

特集

従業員の 独立・のれん分けを 支援する!

■ 創業者との接点の作り方 & 本業サポート

のれん分けとは、従業員が独立して創業する際に、独立元企業が自社の屋号の使用許可などを通して従業員を支援する仕組み。完全独立の個人開業などと比べて事業の継続性は高いといわれ、金融機関も創業支援に取り組みやすい。本特集ではこの「のれん分け」を中心に、独立する従業員との接点の作り方や創業支援を解説する。



Q & A で理解する

従業員の独立・のれん分けの 基本知識と支援ポイント

「のれん分け」とは、長年働いた従業員に対する報償として「のれん」屋号である商号や商品名といった商標等を共有しながら、円満な形で独立させる独立支援制度である。本家（独立元企業）にとっては、多店舗展開による事業拡大を図る手法となる。

A 本家が商標等を共有させながら従業員を円満に独立させる制度

Q1 そもそも「のれん分け」とは何？なぜ注目されるの？



用・信頼・格式といった意味があり、商売の象徴といわれるようになったのである。そして、江戸時代頃から、越後屋（三越）などの大店といわれる大商店で「のれん分け」という言葉や制度が使われ始め、経済が成長し人口が増加した明治には中小の店による「のれん分け」が広がっていったという。

リスクが低い開業方法

企業が多店舗化を図る際の機能としては、①商標使用許諾、②商品の取引、③物件（店舗）開発、④開業支援、⑤運営支援（経営指導）の5つがあり、のれん分けはこの機能をいくつか組み合わせた制度となる。

のれん分けは、いきなり単独

で起業したりフランチャイズに加盟したりするよりも、安全でリスクの少ない開業方法として活用されている。特に小売業や飲食業の分野では、歴史的に相当以前からのれん分けが従業員独立や多店舗化の手法として採用されてきた経緯がある。

それに加え、近年社会問題となっている後継者難、人手不足への対応策として、比較的安全で低リスクであるのれん分けが注目されているのである。

具体的には、中小企業の事業承継における従業員承継として、本家が経済的援助や経営支援を行うことで、後継者である従業員の負担やリスクを低減させることができ、後継者問題解決の一助となる。

また、独立支援制度として活用することで優秀な従業員へのインセンティブとなり、人手不足の中でも人員確保に有効な制度となる。

（福田まゆみ・中小企業診断士）