円と損害賠償の金額を「予定する」ことはできません。

## ●質問3: 営業車の物損事故の修理代金を給料から「天引き」することは可能ですか？

**答.**給料から「天引き」することはできません。賃金の全額払いの原則があり、一方的に損害賠償額と賃金を相殺することはできません。但し、合意があれば可能です。

## ●質問4: 修理代金を給料から天引きすることは、できないということですが、何か法律違反にならない方法はありませんか？

**答.**給料は一旦全額支払ってその後、損害分を返済してもらう。ということならOKです。また、社内で、罰金制度がある会社もこのやり方をするれば大丈夫です。\*合意書は必要

## ●まとめ

事故を起こし修理代が発生する場合は、その修理代の全部について本人に負担させることはできる。しかし、裁判になると全額の損害賠償請求は認められない。

また、予め損害賠償の金額を決めておくこともできない。

修理代金や罰金などは、給料からの天引きではなく、一旦全額を支払い、その後、返済してもらう。その際は「合意書」などの書面を整理しておくトラブル防止につながります。