



Vol.114

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

タイムカードと文書提出命令

第1 タイムカード開示問題

労務ネットニュース58号(平成30年10月号)で、残業代請求事案におけるタイムカードを開示する・しない論争を取り上げました。

その際、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た事案で、タイムカードの開示拒否が不法行為に該当する(慰謝料10万円)と判断された裁判例をご紹介しました(大阪地裁平成22年7月15日判決)。

またコメントとして、「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くなる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。」と述べました。

第2 タイムカードの提出命令

今回ご紹介する事案(J事件・東京高裁令和4年12月23日決定)は、残業代請求事案において、労働者側がタイムカードについて文書提出命令を申し立て、それを裁判所が認めた事案です。

文書提出命令は民事訴訟法に規定されている手続きで、裁判所は文書提出命令の申し立てを理由があると認めるときは、決定で、文書の所持者に対し、その提出を命ずることができます(民訴法220条、223条)。

第3 タイムカードの必要性

例えば、会社がタイムカード以外の方法で労働時間を管理していたとすれば、タイムカードの記録は、残業代請求において直接必要のない資料かもしれません。

この事案でも、会社は「（１）従業員の勤怠管理は業務日報メールで行っており、相手方主張の従業員にサイボウズのタイムカード機能への入力を命じたこともなく、それにより賃金計算をしたこともない、同機能は出退勤しなくとも記録を行うことが可能であり、自動入力された時間を変更することができるなど内容の信用性にも限界がある、また、原告人がサイボウズ社に問い合わせをしたが原告人のタイムカードの情報は残されていないと回答を受け、相手方からの情報も得られずタイムカードの情報を取得できなかった、（２）基本事件においては業務日報が提出されており、仮に相手方主張のタイムカードがあったとしても、上記のような信用性の高いとはいえないものを取り調べる必要はない」と主張しました。

しかし裁判所は、「タイムカードの信用性は審理の中で判断されるものであり、受訴裁判所においても必要性があるとしているのであるから、原告人の主張では本件のタイムカードの取調べの必要性がないとはいえないのであり、原告人の主張は採用できない。」としてタイムカードの提出を命じるのが相当であると判断しています。

やはり、無用な争点を減らすためにタイムカードの開示については必要な部分について応じた方がよいと考えます。

以上