



## Vol.58

弁護士 岸田鑑彦  
杜若経営法律事務所

### ★タイムカードの開示拒否は不法行為？

#### 1 タイムカードを開示する・しない論争

残業代請求をしてきた弁護士から、タイムカードの開示を求められることが実務上多くあります。会社は、かかる要求に応じなければならないのでしょうか。

社長からは、残業時間の立証は残業代請求をする従業員側がすべきであり、会社は協力する義務はないのではないか？立証できなければ請求は認められないのではないか？タイムカードも会社保有情報であり、企業秘密、個人情報に該当するのではないか？というご質問をいただきます。

今回ご紹介する裁判例は、タイムカードの開示拒否が不法行為に該当すると判断された事案です（大阪地裁平成22年7月15日判決）。この事案では、従業員がタイムカードの開示を要求したものの使用者がこれに応じなかったため、従業員側は手持ちの一部のタイムカードの写しをもとに訴訟を提起しました。

#### 2 労働時間の管理義務

裁判所は、まず労基法の趣旨から、労働時間を管理する義務が使用者にあると判断しました。

「労基法は、労働時間について罰則による厳格な規制下を置くとともに（同法32条以下、同法119条）、使用者

みずからが労働時間の把握をすべきものとし（労基法108条、同法施行規則54条1項参照）、さらに、使用者に対して賃金その他労働関係に関する重要な書類についての保存義務を課している（労基法109条）。このように、労基法上、使用者が労働時間の把握をすべきものとされ、使用者に賃金その他労働関係に関する重要な書類についての保存義務を課しているのは、労働者保護の観点から、労働時間についての規制を実効あらしめるとともに、仮に労働時間について契約当事者間で紛争が生じた場合には、これを使用者が作成し、保管している労働関係に関する書類によって明らかにし、労働者と使用者との間の労働条件や割増賃金等に関する紛争の発生を未然に防止し又は生じた紛争を速やかに解決することを図ったものと解するのが相当である。」

#### 3 タイムカードの開示義務

そのうえで、タイムカードの開示義務が使用者にあり、それを拒否する場合は不法行為に該当すると判断しました。

「このような労基法の趣旨に加えて、一般に労働者は、労働時間を正確に把握できない場合には、発生している割増賃金の支払を求めることができず、大きな不利益を被る可能性があるのに

対して、使用者がタイムカード等の機械的手段によって労働時間管理をしている場合には、使用者において労働時間に関するデータを蓄積、保存することや、保存しているタイムカード等に基づいて労働時間に関するデータを開示することは容易であり、使用者に特段の負担は生じないことにかんがみると、使用者は、労基法の規制を受ける労働契約の付随義務として、信義則上、労働者にタイムカード等の打刻を適正に行わせる義務を負っているだけでなく、労働者からタイムカード等の開示を求められた場合には、その開示要求が濫用にわたると認められるなど特段の事情のない限り、保存しているタイムカード等を開示すべき義務を負うものと解すべきである。そして、使用者がこの義務に違反して、タイムカード等の機械的手段によって労働時間の管理をしているのに、正当な理由なく労働者にタイムカード等の打刻をさせなかったり、特段の事情なくタイムカード等の開示を拒絶したときは、その行為は、違法性を有し、不法行為を構成するものというべきである。」

#### 4 不法行為の慰謝料

結局この事案では、タイムカードの開示を受けるまで請求内容を確定させることができなかったこと等により一定の精神的苦痛を受けたとして、10万円の慰謝料を認めました（なお本件ではタイムカードの開示拒否だけでなく、タイムカードの取り上げによる打刻不能の状態にしたことも合わせてこ

の慰謝料額が認定されています）。

#### 5 タイムカードの開示は基本的には応ずべき

労働時間を管理することと、タイムカードを開示するか否かは別問題であり、労働契約の付随義務としてタイムカード開示義務があるとした上記の裁判例の判断には疑問があります。

しかし、従業員側の弁護士が残業代請求してくる場合には、かかる裁判例を引用しタイムカードの開示を求めてくるでしょう。

個人的には、タイムカードは基本的に開示して、無用な争点を減らした方がよいように思います。もちろん、他の従業員のタイムカードや、請求期間とは関係ない期間のタイムカードについてはそれを拒否したとしても直ちに上記の裁判例のように不法行為に該当しないとは思いますが。

結局、タイムカードの開示を拒否したとしても、従業員の記憶等の手持ち証拠で請求→会社は当然応じない→裁判になる→裁判官から証拠提出するよう求められる→結局開示しなければならないという流れになること、場合によっては、従業員側が裁判所に証拠保全の申し立てをしてタイムカードについても保全されてしまうなど拒否する実益があまりなく、また、タイムカードの開示拒否自体で従業員側が感情的になる場合があることも考えると、開示に応じて中身の議論をした方がよいと考えます。