

(1) 使用者の働きかけに応じてなされた労働者の退職の申出等

労働者からの退職の申出については、使用者の働きかけによって労働者が退職届を提出したものの、その後冷静に考えたときに後悔し、その効力を裁判で争うという事例が少なからずあることから、労働関係における意思表示の帰結の重大性にかんがみ、使用者の働きかけに応じてなした労働者の退職の意思表示を一定期間は無条件に撤回できるようにすることは有意義であるとの意見があった。

労働者が合意解約の申込みや辞職（労働契約の解除）の意思表示を行った場合であっても、それが使用者の働きかけに応じたものであるときは、民法第540条の規定等にかかわらず、一定期間はその効力を生じないこととし、その間は労働者が撤回をすることができるようにすることが適当であって、その期間の長さについては特定商取引に関する法律等に定めるクーリングオフの期間（おおむね8日間）を参考に検討すべきである。なお、その起算点についてはいくつかの考え方があり得るが、労働者の合意解約の申込み使用者が承諾した時点や、辞職の意思表示が使用者に到達した時点を超算点とすることなどが考えられる。

これについては、労働者の合意解約の申込みや辞職の意思表示については、使用者の働きかけに応じたものでなくとも一定期間撤回できるようにすべきであるとの指摘があるが、一律の撤回を認めるとすると完全に自由な意思で退職を申し出た労働者にも撤回を認めることにならざるを得ず、経営の安定性を阻害するため適当ではない。なお、労働者の合意解約の申込みについて使用者の働きかけがない場合であっても、使用者がこれを承諾するまでの間については、申込みを撤回することができるものである（大隈鐵工所事件最高裁第三小法廷判決（昭和62年9月18日）など）。

また、これと反対に、労働者の真意によらない退職の意思表示については、錯誤、詐欺、強迫による無効・取消制度があり、これと別に労働者に特別の撤回権を与えると、退職の意思表示がなされた段階で業務の引継ぎや後任者の手配などを開始する使用者にとって、著しく不利になるのではないかとの指摘もある。しかしながら、錯誤、詐欺、強迫までは認められない場合であっても、労働者が使用者から心理的な圧力を受けて退職の申出をすることがあり得ることや、退職により労働者が収入の途を失うという意思表示の帰結の重大性を考えると、使用者の働きかけに応じて退職を申し出た場合の意思表示の撤回は認める必要があると考えられる。

(2) 書面による退職の意思表示等

労働者の退職の意思表示について、これが一方的な解約の意思表示か、合意解約の申込みかの判断をする基準を明確にすることが必要であるとの意