

# 21世紀の経営者心得

## 目次

序文.....	2
§1 経営者が金を支配するのだ.....	2
§2 資本主義を動かすのは金だ.....	2
§3 倫理などクソ喰らえ、世界は経営者を中心にまわっている.....	3
§4 中身よりも体裁が重要だ.....	4
§5 他人よりも優位な立場を絶対にゆずるな.....	4
§6 法律は破られるためにある.....	5
§7 公平、校正、誠実は建前だけにしておけ.....	5
§8 経営者に要求されているのは無理を通して道理をひっこめさせる能力だ.....	6
§9 労働者は人権を持たないので使い捨てでかまわない.....	7

# 序文

2017年現在、日本社会は『正直者がバカを見る』状況が増えていると感じています。社会人として仕事をしていて、特に企業経営者の不誠実な行動が目に残ります。すべての経営者が不誠実だとは言いませんが、まともに振る舞う経営者は経験上1割位だと感じています。

ここでは、私が現実に経験した不条理な状況を、経営者の心得集という形でネタにします。すべての項目は、実話に基づきます。

なんか某国大統領の主張やネットに広告を出している某書籍に似ているような気もしますが、そういう時代なんですか？

## §1 経営者が金を支配するのだ

- ベンチャー会社経営の第一目的は利益を上げるのではなく、資本家の金で経営者が贅沢することだ。
- 会社は資本家のものではなく経営者の所有物だ。『私の会社』というフレーズを、機会あるごとに強調しろ。
- 従業員も経営者の所有物だ。どう扱おうが、経営者の勝手だ。
- 経営者の贅沢な生活のためには、資本家、取引先、従業員にいくら嘘をついても良い。
- 景気が悪ければ、資本金を食い潰して追加出資を要求するのが当然の権利だ。
- 会社の利益のためには、従業員の金でもむしり取れ。
- 経営者の努力はすべて金銭的に報われるべきだし、従業員の努力は無視すべきだ。『ご都合主義のマルキスト』と非難するインテリがいるかもしれないが、21世紀の労働者階級に教養は必要ないことを叩き込んでやれ。

## §2 資本主義を動かすのは金だ

- 取引先や従業員は、金とコネを駆使して脅す対象だ。
- 世の中、どんな汚い手段を使っても、より楽に多く稼いだ者の勝ちだ。
- 優秀でコンスタントに成果を出すエンジニアはコスト高なので、安くて無能な若手を多く雇いたい。どうせ成果は求めていないのだし。資本家に追及されたら、「若い人の柔軟な発想が必要だ」と言い訳すればよい。
- 大企業の最大の商品は、事業部や従業員と心得ろ。リストラが手っ取り早い黒字策だ
- 取引先に口先で謝るだけなら只だからいくらでも謝ってしまえ。
- 昔、汚い仕事はヤクザが肩代わりしてくれた。今は暴力団対策法があるので、大手広告代理店に任せろ。
- 補助金は積極的に活用せよ。二重帳簿さえ用意すれば、目的外使用も可能だ。
- 従業員の生活など知ったことか。生活費が足りなければ、奥さんに養ってもらえばよい。それが出来ない奴は辞めろ。
- リストラは給与の高い方から、採用は給与の低い方からが、常識だ。
- 経営者は、10万円の価値しかないものを100万円で売るため、話術を磨かねばならない。
- 「エンジニア一人がオフィスに1時間いるだけで2万円の出費になるが、それに相当する売上を立てているのか？」とエンジニアにプレッシャーをかけろ。時間あたり2万円という数値の根拠を示してしまうと、経営者批判が返ってくるのは明らかなので、絶対に計算式はごまかし通せ。
- 裁判所は金持ちの味方だ。金も時間もない庶民は、「裁判で訴える」と脅すだけで、言うことを聞くぞ。
- 経営者ならば、行政や銀行が動かす金の匂いに敏感になれ。必要ならば、役人や銀行員を買収しろ。接待するときは、領収書を残してはならぬ。
- 派遣会社は敵だ。隙さえあれば発注会社と派遣社員の両方から追加料金を掠め取ろうとしている。
- 他人同士にトラブルがあったら、自分のビジネスチャンスと心得よ。双方の言い分を聞くと身動き取れなくなるので、金のある側を見定めて最初から味方しろ。
- 外注を使う前に、まず経営者の身内に発注できないかどうかを検討しろ。
- 外注に無理を頼むときは、「今度埋め合わせするから」と言え。どうせ『今度』なんて来ないから借りにはならない。
- 自分以外の人間なんて信じるな。信じられるのは金だけだ。

## §3 倫理などクソ喰らえ、世界は経営者を中心にまわっている

- 従業員の感情など経営者の知ったことではないが、経営者の感情を損ねるものはたとえ正論であっても徹底的に叩き潰すべきだ。
- 経営者と意見が異なる者は、全員バカにちがいない。
- 経営者は本音と建前を使い分ける日本人だから、いつも言動不一致で構わない。もちろん、従業員にはあてはまらない。
- 経営者の孤独に耐えられる立派なライバルは、放っておくと大成功してしまうのでさっさと引きずりおろせ。自分の場合は孤独を慰めてもらうために、学生時代の友人を1人社員に含めろ。
- 経営者の意見が従業員の正論に負けそうになったら、ツイッターから自分に都合の良い金言を引用して自分だけでも騙せ。
- 経営者たるもの愛人の一人や二人を囲って従業員に自慢しなければならない。会社の金で、キャバクラ嬢にプレゼントするのも忘れずに。
- 常に契約書の裏をかく方法を考えるべきだ。
- 外国人産業スパイと手を組んで、日本で開発した技術をこっそり売り渡すビジネスモデルも有効だ。
- 赤字になっても、決して従業員に還元してはならない。株式か不動産に替えて、自分の功績を自慢しろ。
- 従業員に無茶を押し付けたり罵倒したりする時は、必ず直接口頭か電話で行え。電子メールや SNS を使うときは証拠が残るので、聖人を装え。
- ダブルスタンダード、トリプルスタンダードをうまくつかいこなせ。人材を確保する時は成果報酬を約束し、成果を出した従業員が昇給を求めてきたらクビにしてやれ。日本の文化は減点評価なので、相手の些細な失敗をとことん追及せよ。
- ポジティブシンキングで行こう。あらゆる話は自分に都合よく解釈せよ。ただし従業員にだけはネガティブにあたれ。
- 可能な限り自慢せよ。部下の自慢話を許すな。
- 商談に退屈したら、顧客の面前でもスマートフォンを取り出して自分の世界にこもれ。
- 空気を読むのは従業員の役目。経営者は空気を押し付けるのが役目。
- 他人に厳しく、自分に甘く
- 後先考えずに、従業員を屁理屈で叱れ。正論で言い返すような奴は危険だからクビにしろ。
- 経営者が知らなくて従業員が知っている事は、教えない方が悪い。経営者が知っていて従業員が知らない事は、聞かない方が悪い。
- 経営がうまくいかないのは部下のせい。成功したら自分の手柄。
- 中途採用する時は、相手が前職の辞表を出した後で給与を下げよ。
- 従業員を説得するということは、従業員を納得させることではない。経営者が自分で納得できれば、従業員が納得していなくてもよいのだ。
- 会社のため、日本社会のために働く人間などいるはずがない。みな自分のことが一番大事なはずだ。エゴイストに見えない人物は、腹黒いものを上手に隠すことができる奴だから、信用するな。一番信用できるのはエゴイストだ。経営者のために奉仕することが、エゴイストの利益につながることを日頃から明言せよ。
- 将来を心配したら、攻め(従業員に対して)の経営はできない。刹那的に生きよ。
- 自分より恵まれている経営者を目標にして励め。従業員には「お前が世界一不幸なわけではないのだから、感謝してもっと働け」と厳しくあたれ。
- 使えるものは宗教団体でも積極的に利用せよ。奴らは単純馬鹿だから、従業員の不正をでっち上げて泣きつけば、勝手に集団で制裁を加えてくれる。自分の手を汚すことはない。
- 「他人の不幸は蜜の味」だから、積極的に係争を煽れ。
- 生真面目な従業員が入社したら、面白いからみんなでからかおう。
- 良心?それって美味しい?
- 責任とは、持つものではない。不祥事が公になった時、部下に取らせるものだ。責任を取らせるために、会社には従業員が、政治家には秘書がいる。
- 勝てる勝負は積極的に仕掛ける。勝てない勝負は絶対に受けるな。
- 強きになびき、弱きをくじけ。
- 経営者たるもの、サクセスストーリーを妄想してその通りに実行せよ。ストーリー通りに動かない他人は敵とみなせ。
- 現実など直視する価値もない。妄想の世界に生きよ。

- 経営者は同窓会へ積極的に出席し、年収を自慢しろ。
- 責任者が自分で責任を持ったりとったりするのは、昭和で終わった。平成の責任者は、万が一の際部下に責任を押し付ける能力を発揮できる人物だ。
- 立場の強い取引先には、どんな無茶を要求されても卑屈に出ろ。ストレスは従業員に八つ当たりして解消しろ。

## §4 中身よりも体裁が重要だ

- 会社の利益よりも世間での評判の方を気にしろ。
- 『努力すれば高い給与がもらえる』という幻想を従業員に植え付けるため、一人にだけ高い給与を支払え。そいつの役目は広告塔なので仕事が出来なくても問題ないが、テレビ映りがよくていつも高いスーツを着ていなければならない。
- 常識に反する指示を頻繁に出せ。バカな従業員は「目の付け所が違う」と言って、勝手に天才扱いしてくれる。
- 「会社で一番忙しく働いているのは経営者だ」と、常に主張しろ。たとえ最新テレビドラマの話題にエンジニアがついてこれなくても、彼らが忙しいはずがない。もし、彼らにテレビを見ている暇がないと経営者が認めてしまったら、労働基準法違反で訴えられる手掛かりを与えてしまうぞ。
- 経営者の苦労談を積極的に話せ。「俺がこんなに苦労したんだからお前も苦労すべきだ」と付け加えるのを忘れずに。作り話でもかまわない。
- 人手不足、人材不足を大げさに嘆いてみせろ。自社の待遇が悪いことや、過去に在籍していた有能なエンジニアが目障りで追い出したことについては、黙っていること。
- 従業員を優遇しているように見える規則をたくさん作って、マスコミにアピールせよ。従業員を甘やかさないように、運用で工夫せよ。
- 経営者は社会に選ばれた特別な人間だから、従業員と同列に扱われることに強く抵抗せよ。世界が自分を中心に回っていることを常に自覚せよ。
- 常に世間の注目を集めるため、全てを大げさに表現する習慣をつけよ。
- キザの似合う大人になれ。
- 不祥事がマスコミに取り上げられた時の会見は、いつもの調子で話すと大怪我をする。事前にリスクマネジメント会社を呼んで、リハーサルを念入りに行なえ。関係者間で口裏を合わせるのも忘れずに。
- ツイッターやネットで見かけた他人の発言を積極的に引用して、博識をアピールしろ。だれかが対抗心を燃やしてシェクスピアやボードレールを引用してきても、そんな高尚なネタは周りに理解してもらえないからこちらの勝ちだ。
- 経営者にふさわしく、高級腕時計、高級輸入車、オーダーメイドのスーツで身を固めろ。初対面の人間は外見で相手を判断するので、よその経営者に負けるな。
- 経営者の威厳を見せるために、積極的に従業員を怒鳴りつけろ。相手に落ち度がなくても、だ。
- 芸能界の某5人組グループ解散騒動を例に出すまでもなく、落ち度のない従業員に謝罪させるのは経営者の醍醐味だ。
- グローバリゼーションとは、海外出張で流暢な英語を披露できることである。決して会社の売上とは直結しない。
- 格言もどきをツイッターで定期的に発信しろ。すぐに理解されなくても、孔子のように後の時代になってから評価してもらえるはずだ。
- セミナー講師を依頼されたら、具体的な技術論は避けて通れ。話をきいた物知りはこちらの無知を指摘される危険がある。最新流行のバズワードを中心に抽象論を展開すれば、何を言っても第三者が検証不可能な夢物語を展開できる。バズワードが本当の売り上げにつながらない結果が数年語に出ても、その時点でセミナー内容を覚えている奴なんているはずがない。

## §5 他人よりも優位な立場を絶対にゆずるな

- 経営者より有能な従業員は、早く追い出さないと自分の立場が危うくなる。
- 経営者を甘えさせてくれる従業員しか雇うな。
- 従業員が自分の経営判断に意見してきた時は、自分の全人格が否定されたと解釈して全力で攻撃すること。
- 常に同業他社の経営者と連絡を取り合うこと。特に一社が突出して儲けそうになったら、残りメンバーと協調して妨害すること。みんなで赤字なら怖くない。
- ハイリスク・ハイリターンもローリスク・ローリターンも古い。平成の雇われ経営者は、重要な決定を避けノーリスク・ノーリターンで乗りきれ。任期が終われば、後は野となれ山となれだ。
- 空約束を乱発できるのは経営者の特権だ。政治家には負けるが。

- 自分よりも頭のよい人間とは、議論するな。負けた時のダメージが大きいので、なりふりかまわず逃げ出せ。周囲に言い訳できる間は負けたことにならない。2度と直接対峙するな。
- 都合の悪い過去の発言は、なかったことしろ。どうせ証拠はないのだし。
- 従業員には、定時に出勤する権利と、終電で帰宅する権利と、毎日は徹夜しなくていい権利と、土日にも出勤する権利を与えてある。これ以上何が不満なのかね。
- 経営者だけは、会社の金で美味しいものを食える特権を持つ。その間、従業員は真面目に働いていなければならない。もちろん、経営者が贅沢することは、従業員に自慢しておかねばならない。
- 取引先の権威は、可能な限り借用せよ。
- 飴と鞭なんて古い考え方だ。飴は経営者のために、鞭は従業員のために存在する。
- エンジニアなんてバカだから、経営者の自分の方がよっぽど技術に詳しい。
- 本を買って勉強するのならば、洗脳方法とか、詐欺の手段とか実践で役立つ内容を選べ。ただし、読んでいるところを人に見られてはならない。
- 従業員の提案は、例え眼から鱗の指摘であっても、自分の威厳を保つため必ず一度は反論しろ。提案を採用する場合は、「実は以前から自分も同じことを考えていた」と主張しろ。
- 管理職には、相手の弱みを握ったうえで小悪党を配置せよ。これで会社内を上手に支配できる。
- 経営者とは独裁者と等しいことを肝に銘じよ。ただし口には出さな。
- 従業員の中にスパイを混ぜておき、経営者批判が大きく育つ前に見つけて潰せ。
- 自分に都合の悪い報告は、すべて聞かなかったことにしろ。電子メールの受信記録をサーバーから削除しておくことも忘れずに。
- 新しい日本の階級制度『政治家』『経営者』『従業員』『無職』の定着に尽力せよ。
- 経営者は、自宅近所との付き合いをしてはならない。立場を利用したいつもの高圧的な態度に出ることができないので、ストレスが溜まるからである。
- 従業員をコントロールするために、わざと激昂させて誘導せよ。どんなに挑発しても沈着冷静な従業員がいたら、自分が激昂したふりをして「こいつは経営者に対して失礼なやつだ」と周囲に悪いうわさをばらまけ。

## §6 法律は破られるためにある

- 労働基準法も下請け法も守る必要のない法律だ。大企業でもなければ、役所は調べに来ない。大企業だったら、従業員との間に派遣会社をはさんで、派遣会社に悪役を押し付けろ。
- 転職斡旋会社は味方だ。労働基準法に反するような、性別、年齢、大企業の経験などを採用条件にできる。そのために非公開求人制度がある。
- 証拠が残らなければ、どんな違法行為も許されるのが法治国家だ。プーチンを見習え。
- 会社は、万が一に備えて従業員の名前の判子を用意して、好きな時好きな文書に押す自由を持つ
- コンプライアンスは、重要だと力説しろ。例え、過剰なりストラのせいで社内には有能なエンジニアがいなくなり、偽装請負の外注が多数入り込もうとも、法律を破っているのは間に入った派遣会社であって自社ではない。経営者にとってのコンプライアンスとは、不祥事発覚の際に他人の責任に転嫁できる能力を意味する。
- 労働基準法違反であろうとも、ベンチャー企業内に労働組合を作ることを禁止しろ。
- 大震災で被害を受けた製作所が、震災発生時に受注していた仕事すべてで納期を守ったことを大々的に宣伝しろ。震災発生当日に出勤した部長が部下全員に電話をかけて「明日出勤しなければ無断欠勤とみなしてクビにする」と脅して回ったことは絶対に知られるな。
- 某社の社員は伝統的に法律を無視できる権利を持つ。その証拠に IBM スパイ事件の責任者は、取締役の椅子に座り続けたではないか。
- 経営者にとって、約束とは破るためにあるものだ。
- 派遣を雇う側は契約更新タイミングを待たずに契約破棄できるが、派遣されている側は契約更新を拒否する権利を持たない。

## §7 公平、校正、誠実は建前だけにしておけ

- 資本家に万年赤字経営の責任を追及されたら、エンジニアの不正をでっち上げてクビにすれば済む。
- 友人を従業員に誘う時は、契約書を交わすな。「俺との仲で契約書など必要無いだろう」と強引に押しきれ。採用してしまえばこちらのものだ。
- 契約書は、可能な限り書面で交わさず、web に掲載しろ。相手の権利を制限する文言をさりげなく埋め込め。予告なく一方的に変更される可能性も記述しておき、少しずつ自分に都合よい内容に書き換えよ。

- 味方につけたい部下にだけは、表面上優しく振る舞え。彼の希望が通らないのは、取締役会でいつも反対されるからで、自分のせいではないと力説しろ。
- 従業員同士の喧嘩は、『喧嘩両成敗』とせよ。悪意を持った従業員は、常に喧嘩を売る側にまわる。なぜなら、喧嘩を売られた側が会社からの制裁を恐れて逃げれば喧嘩を売った側の取り分が増えるし、相手が喧嘩を買っても無実の人間に半分のダメージを与えることができるからだ。このアンバランスに気づくようなずる賢い従業員を味方にせよ。
- 資本家や、取引先、従業員を裏切るときの快感は何物にも代えがたい。
- 本当のことしかしゃべらない人間は、経営者の嘘も容易に見ぬくので信用できない。しれっと大嘘をつける人間以外信用するな。嘘つきに裏切られたら、復讐しろ。
- 真面目で正直で嘘をつかない奴は気に入らないから、徹底的に叩け。
- 体調不良になる従業員は、自己管理が甘いのだから厳しくあたれ。場合によってはクビにしても良い。経営者が入院したとき見舞いに来ない従業員は人間としておかしい。
- 従業員からの忠告には、絶対に耳を貸すな。忠告に従わずに損害が出たら『あの時俺を説得できなかった奴が悪い』と従業員のせいにしろ。

## §8 経営者に要求されているのは無理を通して道理をひっこめさせる能力だ

- 経営者のミス指摘する従業員には、「完璧な人間でない限り、他人の落ち度を非難する資格はない」と説教しろ。もちろん経営者は完璧な人間なので、いくらでも従業員の落ち度を指摘できる。
- 自分のミスはすぐに忘れる。従業員のミスは、経営者のわがままを押し通すために積極的に利用しろ。
- 従業員にも経営者の視点で考えることを要求しろ。ただし、本気で経営をチェックされると、いろいろな悪事がばれてまずいので、同時に圧力もかけろ。
- 「常に相手の立場に立て」と要求しろ。経営者が従業員の立場に立つときは、「自分だったらそんなことはしない」と自分の価値観を押し付けろ。従業員が経営者を非難するときは、「お前は俺の苦労を何もわかっていない」と説教しろ。
- 『イノベーション』や『パラダイムシフト』といった無理難題を常に従業員に要求し、できないことを理由に給与を削れ。画期的なアイデアを思いつく奴が時々いるが、本当に手柄を立てられると面倒なので「前例がない」と却下しておとなしくさせろ。
- 不誠実な従業員が誠実な取引先に迷惑をかけたなら、見込みがある従業員をかばえ。誠実な従業員が不誠実な取引先とトラブルになったら、取引先を優先しろ。
- エンジニアは客観的事実を元に論理で考えなければならないが、経営者は感情を元に私利私欲で考えなければならない。
- ベンチャー企業最大の機密は、待遇の悪さと過去の退職者人数だ。
- エンジニアなんてみんなオタクだから見下せ。たとえ、経営者である自分が毎週欠かさず『子供向け特撮』や『アニメ』を見ていようと、部下のエンジニアが哲学に造詣が深かろうと、とにかく見下せ。決してなめられるな。
- 管理職の経験がない従業員を、管理職にするな。自分については、「生まれた時から経営者だった」と主張しろ。
- 会社組織は軍隊と同じなので、上からの命令には絶対服従だ。正規軍ではないので、必要に応じて最前線の兵士を見殺しにしろ。
- 自分で決めたルールを律儀に守る必要はない。自分の都合でルールを変更できるのが、経営者の特権だ。会社経営者とは、立法、司法、行政が一体化した強権の持ち主を指す。
- 経営者の判断にケチを付ける従業員には、自説のエビデンスを要求せよ。具体的な数値で示せなければ受け付けろ。もちろん、具体的な数値を持ち出せないことを確認した後でのことだが。
- 判断ミスの発言を追求されたら、「そんなことは、言っていない」ととぼけろ。録音などの証拠を突きつけられたら、「そういう意味で言ったのではない。受け取る側の理解力が足りない。」と言い抜けろ。
- 過去の失言を追求されたら、「冗談だった」とごまかせ。
- 会社の経営ポリシーは、当社役員の数だけ存在する。従業員への指示は、複数の系統から相互に矛盾する内容がでるものと周知せよ。
- 会社の従業員を毎年2倍に増やせ。2人で始めた会社は、1年毎に4人、8人、16人と増やすべきだ。15年後には従業員65536人の大会社に育つことになっている。
- 議論の主導権を確保するため、どんな内容でも良いから相手を質問攻めにせよ。相手が回答を考えている隙に、次の話題を見つけろ。話題の転換に失敗したら、同じ質問を20回でも繰り返せ。
- 不利な立場で打ち合わせに参加せざるを得ない時は、先に「時間がない」と言い訳しておいて好きなときに逃げ出せ。

- 返信したくないメールには返信しなくて良い。後から追求されたら、「迷惑メール扱いになっていました」と言い訳すれば良い。
- 従業員には、矛盾する命令を予め別々に出しておけ。いつでもどちらか片方に違反した罪で処罰できる。
- 従業員が「自分は会社のためにベストをつくしている」と主張したら、「俺だってベストをつくしている」と言い返せ。例え、経営者が私利私欲のためだけにベストをつくしているとしてもだ。
- 従業員が「今のやり方では問題がある」と主張したら、「文句ばかり言っていないで解決策を示せ」と言い返せ。解決策を示されたら、「お前に実行できるのか。何かあったら責任がとれるのか。」と問い詰める。「責任を取る」と言われたら、「お前に責任がとれるわけがない。経営を舐めるな。」と畳み掛けろ。
- 一流の人、できる人、頭のいい人は、こういうことをする。という誘い文句で、従業員をマインドコントロールして誘導しろ。
- 新人が来たら最初の半年間褒めちぎって報酬以上の仕事をさせておき、その後で未払い報酬を払わずに放り出せ。このサイクルを繰り返せば、8人月分の報酬で12人月が確保できる。

## §9 労働者は人権を持たないので使い捨てでかまわない

- 職場結婚をする従業員がいたら、新郎だけを遠方に転勤させよ。新婦は退職してついていか、新婚なのに単身赴任になって見せしめにできる。部下を同時に二人失う羽目になる課長にも仕返しができて一石二鳥だ。
- 自宅を購入する社員がいたら、購入手続きが完了するのを確認した後に遠方に転勤させよ。住宅ローンで身動きできないはずだから、いくらでも無理をさせられる。
- 退職した元従業員が会社の恥を公開しないように先手を打て。悪い噂をでっちあげて2ちゃんねるにばらまけば、後はネットのバカどもが引き継いでくれる。勤務中の社員を使い会社のネットから元社員の悪評を2ちゃんねるに集中的に書き込んだ会社があったが、書き込みのIPアドレスからばれそうになってあわてていた。金をけちらずに、最初から広告代理店に依頼せよ。
- 言うことをきかないエンジニアは、『アスペルガー』呼ばわりして差別しろ。パスワードとレッテル貼り、差別の大好きな日本人従業員は、調子に乗って一緒に攻撃してくれる。『アスペルガー症候群』についてセンセーショナルに誤解をまき散らすWEBメディアも味方なので、『本当のアスペルガー症候群の人は電話をとりながらメモを書くこともできないはずだ』などという正しい指摘は返ってくるわけがない。「アスペルガーはお前の方だろう」という反撃が予想されるので、いつでも逆上して怒鳴りつけられるように準備を忘れずに。
- 出勤時間の鉄道遅延で遅刻する社員がでても、鉄道会社の発表する遅延時間以上の遅刻を認めるな。無断欠勤扱いにして社員への貸しだと主張せよ。
- 気に入らない従業員へは、積極的に暴力を使え。もちろん自分の手を汚さずに、従業員同士で戦わせろ。経営者への反抗には、非暴力であっても反社会勢力を利用してお返ししろ。
- 従業員は人にあらず、目上の人間、学生時代の先輩を従業員に迎えたら、徹底的に見下せ。
- 従業員との契約は裁量労働制以外考えられない。早朝と深夜に打ち合わせを入れて、途中退場を禁止すれば残業代ゼロで長時間労働を強制できる。
- 仕事ができる奴にはどんどん無茶ぶりせよ。無茶ぶり追加で本来の作業が遅れたら、「約束を守らなかった」と責め立てウソつき呼ばわりしよう。
- 従業員の悩みは、相談にのるふりをしながら、すぐに忘れろ。
- 有能すぎて残業しなくても仕事を片付けてしまうような従業員はいらない。残業しないと仕事を片付けられないような無能な従業員もいない。
- 部下を叱ってはいけない。あくまでも感情をぶつけて怒れ。無理を通せば道理が引っ込むことを身をもって覚えさせる必要がある。