

第11章 労働契約の終了

47 辞職願の撤回

大隈鐵工所事件・最三小判昭和62年9月18日

従業員地位確認等請求事件、昭57(才)327号
労判504号6頁、労経速1301号3頁

中内 哲

1 事実と下級審判決

(1) 事実の概要

大学を卒業した1972年春にY会社（被告、控訴人・附帯被控訴人、上告人）へ雇用されたX（原告、被控訴人・附帯控訴人、被上告人）は、同期入社した訴外Aとともに、大学在籍時に加盟した政治団体たる訴外B同盟にY会社従業員を勧誘する等の活動を当該同盟の指示に従い非公然に続けていた。ところがAは、B同盟から脱退したいと思いながら上記活動に従事し、そのことをXら関係者に打ち明けられず深く悩んだ末、同年9月24日夕刻を境に失踪する。

Y会社は、Aの行方や失踪原因を調査する過程で、Xが同日にAと接触し、両者がB同盟員であるとわかり、XがAの失踪等につき何か隠していると考え、翌25日以降連日、同人からの事情聴取を繰り返した。Xは、Aの行方・失踪原因については全く知らないと一貫して述べるものの、Aや自身によるB同盟の活動をY会社へ悟られたくないため、同社からの質問に対し一部回答に窮すること等があり、Aに関する情報を秘匿しているのではないかとのXへの疑念をY会社はさらに深めた。

同月28日、Y会社は、これ以上、上記調査が進展しないと踏み、Aの失踪原因を本当にXが知らないか否かをはっきりさせようと、Aの自宅で発見されたB同盟に関する資料を同社応接室で提示したところ、自らがB同盟員であるとY会社へ知られたXは、しばらく茫然自失となった後、退職する旨を告げ、同社からの慰留も断った。その場にいた訴外C人事部長から差し出された退職願の書式に、同日の日付と退職理由（一身上の理由）を記入・署名捺印したXは

当該用紙をCに提出し（以下、本件退職の意思表示）、Cはこれを受領した。

しかしながら、Xは、同日帰社後、同僚社員や弁護士と相談して本件退職の意思表示の撤回を決意し、翌29日、Y会社へそれを申し出たものの拒絶されたので、本件退職の意思表示が無効である等と主張して、Y会社に対する従業員地位確認等請求訴訟を提起した。

ちなみに、失踪5日後にAの所在が判明し、同月30日にAからY会社へ提出された退職願が即日受理されている。

(2) 名古屋地判昭52・11・14 労判294号60頁

第一審判決は、以下のような判示内容に基づきXの請求を一部認容した。(イ) A失踪日(1972年9月24日)における同人との接触について、事情聴取の当初否定していたこと等をXが詫び指印した同月27日付けの文面には、その内容に偽りが判明した際は自主退職する旨も追記されていた。Xは、AとともにB同盟の活動に従事していたことをY会社の事情聴取で秘匿した点が上記偽りに該当すると考え、本件退職の意思表示をなした。(ロ)しかし、単にXがB同盟の活動をAと共にしていたという事実のみの秘匿は上記追記にあたらぬことは明白である。(ハ)それゆえ、本件退職の意思表示には動機の錯誤が認められ、この動機は、(イ)に記した当該意思表示の理由をCらが察知していたことに鑑みれば、黙示的に表示されたというべきである。他方、表意者Xに重大な過失があるとは認められない。(ニ)したがって、本件退職の意思表示は錯誤に該当して無効であり(民法95条)、XとY会社との雇用契約(以下、本件雇用契約)は合意解約されておらず、Xは退職願提出日翌日(同月29日)以降もY会社の従業員たる地位を有する。

(3) 名古屋高判昭56・11・30 判時1045号130頁

原審は、本件退職の意思表示が錯誤にあたり無効とした第一審判決とは異なる以下のような法律構成で、Y会社の控訴をほぼ棄却した。(イ)本件退職の意思表示は真意に基づいており、その動機に錯誤は認められない。したがって、Xによる本件雇用契約の合意解約申入れは有効である。(ロ)もっとも、それに対するY会社の承諾の意思表示は、人事組織上、一定の手続きを履踐して形成されるのであり、C人事部長個人的意思によってはなし得ないと解される。(ハ)一般

に雇用契約関係における合意解約の申入れは、使用者がこれに承諾の意思表示をし、当該契約終了の効果が発生するまでは、使用者に不測の損害を与える等信義に反すると認められるような特段の事情がない限り、労働者は自由にこれを撤回できる。なぜなら、契約の申込みに関する民法521条以下は、新規の契約締結の際に妥当し、雇用契約の終了場面と同列には論じ得ず、また、当該申入れから生じる不正義な結果は、上記特段の事情が存在する場合に一定の制限を課せば回避できるからである。(二)本件では、Xが入社後半年を経っていない当時24歳であり、Y会社によるXへの退職承諾の意思表示はなお形成されておらず、本件退職の意思表示が發せられる直前にひとまず慰留したY会社の態度と当該意思表示の撤回を拒絶したそれとが相反すること等に照らすと、上記特段の事情は認められず、本件退職の意思表示は撤回されたというべきであり、第一審判決は結論において正当である。

そこで、Y会社が上告に及ぶ。

2 判旨（破棄差戻し）

(1) 「私企業における労働者からの雇用契約の合意解約申込に対する使用者の承諾の意思表示は、就業規則等に特段の定めがない限り、辞令書等の交付等一定の方式によらなければならないというものではない」。

(2) Y会社が「採用後の…労働者の能力、人物、実績等について掌握し得る立場にある人事部長に退職承認…の利害得失を判断させ、単独で…〔当該労働者の退職願に対する承認〕を決定する権限を与えるとするこゝも、経験則上何ら不合理なことではない」。「したがって、…〔上記〕承認について人事部長の意思のみによってY会社の意思が形成されたと解…〔しえ〕ないとした原審の認定判断は、経験則に反する」。

(3) 「また、…C…の意思のみによって〔Xの退職願に対する〕Y会社の承認の意思表示がされ得るか…について…原審の釈明がされた形跡はなく」、同社における退職願の「決裁欄は人事部長…をもって最終」とされていること等「に照らしても、…原判決には、採証法則違背…〔等〕がある」。

(4) 「C…にXの…退職承認の決定権限があるならば、…前記事実関係のもとにおいては、…〔同人〕がXの退職願を受理したことをもって本件雇用契約の

解約申込みに対するY会社の即時承諾の意思表示がされ…、これによって…[当該]契約の合意解約が成立したものと解するのがむしろ当然である」。

(5) 「以上の次第であるから、…原判決は…破棄を免れ」ず、「右の点について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻す」。

3 検討

(1) 退職の意思表示とその法的問題点

様々な理由から労働者が今の職場を去る決断をし「辞める」という気持ちを使用者に伝えることがある。使用者との労働契約関係を解消しようとするこうした労働者の行為は退職の意思表示と呼ばれ¹⁾、次の二つに分けて考えることができる。

一つは、本件のように、労働者から示された上記意思表示を使用者が受け入れることで初めて両者間の労働契約関係が解消される場合、すなわち、労使による労働契約の合意解約である。この時、労働者が発する意思表示は当該解約のための申込み（これを「辞職願」と表現することがある）、他方、使用者による受け入れは、同申込みに対する承諾の意思表示と位置づけられる（昭和自動車事件・福岡高判昭53・8・9労判318号61頁等）。もう一つは、使用者の意向に関わりなく、労働者の意思表示のみで一方的に将来へ向けた労働契約関係の終了という法的効果を招来させる辞職²⁾である（民法627条1項前段³⁾、630条（620条準用）。両者には、労働契約関係の終了という効果を発生させる法律構成だけでなく、その意思表示の拘束力でも差異がある。具体的には、後者・辞職の意思表示は、使用者へ到達次第、撤回できないとされ（大通事件・大阪地判平10・7・17労判750号79頁）、早ければ2週間後に労働契約関係を終了させる（民法627

1) 下井・労働基準法199頁、土田・労働契約法558頁等参照。なお、退職の意思表示は、憲法が保障する退職の自由に由来すると捉えてよいが、当該自由の法的根拠としては、18条・奴隷的拘束と意に反する苦役からの自由（西谷・労働法73頁）、あるいは、22条1項・職業選択の自由が考えられる（土田・同書558頁）。

2) その法的意義は、労働契約を解約する労働者の意思表示と説明することができる。荒木・労働法266頁、菅野・労働法459頁等参照。

3) 同条は、期間の定めのない労働契約を規制する。有期労働契約では、労使はともに「やむをえない事由」がある場合に即時解約できるとされる（同法628条前段）。

条1項後段、同条2項以下)。これに対し、前者・労働契約の合意解約の場合、使用者からの承諾の意思表示が発せられるまでは、労働者が当初表明した申込みの意思表示は撤回できると捉えられているのである（ピー・アンド・ジー事件・大阪高決平16・3・30労判872号24頁等）。

しかしながら、実際に発出された退職の意思表示が、法律構成等で明確に区別できると上述した辞職願と辞職、どちらに該当するかは、「それ自体で明白とは言い難い」と評されるほど（穂積運輸倉庫事件・大阪地決平8・8・28労経速1609号3頁等）、容易に判別できない。ここに当該意思表示をめぐる論点の第一がある（これを「退職の意思表示における性質決定」あるいは「論点①」と記す）。また、この論点①で、辞職願と把握された労働者の意思表示は、使用者による承諾の意思表示が発せられる以前であれば撤回できると先に触れたが、辞職願が撤回可能な「使用者による承諾が発せられる以前」とは具体的にどのような状態を指し、それはいかに判断されるべきかも、実は検証が必要な退職の意思表示をめぐる論点なのである（これを「辞職願の撤回要件」あるいは「論点②」と記す）。

以下では、これら論点①②に果たす本判決の意義等を核に検証を進め（後掲3(2)(3))、最後に、その作業を通じて見える課題・展望にも若干言及する（後掲3(4)）。

なお、ここで論点①②に派生する問題点にも触れておこう。それは、辞職願であれ辞職であれ、両者が意思表示である以上、民法の規制（93条以下）に服することで浮上する。つまり、退職の意思表示に、そもそも（内心の効果）意思が存在しない（心裡留保（93条）・錯誤（95条））、あるいは、瑕疵がある（詐欺・強迫（96条））と労働者自身が主張する場合である。例えば比較的近時の事案を見ると、昭和女子大学(本訴)事件・東京地判平4・12・21労判623号36頁が心裡留保に基づき、富士ゼロックス事件・東京地判平23・3・30労判1028号5頁や昭和電線電纜事件・横浜地川崎支判平16・5・28労判878号40頁のほか、控訴審では否定されたものの本件第一審が錯誤に基づき労働者の意思表示を無効と解した。損害保険リサーチ事件・旭川地決平6・5・10労判675号72頁では、強迫に基づく当該意思表示の取消しが認められている。極めて稀な例と思われるが、低酸素脳症に罹患した労働者を意思無能力と捉え退職の意思表示を無効と判断した農林漁業金融公庫事件・東京地判平18・2・6労判911号5頁も存在する。

(2) 退職の意思表示における性質決定

本件では、Xによる退職の意思表示が辞職願に該当することを労使とも争わずに審理が進行したので、本判決は論点①に関し全く言及していない。

下級審に目を転じて、正面から論点①が争われた事案は限られている。時系列にたどれば、労働者が「なりふり構わず退職するという強引な態度で」ある場合（田辺鉄工所事件・大阪地決昭48・3・6労経速819号22頁）、「労働者が使用者の同意を得なくても辞めるとの強い意思を有している場合」（全自交広島タクシー事件〔原審〕・広島地判昭60・4・25労判487号84頁（控訴審・広島高判昭61・8・28労判487号81頁が支持））、労働者が「意図した退職日に確実に退職しようとの確固たる意思を持って…〔当該〕意思表示を行ったと考えられる」場合（ジャレコ事件・東京地判平9・6・20労判720号24頁）、「使用者の態度如何に関わらず確定的に雇用契約を終了させる旨の〔労働者の〕意思が客観的に明らかな場合」（前掲大通事件）に、退職の意思表示が辞職に該当するとされ、以上4件のうちジャレコ事件のみが、その辞職該当性を肯定した⁴⁾。また、「労使関係は、信頼の重視されるべき継続的契約関係であり、一般的には労働者は円満な合意による退職を求め、使用者も同様であると推測される…等を考慮」できる（前掲全自交広島タクシー事件〔原審〕）、あるいは、「辞職の意思表示は、生活の基盤たる従業員の地位を直ちに失わせる旨の意思表示であるから、その認定は慎重に行うべき」（前掲大通事件）との言及も認められる。

以上からすると、従来の下級審は、論点①に対して、原則的に辞職願と捉える（いいかえれば、辞職と受け止めることにかなり厳格な）立場で臨んできたといえる。これは、労働者の一方的意思表示である辞職から労働契約関係の終了という効果を導き出すよりも、使用者による承諾の意思表示をそこへ介在させた方が労働者保護に資するとの考慮が裁判所において働いた結果であろう⁵⁾。

翻って、学説は、こうした下級審裁判例の立場に概ね賛意を示している⁶⁾。もっとも、その一部は、論点①に関わって裁判例や多数説が前提とする退職の

4) なお、自ら作成した退職届（書面）が容易に見えられ速やかに使用者へ到達するよう企図したことを主たる理由として、当該書面の法的性質が辞職と評価された事案に、東京ゼネラル事件・東京地判平11・4・19労判768号62頁がある。

5) 森戸英幸「辞職と合意解約」講座21世紀の労働法(4)213頁（とりわけ216頁）等参照。

6) 荒木・労働法267頁以下、山川・雇用関係法255頁等参照。

意思表示に関する法律構成、すなわち、「辞職願は労働契約の合意解約の申込みの意思表示であり、使用者による承諾の意思表示が発出されるまでは撤回可能である。対する辞職は、労働契約を解約する労働者の一方的意思表示であり、使用者に到達次第、撤回できない」(前掲3(1))との理解に根本的な批判を向ける。代表的な二つの立場を簡潔に示すと、一つは、辞職願には民法521条以下が適用され、その撤回は、辞職同様、許されないと説く見解(辞職願撤回否定説)であり⁷⁾、他方は、退職によって労働者が被る結果重大性に比し、かりに辞職を撤回可能と解しても使用者の不利益性が小さいことを主たる理由に、辞職願はもちろん、辞職の撤回も認める見解(辞職撤回肯定説)⁸⁾である⁹⁾。

本件原判決は、従来の下級審裁判例や多数説の理解に則って、使用者による承諾の意思表示がなされるまで辞職願の撤回が原則可能である旨述べた(前掲1(3)の(イ)前段)¹⁰⁾。かかる原判決の破棄は、最高裁が辞職願撤回否定説や辞職撤回肯定説を支持したことを意味しない。なぜなら、本判決以降の下級審に、本件原判決と同様の説示がなお認められるからである(山崎保育園事件・大阪地決平元・3・3労判536号41頁、岡山電気軌道(本訴)事件・岡山地判平3・11・19労判613号70頁、前掲穂積運輸倉庫事件、学校法人白頭学院事件・大阪地判平9・8・29労判725号40頁等)。

したがって、最高裁は、論点①の判断枠組みを自ら示さず、退職の意思表示を原則的に辞職願と捉えてきた従来の下級審裁判例をいかに評価するかも不明ながら、少なくとも当該裁判例や多数説が前提とする退職の意思表示に関する上記法律構成を受容しているとは解されよう。

7) 小西國友「労働契約の合意解除」有泉亨先生古稀記念『労働法の解釈理論』(有斐閣、1976年)127頁(とりわけ143頁以下)参照。

8) 下井・労働基準法200頁、道幸哲也=小宮文人=島田陽一『リストラ時代 雇用をめぐる法律問題』(旬報社、1998年)106頁以下〔島田陽一〕等参照。撤回期間については、2週間(民法627条1項後段)が想定されている。

9) ほかに、退職の意思表示を主位的に辞職願、予備的に辞職と捉えるという本文で紹介した2説を折衷したような見解も唱えられている。森戸・前掲論文216頁以下参照。土田・労働契約法561頁も同旨か。

10) 同判決は、その根拠として、辞職願には民法521条以下が適用されないことを明示する(前掲1(3)の(イ)後段)。前掲田辺鉄工所事件も参照。

(3) 辞職願の撤回要件と本判決の位置づけ

辞職願の撤回については、国鉄函館船舶鉄道管理局事件・函館地判昭47・12・21判タ295号344頁をおそらく嚆矢として長らく下級審で継承されてきた判示がある。すなわち、「辞職願の撤回は… [その] 承認…があるまでいつでも有効になしうるのを原則とし、当該辞職願およびその撤回のなされた経緯に照らして、その撤回によって相手方（使用者）に不測の事態ないし困惑等を不当に強いることとなるような特段の事情があるときには例外的に信義に反するものとして無効となる」¹¹⁾、と（これと同内容を判示した本件原判決（前掲1(3)イ前段）以前の事案として、前掲田辺鉄工所事件、前掲昭和自動車事件等）。しかしながら、これは、労働契約の合意解約に関する法律構成を確認する意義を有するに留まる。そこに、論点②への解にあたる内容が実質的に備わっていないからである。

本判決は、この論点についても一般論を展開しなかったが、Y会社による退職承諾の意思表示についてC人事部長個人ではなし得ないと判断した本件原判決（前掲1(3)ロ）を否定した。その関心は、(イ)CがXの退職に関する決裁権者であったか（判旨(2)）、(ロ)同人にXの辞職願が到達したか（判旨(4)）、(ハ)これらを裏打ちする資料として、退職願の書式（とくに決裁欄のあり方。判旨(3)）やY会社の内部規程である職務権限規程（労判504号9頁）に向けられる。いかえれば、最高裁は、使用者が当該承諾の意思表示を発したか否かについて、労働者の退職に関する決裁権者は誰か、かつ、同人に辞職願が到達したか、に置き換えて判断しているように見える。もっとも、論点②に対するこうした手法は、本判決が新たに生み出したわけではない。本判決以前の下級審に、就業規則をはじめとした使用者が整備する社内諸規程の存在・内容、退職手続きの実際・具体的運用に着目し、辞職願が退職決裁権者に到達したか否かでその撤回の是非を決した例が見られるからである（辞職願の撤回を認めた事案として、泉州学園事件・大阪地決昭57・8・25労経速1134号12頁、広島記念病院事件・広島地判昭58・

11) 同地判は、この判示を導くにあたり、地方公務員による辞職願の撤回が争われた事案である丸森町教育委員会事件・最二小判昭34・6・26民集13巻6号846頁等を引用する。函館地判は、同最判を労働契約当事者間へ引用できる根拠について、「[当該最判]の趣旨も…、当事者間の法的利益の均衡公平にあると言える」からとした。なお、上記最判は、公務員による辞職願の撤回に関する判例法理として現在も維持されている。下井康史「公務員の退職願の撤回」行政判例百選I〔第5版〕268頁等参照。

11・30労判425号46頁、紅屋商事事件・青森地弘前支判昭59・11・1 労判447号51頁等。他方、その撤回が否定された事案として、宇部興産事件・山口地判昭57・7・8 労経速1129号5頁、近畿交通共済協同組合事件・大阪地決昭58・9・13 労経速1166号10頁等¹²⁾。加えて、本判決以後も、かかる判断枠組みを踏襲する事案が存在する（塩野義製薬事件・大阪地決昭63・9・6 労経速1337号11頁、前掲岡山電気軌道(本訴)事件等）。

以上から、論点②に対する判例の立場は、従来の下級審裁判例における経験・蓄積に依拠しながら、労働者の退職に関する決裁権者は誰か、同人に辞職願が到達したか、以上2点を辞職願の撤回要件と捉え、これらを法理として構築する過程にあると推察される。

(4) 本判決の評価・課題とあるべき方向性

本判決は、論点①②いずれでも一般論を示さなかった。それゆえ、論点①での判例の立場は不明といわざるを得なかったが（前掲3(2)）、論点②については、先に見たように（前掲3(3)）、本判決の前後に示された下級審の判断まで視野に入れると、同判決が関心を寄せた労働者の退職に関する決裁権者と同人への辞職願の到達という2点を要件として機能させる判例法理が形成されつつあると受け止められる。

こうした意味で、論点②に対する本判決の意義は大きいと積極的に評価できる反面、次の2点については疑問を呈さざるを得ない。その第一は、労働者の退職に関する決裁権者の同定にあたり、使用者が整備している社内諸規程が参照される点である。就業規則が参考にされることは法的な支障を生じさせない（前掲広島記念病院事件、前掲紅屋商事事件、前掲全自交広島タクシー事件、前掲塩野義製薬事件等）。なぜなら、就業規則には周知義務が課せられ（労働基準法106条1項）、これにより、労働者はその内容を知り、もしくは、知り得べき立場にあって、労働者が実際にそれを知らないことは抗弁として認められないからである。それに対して、社内諸規程は、それが就業規則（の一部）でない限り、法律上、労働者に対する周知を義務づけられていないため、労働者がそれを知り得べき状況にあるか否かは不明である。この点を事実認定で明らかにし

12) 労働者の退職に関する決裁権者に辞職願が到達し、同人がそれを受領することで、承諾の意思表示を黙示的になしたと評価された結果、当該辞職願の撤回が否定されている。

ないまま、社内諸規程を上記決裁権者の判定に用いることは法的な説得性に欠ける¹³⁾。

その第二は、これまでもしばしば指摘されている通り¹⁴⁾、辞職願を退職決裁権者が受領するという外部に現れない行為が、使用者が発する「黙示による」承諾の意思表示として法的に許容される点である（前掲3(3)）。本判決も、唯一展開した一般論で使用者による退職承諾の意思表示に関する様式性を基本的に否定し（判旨(1)）¹⁵⁾、上述した黙示の意思表示が使用者から発出される可能性を認めている（同(4)）。しかし、たとえ論点①で、退職の意思表示が原則として辞職願と把握され、労働者による撤回可能性が認められても、論点②において、退職決裁権者による辞職願の受領が承諾の意思表示として評価されれば、そもそも論点①の前提である辞職願と辞職との区分（前掲3(1)(2)）が有名無実化し¹⁶⁾、労働者の上記可能性が実質的に奪われかねない。

この問題を回避するために、すでに立法論的な解決策がいくつか提唱されている¹⁷⁾。2005（平成17）年9月15日付け「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」最終報告書65頁以下では、使用者からの働きかけに応じた退職の意思表示に関して、いわゆるクーリング・オフ期間の設定が検討すべきとされた¹⁸⁾。こうした観点から、将来的に労働基準法・労働契約法等、関係法令の改正が俎上に載ることが考えられ、これらの解決策については、ぜひとも法改正

13) 本判決が関心を寄せた「職務権限規程」は最高裁で初めて言及されたためやむを得ないとしても、前掲近畿交通共済協同組合事件における「定款」「稟議規程」、前掲岡山電気軌道（本訴）事件における「業務分掌規程」は、いずれも労働者への周知に関し、事実認定されていない。

14) 本判決に対する評釈である、例えば、今野順夫・労働判例百選〔第6版〕144頁、松尾邦之・同〔第7版〕162頁、武井寛・同〔第8版〕150頁参照。

15) なお、この判示も従来の下級審裁判例における知見に培われたものといえる。前掲近畿交通共済協同組合事件のほか、全日本検数協会事件・横浜地判昭38・9・30労民集14巻5号1333頁等参照。

16) 森戸・前掲論文220頁参照。

17) 退職の意思表示にいわゆるクーリング・オフ期間（特定商取引法9条）を設ける、使用者の承諾の意思表示の書面化、退職手続きの就業規則必要記載事項化等である。森戸・前掲論文221頁、道幸＝小宮＝島田・前掲書109頁〔島田陽一〕等参照。柳澤武「辞職・合意解約と退職勧奨」野田進＝野川忍＝柳澤武＝山下昇編著『解雇と退職の法務』（商事法務、2012年）83頁（とりわけ86頁以下）も参照。

18) 同報告書の全文は、http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/dl/s0915-4_d.pdf 参照。

による実現が待たれるところである。

では、上記課題の解決は法改正まで待たねばならず、解釈論として対処できないのか。従来の下級審の判断から一つの示唆が見て取れる。前掲昭和自動車事件は、次のように述べた。すなわち、「合意解約の効力は、… [労働者の] 申込みに対する使用者の承認がなされ、かつ、それが… [労働者] に到達したときに発生する」¹⁹⁾、あるいは、「[使用者による辞職願の受領という] 内部的承認は、… [労働者] に対して表示 (到達) されない限り、あくまでも内部的意思決定に止まり、… [辞] 職願による退職…の効果を発生させるものではない」、と (下線は評者挿入)。

民法は、契約申込みの意思表示には到達主義 (97条1条)、その承諾には発信主義を採用している (526条)²⁰⁾。しかも当該申込みについては、一定期間それを撤回できない期間も設けられている (同法521条・524条)。

労働契約の合意解約も一種の契約であることは疑いないが、有力学説からの批判があるにもかかわらず (前掲3(2))、判例は、辞職願に民法521条以下が適用されないことを前提とする (前掲1(3)の後段、前掲3(3))。つまり、裁判所は、辞職願に対して、原則通りに民法を適用することをもはや想定していない²¹⁾。であるならば、この辞職願に対応する使用者の承諾の意思表示についても、民法所定の発信主義を一貫させる必要はなく、先に見た昭和自動車事件 (前掲下線部) のように、到達主義に転換させる解釈を採ることも許される、踏み込んでいえば、黙示という外部に現れない使用者の意思表示から労働者 (の撤回可能性) を保護するためにも、むしろ、そういう解釈の採用こそが求められるというべきである。

19) 前掲泉州学園事件、前掲学校法人白頭学院事件等も参照。

20) 四宮和夫=能見善久『民法総則 [第8版]』(弘文堂、2010年) 255頁等参照。

21) 前掲田辺鉄工所事件は、「労働契約関係が継続的契約関係であり、日々の指示就労を介して人的にも強く結びついている関係であること」、他方、本件原判決は、民法521条以下が「新しく契約を締結しようとする申込みの場合に典型的に機能する」ことを、その不適用の理由とする。