



Vol.120

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

労働時間に関する資料と文書提出命令

第1 労働時間に関する資料と文書提出命令

労務ネットニュース58号(平成30年10月号)、同114号(令和5年6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・しない論争及び文書提出命令についてご紹介しました。

今回ご紹介するのはタイムカードではなく、出勤時、退勤時、休憩開始時、休憩終了時の都度手書きで時刻を記載した紙の文書提出命令が問題になった事案です(東京地裁令和5年8月4日決定・労経速2530号20頁)。

タイムカードであれば、裁判所もどのようなものかイメージが付きませんが、労働時間等が書いてある紙ということになれば、それがどのようなものであり、それを実際に使用者が持っているかどうか問題になります。

本件では、そのような紙の存在自体は争いがないようで、使用者側は「給与の計算等が完了するとその都度破棄していたため、存在しない」と主張しました。すでに存在しない以上、文書提出ができないという主張です。

裁判所は、使用者はタイムカードを導入しておらず、労働時間を管理する文書としてはこの紙しかないから、この紙は「労働時間に関する重要な書類」(労基法109条)として使用者が保存義務を負っていることや、違反した場合には罰金の罰則もあるのであるから(同法120条1号)、**所持している蓋然性が非常に高いといえる**とし、給与の計算等が完了するとその都度破棄していたという使用者の主張は、破棄の事実についての具体的な裏付けもないとして文書提出を命じました。

第2 実際に紙がなく提出できないとどうなる？

この事件では、裁判所はこの紙を使用者が所持している蓋然性が非常に高いとして文書の提出を命じました。しかし本当に文書がない場合はどうなるのでしょうか？文書提出命令に従わない場合等の効果について、民事訴訟法224条に次のような規定があります。

(当事者が文書提出命令に従わない場合等の効果)

第224条 当事者が文書提出命令に従わないときは、裁判所は、当該文書の記載に関する相手方の主張を真実と認めることができる。

2 当事者が相手方の使用を妨げる目的で提出の義務がある文書を滅失させ、その他これを使用することができないようにしたときも、前項と同様とする。

3 前二項に規定する場合において、相手方が、当該文書の記載に関して具体的な主張をすること及び当該文書により証明すべき事実を他の証拠により証明することが著しく困難であるときは、裁判所は、その事実に関する相手方の主張を真実と認めることができる。

要するに、この紙に「始業時間〇時、終業時間〇時、休憩は〇時から〇時までと書いてあった」という主張が通ってしまうということになります。

このように文書提出命令に従わない場合は、かなり事実認定において不利に作用するため、そもそも労働時間に関する書類は保管をしておくべきですし、本当に存在しないのであればそのことについて、経緯を具体的に立証できるようにしておくことが求められます。

以上