

2012年6月12日

民法（債権関係）部会第49回会議
書面による意見陳述（抜粋）

委員：安永貴夫

民法（債権関係）の改正に関する論点の検討(13)

第3 申込みと承諾

4 承諾期間の定めのない申込み（47頁）

4（1）の提案について、労働の現場で多く問題となる「辞職届の撤回」等との関連から意見を申し上げます。

「辞職届」の意思表示については、①民法627条の解約の意思表示、②合意解約の申込みの意思表示（＝労働契約を当事者双方の合意により解除する内容の契約を締結することについての労働者からの申込み）③合意解約の承諾の意思表示の3通りがあると言われており、一般的には、②の合意解約の申込みと解されています¹。

そして「辞職届の撤回」については、最高裁判例等において「労働者による労働契約の合意解約の申込みは、これに対する使用者の承諾の意思表示が労働者に到達し労働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など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、労働者はこれを撤回することができ、労働者が撤回した場合は合意解約の効力が生じない」とされています²。

¹ 全自交広島タクシー支部事件：広島地判昭60・4・25、大隈鉄工所事件：名古屋高判昭56・11・30（裁判例の多くは、労働者が確定的に退職の意思を固めていると見られる場合を除き、できるだけ退職の意思表示を合意解約の申込みと解釈し、撤回の可能性を認める傾向にある。）

² a 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（公務員の事案であるため、民法524条の解釈に触れていないが、退職願が受理される前の撤回に関する一般論を判示した）、b 函館地判昭47・12・21、c 昭和自動車事件：福岡高判昭53・8・9、d 岡山電気軌道事件：岡山地決昭63・12・12、e 山崎保育園事件：大阪地決平元・3・3、f 学校法人白頭学院事件：大阪地判平9・8・29

これらの裁判例のうち、aの事案は、公務員に関するものではあるが、この事件に関する『最高裁判所判例解説 民事篇 昭和34年度』では、「一般法理上の見地から考えれば、契約の申込は、それ自体で独立に法的意義を有する行為ではないから、相手方の承諾の意思表示があるまでは、原則として撤回は自由であるということになる」とした上で、「注三」で、契約の申込に拘束力を認めるドイツ民法の条項が設けられるまでは、ドイツ法において承諾の意思表示があるまで撤回の自由があったことが紹介されている。

この点、労働の現場では、「使用者と口論し、勢いで辞職すると言ったが一日頭を冷やしたところ撤回したい」という事案や、「使用者に退職を事実上強要されて辞職届を出したが撤回したい」といった事案が多く問題となります。

私たちが実施している労働相談では、契約の終了を巡る問題が、最も多い類型となっています。そして「やめさせられた」「解雇された」と相談にくる事案の大半は、「使用者に退職を事実上強要され労働者が納得できないまま辞職届等を書いて提出し、使用者がこれを受理した事案」であり、使用者が解雇通知を行った例は、そう多くありません³。

「契約当事者間の格差」「強引な勧奨」「熟慮することなくされた重要な契約の締結」などの救済（＝自分のした決定に対して再考する機会を与える制度）と言えば、消費者契約では「クーリングオフ制度」が法制化されています。この制度では、相手方事業者が契約締結を承諾した後であっても、一定期間内に申込みを撤回して、契約成立を解消することが可能です。

しかし「クーリングオフ制度」は労働契約では法制化に到っていません。そこで、現行法の下では、労働者が不本意ながら辞職届を提出した場合などは「申込みの撤回」により、主に救済されているのが実情と言えます。そして、使用者の承諾については、労働契約の締結や解除についての決済権限を有している者によってなされる必要があるとされており、この権限を有する者が辞職届を受理しこれを承諾するまでにはタイム・ラグがあるのが一般的と言えるため⁴、辞職届の撤回は少なからず行われています。

部会資料の補足説明（49頁）では、「承諾期間の定めのない申込みは、申込者が承諾の通知を受けるのに相当な期間を経過するまでは撤回することができない」ことを合理的であるとし、承諾期間の定めのない申込み一般について、

この最高裁判決以降のb～fの各下級審裁判例では、この最高裁判決を直接引用するかもしくは判示内容をほぼ同文で記載しており、法律で承諾の意思表示の撤回を制限していない限りは、撤回の自由があることを原則としている。その上で、前記cからeの各下級審裁判例の中で、労働者と使用者の関係について、民法の条文にある「隔地者」か「対話者」かを論じているものはfしかなく、f以外の下級審裁判例は、これを論じないままに、退職願（合意解約の申込み）の撤回の自由を肯定している（その理由は、判決上は明確でないが、労働契約の本質は、労働者が使用者に日々その労働力を供給することであり、「隔地者」「対話者」という契約締結交渉形態による区別にそもそもなじまないためではないかと推測される。そして、労働者と使用者との関係について「隔地者」という概念に該当することを積極的に肯定するのは困難であることから、民法524条による申込みの撤回の制限を肯定しなかったのではないかと推測される。）

³このような事案が頻発する理由としては、使用者による解雇であれば、労基法上の解雇規制や解雇権濫用規定などの厳しい規制がかかる場所、合意解約という形式をとれば、使用者による強迫、欺罔など、労働者の意思表示の瑕疵が肯定されない限り、原則として有効として扱われることが考えられる。

⁴ 岡山電気軌道事件：岡山地判平3・11・19、泉州学園事件：大阪地決昭57・8・25

隔地者間を適用の対象としている民法第524条と同様の規律を設けることを提案しています。

しかし、部会資料の提起に基づく改正が行われた場合、労働者は提出した辞職届を「申込者が承諾の通知を受けるのに相当な期間を経過するまでは、撤回できない」のが原則となり、例外的に労働者が「対話者間における承諾期間の定めのない申込みを行い」「対話終了前に撤回した」ことの証明に成功しなければ、申込みの撤回が認められなくなると考えられます。その場合、「辞職届の撤回」について最高裁判決で確立している判例法理を維持することが不可能となることが、危惧されます。

以上述べてきた問題点への検討を行わないまま、対話者間のみ特則を置き、民法第524条の文言から「隔地者間」を削除し一般化することには、現在確立している労働者の保護水準を大きく後退させるという観点から、賛成できません。

以 上