



JAPAN LEGAL UPDATE

Labor

Supreme Court Decision on Overtime Payments to Doctors

In a court case in which a doctor employed by a health care corporation sought extra pay for overtime and late-night work (collectively, “overtime”), the Supreme Court (Second Petty Bench) issued a decision on July 7, 2017 overruling the Tokyo High Court’s original decision dismissing the claim for extra pay, and remanded the case to the Tokyo High Court.

In the case, there was an agreement between the health care corporation and the doctor that the doctor’s annual wage of JPY 17,000,000 included extra pay for overtime (except for certain limited allowances paid pursuant to overtime rules established by the health care corporation). However, it was not clear how much of the doctor’s annual wage corresponded to pay for work done during regular working hours and how much corresponded to the extra pay mentioned above. The High Court decision affirmed the validity of the agreement by taking into account factors such as the characteristics of the work of a doctor, the fact that the doctor was able to control his work at his own discretion and his considerably high salary.

In contrast, the decision did not give special consideration to the fact that the employee was a doctor in deciding the extra pay issue. The decision mentioned the purpose of Article 37 of the Labor Standards Act, which obliges employers to provide extra pay for overtime, and referred to judicial precedents that held that if a company intends to provide extra pay to an employee by including the extra pay in his or her basic wage or allowances, it is necessary to differentiate clearly the portion corresponding to pay for regular working hours and the portion corresponding to extra pay). The decision concluded that the payment of the annual wage to the doctor could not be considered the provision of extra pay for overtime because there was no clear differentiation in the agreement.

While the scope of the decision is debatable, since the decision held that it is not permissible even in the case of a doctor -- a typical job involving high expertise and a high salary -- to include extra pay for overtime in the basic wage without clear differentiation, there is the possibility of similar rulings in the future with respect to employees with other jobs involving high expertise and a high salary. In cases in which an employer enters into an agreement with its employee to include extra pay for overtime in his or her basic wage, the employer should carefully examine the validity of such agreement regardless of the employee’s job type, and if such an agreement is already provided for in an existing contract, the employer should reconsider the agreement in light of the decision.

Finance

Amendments to the Cabinet Office Ordinance on the Disclosure of Corporate Affairs, etc. and to the Cabinet Office Ordinance on Restrictions on Securities Transactions, etc.

Cabinet Office Ordinance No. 40 “Cabinet Office Ordinance for Partial Amendment of the Cabinet Office Ordinance on the Disclosure of Corporate Affairs, etc. and the Cabinet Office Ordinance on Restrictions on Securities Transactions, etc.” was promulgated and came into force on July 14, 2017 (“Amendment”).

As a result of the Amendment, if a company allocates restricted stock, performance shares or stock compensation (meaning a fixed number of shares that will be allocated as remuneration during a specified period) to the company’s or its affiliate’s officers, among others, as remuneration after the effective date of the Amendment, then (i) it is unnecessary to describe in the securities registration statement for such allocation the “matters to be specially mentioned in the case of a third-party allocation” (for instance, a description of the third party that will receive the allocation, the relationship between the company and the third party, the reason for selecting the third party and the number of shares to be allocated); and (ii) Sale and Purchase Report Submissions and Claims for the Restitution of Profits from Short-term Sales and Purchases do not apply to such allocation.

As for (i) above, the 2016 amendment to the Cabinet Office Ordinance on the Disclosure of Corporate Affairs, etc. already made it unnecessary to describe “matters to be specially mentioned in the case of a third-party allocation” in the case of restricted stock being allocated to officers, among others, as remuneration. Now, however, the Amendment has expanded the scope of the exemption to cover the general case of directly allocating shares to such individuals as remuneration or salary.

As for (ii) above, the exemption of Submissions and Claims for Restitution reduces the burdens associated with the receipt by officers of a listed company, among others, of an allocation of the shares of the listed company as remuneration and eliminates the risk of an interpretation stating that short-term profits arising from the transfer of allocated shares must be returned to the listed company or other entities.

The Amendment will more easily enable companies to allocate shares to their officers and others as incentive compensation and will improve the flexibility of remuneration payments. The Amendment will therefore motivate foreign and Japanese companies to review their systems of remuneration to their officers, among other individuals, residing in Japan and to consider introducing new forms of remuneration such as restricted stock.

General

Promulgation of Cabinet Orders, etc., for the Enforcement of the Amended Foreign Exchange and Foreign Trade Act:

As discussed in the [April 2017](#) and [June 2017](#) issues of this newsletter, the Amended Foreign Exchange and Foreign Trade Act (the “Amended Act”) was enacted in May 2017. On July 14, 2017, the cabinet and ministerial orders and the public notices necessary for the enforcement of the Amended Act (collectively, the “Cabinet Orders”) were promulgated. First, the Cabinet Orders set October 1, 2017 as the effective date of the Amended Act. Second, in connection with “specified acquisitions” (certain acquisitions by a foreign investor of the shares of a Japanese unlisted company from another foreign investor) for which the Amended Act newly introduces prior notification requirements, the Amended Act delegates to a cabinet order the designation of the types of industries to which such prior notification requirements apply. Accordingly, the Cabinet Orders designate certain industries as subject to such requirements (including the weapons manufacturing industry, among others).



JAPAN LEGAL UPDATE

Labor

医師の残業代に関する最高裁判決

医療法人に雇用されていた医師が時間外労働及び深夜労働（以下「時間外労働等」といいます。）に対する割増賃金の支払等を求めていた事案において、最高裁判所（第二小法廷）は、平成 29 年 7 月 7 日、割増賃金の支払請求を棄却した原審（東京高等裁判所）の判決を破棄し、原審に差し戻す旨の判決（以下「本判決」といいます。）を下しました。

本判決の事案では、医療法人と医師の間において、時間外労働等に対する割増賃金（医療法人の定める時間外規程に基づき限定的に支払われる手当を除く。）を医師の年俸 1700 万円に含める旨の合意（以下「本件合意」といいます。）がされていましたが、1700 万円のうちのいくらが通常の労働時間の賃金に相当し、いくらが当該割増賃金に相当するのかが明確ではありませんでした。原判決は、医師としての業務の特質、医師が労務の提供について自らの裁量で律することができたこと、給与額が相当高額であったこと等に着目し、本件合意の有効性を認めました。これに対し、本判決は、労働者が医師であるからといって割増賃金の算定について特別な考慮はせず、時間外労働等について割増賃金の支払を使用者に義務付ける労働基準法第 37 条の趣旨に触れ、割増賃金をあらかじめ基本給や諸手当に含めて支払うためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを峻別することができること（以下「明確区分性」といいます。）が必要であるとする従来の判例を引用した上で、本件合意には明確区分性が認められないため、年俸の支払によって医師の時間外労働等に対する割増賃金が支払われたということとはできない旨判断しました。

本判決の射程については議論の余地がありますが、専門性や給与の高い職種の代表例である医師であっても明確区分性がない限り時間外労働等に対する割増賃金を基本給に含めて支払うことができない旨の判断がなされたことから、専門性や給与の高い他の職種においても同様の判断がなされる可能性があります。使用者において、労働者との間で残業代を基本給に含めて支払う旨の合意をする場合、労働者の職種にかかわらず本判決を踏まえその有効性について慎重に吟味するとともに、既存の契約においてそのような合意をしている場合にはこれを見直す必要があります。

Finance

「企業内容等の開示に関する内閣府令」及び「有価証券の取引等の規制に関する内閣府令」の改正

内閣府令第 40 号「企業内容等の開示に関する内閣府令及び有価証券の取引等の規制に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」が、平成 29 年 7 月 14 日、公布及び施行されました（以下「本改正」といいます。）。

本改正は、同日以降に企業が当該企業又はその関係会社の役員等に、その報酬として、特定譲渡制限付株式（いわゆるリストラクテッド・ストック）、パフォーマンスシェア、又は株式報酬（所定の時期に確定した数の株式を報酬として付与するもの）等による株式の割り当てを行う場合に、①有価証券届出書における「第三者割当の場合の特記事項」（具体的には、割当予定先の概要、提出会社と割当予定先の関係、割当予定先の選定理由、割り当てようとする株式の数等）の記載を不要とし、また、②売買報告書提出制度及び短期売買利益の返還請求制度を適用除外とするものです。

上記①について、リストラクテッド・ストックについては、昨年の改正により、すでに有価証券届出書における「第三者割当の場合の特記事項」の記載は不要とされていましたが、本改正は、その対象を役員等の報酬又は給与として直接株式の割り当てを行う場合一般に拡大しました。

また、上記②について、売買報告書提出制度及び短期売買利益の返還請求制度が適用除外となることにより、上場会社等の役員等が当該上場会社等の株式を報酬として割り当てを受けた場合の負担が軽減され、また、割り当てを受けた株式の短期間における譲渡によって得た利益を当該上場会社等へ返還しなければならないと解釈されるリスクが解消されました。

本改正は、役員に対するインセンティブ報酬として株式を割り当ての際の負担を軽減し、報酬支払の柔軟性を向上させるものであり、内国会社のみならず外国会社においても、日本に居住する役員等に対する自社の報酬制度を見直し、リストラクテッド・ストック等の導入を検討する契機になるものと考えられます。

General 改正外為法の施行のための政省令告示の公布

本年の通常国会で成立した「外国為替及び外国貿易法の一部を改正する法律」（以下「改正外為法」といいます。その概要については、2017年 [4月号](#)及び [6月号](#)をご参照ください。）の施行のために必要な政令、省令及び告示（以下「本政令等」といいます。）が、平成 29 年 7 月 14 日、公布されました。本政令等により、改正外為法の施行期日は、平成 29 年 10 月 1 日と定められました。また、改正外為法において新たに事前届出の対象とされた特定取得（外国投資家による他の外国投資家からの非上場株式の取得）に関し、事前届出の対象となる業種の内容は政令に委任されていましたが、本政令等により、「武器の製造業」等がかかる事前届出の対象となる業種として指定されています。