



NAGASHIMA OHNO & TSUNEMATSU

長島・大野・常松 法律事務所

NO&T Dispute Resolution Update

紛争解決ニュースレター

From Singapore Office

2024 年 4 月 / April 2024

NO&T Dispute Resolution Update No.19 (JP) / No.11 (EN)

NO&T Asia Legal Review No.79

This issue covers the following topics:

Main Article

裁判例紹介:雇用契約上の競業禁止条項に基づく仮差止

Case Update: Interim Injunctions in Respect of
Restraint of Trade Clauses in Employment
Contracts

Claire Chong

梶原 啓

(Kei Kajiwara)

Column

日本企業の国際法務と紛争② - 「契約解除」

室 憲之介

(Kennosuke Muro)

井口 直樹

(Naoki Iguchi)

裁判例紹介 : 雇用契約上の競業禁止条項に基づく仮差止

Case Update: Interim Injunctions in Respect of Restraint of Trade Clauses in Employment Contracts

Claire Chong / 梶原 啓 (Kei Kajiwara)

裁判例紹介 : 雇用契約上の競業禁止条項に 基づく仮差止

はじめに

大手電子商取引・テクノロジー企業の経費削減に伴う雇用関係紛争が続き、競業禁止条項（「restraint of trade clause」又は「non-compete clause」）についてシンガポールにおける注目が高まっている。

シンガポールの電子商取引プラットフォーム運営会社である Shopee は、元上級職員による ByteDance への転職と転職後の Shopee の顧客や従業員への働きかけを阻止するために差止を請求したが、2024 年 1 月、シンガポール高等法院はこれを棄却した。なお、ByteDance は電子

Case Update: Interim Injunctions in Respect of Restraint of Trade Clauses in Employment Contracts

Introduction

Restraint of trade clauses (also known as non-compete clauses) have recently come under attention in Singapore following a slew of cost-cutting measures and employee-related issues involving high profile e-commerce and tech companies.

In January 2024, the Singapore High Court dismissed injunction applications by Shopee Singapore Pte Ltd (“**Shopee**”) to restrain a former senior employee from joining competitor firm ByteDance Pte Ltd (“**ByteDance**”) and soliciting Shopee’s clients and employees. ByteDance owns

商取引プラットフォームの TikTok Shop を保有している。

本判決（*Shopee Singapore Private Limited v Lim Teck Yong* [2024] SGHC 9）は、競業禁止条項を作成しこれを遵守させるための要件と考慮要素を明らかにした最近の重要判断である。

司法部門のみならず国会と政府も競業禁止条項をめぐる論点の整理に身を乗り出している。その点も本稿の最後に紹介する。

事案

被告のリム・テクヨン氏は、Shopee において働き始める際に、同社と制限誓約契約（restrictive covenants agreement）及び従業員守秘義務契約を締結した。

制限誓約契約上、リム氏は、Shopee 退職後 12 か月間は競合他社に転職できず、Shopee の顧客や従業員に働きかけはならないとされていた。また、従業員守秘義務契約によって、リム氏は機密情報の秘密を保持するとともに、機密情報を利用する場合には Shopee グループの利益のためだけに利用しなければならないとされていた。

リム氏は、8 年間の勤務後、2023 年 8 月に Shopee を退職し、2023 年 9 月に ByteDance に転職した。同氏の ByteDance での役職は、TikTok Shop の法令遵守・顧客体験チームのリーダーであった。

2023 年 11 月、Shopee は制限誓約契約違反を主張しリム氏に対する訴訟を提起し、裁判所に対してリム氏による ByteDance への転職と Shopee の顧客や従業員への働きかけの仮差止を求めた。さらに、Shopee は、「springboard injunction」と呼ばれる元従業員による機密情報の不正利用を禁止する類型の差止請求を用いて、リム氏が他の競合他社に転職することも阻止しようとした。

分析

仮差止の申立について

裁判所は、仮差止の申立を判断するにあたり、American Cyanamid テストと呼ばれる判例法上の審査基準を用いた。このテストは競業禁止条項に基づく申立に関して次の要件を挙げる。

e-commerce platform TikTok Shop.

The case, *Shopee Singapore Private Limited v Lim Teck Yong* [2024] SGHC 9, provides timely guidance on the requirements and considerations for crafting restraint of trade clauses and their subsequent enforcement.

Apart from the judiciary, Parliament and the Government have also recently weighed in on these matters, as discussed at the end of this article.

Background of case

The defendant, Mr Lim Teck Yong, entered into a restrictive covenants agreement (“**RCA**”) and an employee confidentiality agreement (“**ECA**”) with Shopee at the start of his employment.

The RCA prohibited Mr Lim from (i) working with a competitor for 12 months after leaving Shopee and (ii) soliciting Shopee’s clients or employees (collectively, “**Restraint of Trade Clauses**”). The ECA provided that Mr Lim shall keep all proprietary information confidential and use such information for the exclusive benefit of the Shopee Group.

Mr Lim resigned in August 2023 after eight years with Shopee, and joined ByteDance in September 2023 as leader of TikTok Shop’s governance and experience team.

Shopee filed legal action against Mr Lim in November 2023 for breach of the Restraint of Trade Clauses, seeking interim injunctions to restrain Mr Lim from accepting employment with ByteDance and soliciting Shopee’s clients and employees. Shopee also sought a “springboard injunction” to restrain Mr Lim from accepting employment with any other competitors.

Analysis of case

Interim injunction

The Court applied the well-established “*American Cyanamid test*” for the grant of interim injunctions which, in the context of restraint of trade, requires:

- (a) 問題となる競業禁止条項は正当な機密情報を保護するものであり、両当事者及び公共の利益の観点から合理的なものといえ、競業禁止条項の有効性が認められる見込みがあること
- (b) 事案に照らし仮差止を認めるべき相当な事情があること

裁判所はさらに、判断の理由として、判例法上の次の二つの原則にも言及した。一つは、転職の自由が公共の利益として重要であることに鑑み雇用上の競業禁止条項は原則無効であるという原則である。もう一つは、機密情報や営業秘密が既に別の契約条項によって保護されている場合には、それらの機密情報や営業秘密を超える保護を与えるべき会社の正当な利益が競業禁止条項によって保護されていることを会社として主張立証しなければならないという原則である。

そして、裁判所によれば、Shopee が保護を求めた機密情報は、短期・長期の業績成長プラン、価格設定や広告活動の戦略、注文・顧客・流通取引総額の統計といった、相対的に抽象度の高い情報であった。

さらに、これらの情報は既に従業員守秘義務契約によって保護されていることから、Shopee は従業員守秘義務契約による保護を超えて制限誓約契約によって機密情報を保護する会社の正当な利益を主張立証できていないと判示された。

裁判所は、Shopee が保護を求めた機密情報は抽象性が高いことから、競業禁止義務の地理的範囲が Shopee の扱う全ての市場の電子商取引事業者にまで及ぶほど広くなる（一方、リム氏はそれらの市場には関与がなかった）点にも注目した。American Cyanamid テストにあてはめると、これほどの広汎な制約は合理的であるとはいえない。

また、Shopee の顧客や従業員への働きかけを禁止する条項にリム氏が違反したという主張に関しては立証が不十分とされた。

以上から、裁判所は Shopee の仮処分の申立を棄却した。

機密情報の不正利用差止の申立について

「springboard injunction」と呼ばれる元従業員による機密情報の不正利用を禁止する類型の差止請求については、次の要件が必要とされる。

- (a) a serious question to be tried (with a real prospect of success) that the restraint of trade clause (i) is valid and enforceable in that it protects a legitimate proprietary interest and it is reasonable in the interests of the parties and the public and (ii) has been breached; and
- (b) if so, that the balance of convenience lies in favour of granting the interim injunction.

The Court applied two further well-established principles. First, restraint of trade clauses (particularly those in the employment context) are *prima facie* void and unenforceable as public policy is against unreasonable restriction of freedom of trade. Second, where confidential information or trade secrets are already protected by another contractual clause, the applicant must show that the relevant restraint of trade clause covers a legitimate proprietary interest over and above the protection of confidential information or trade secrets.

The Court noted that the confidential information Shopee sought to protect were relatively generic, such as (a) immediate and long-term growth and business plans, (b) pricing and marketing strategies, and (c) statistics on orders, users and gross merchandise value.

Given such confidential information was already protected under the ECA, the Court ruled that Shopee failed to establish that its proprietary interest in protecting the confidential information under the RCA went over and above its interest in protecting the confidential information covered by the ECA.

The Court also stated that the generic nature of such confidential information was relevant to the geographical scope of the non-competition restriction, which extended to e-commerce competitors in all of Shopee's markets, even if Mr Lim was not involved in those markets. Such a restriction was not considered reasonable under the *American Cyanamid* test.

The Court additionally found that there was insufficient evidence that Mr Lim had breached or would breach his non-solicitation obligations under the RCA.

The Court hence dismissed Shopee's interim injunction application.

Springboard injunction

“Springboard injunctions” guard against misuse of confidential information to gain an unfair advantage, and has the following requirements:

- (a) 機密情報が不正利用された、又は、されるおそれがある
- (b) 当該不正利用によって被申立人に不正な利益が生じる
- (c) 差止請求申立時においてそのような不正な利益を被申立人が享受している
- (d) 生じる損害が金銭的補償では不十分である

Shopee は、リム氏が「これまでに従業員守秘義務契約に違反しておらず、これからも当該義務を遵守する」という趣旨の追加的な誓約を行わなかったことをもって、機密情報の不正利用の事実、又は、そのおそれがあることを立証しようとしたが、裁判所は立証不十分と判断した。したがって、機密情報の不正利用差止の申立も棄却された。

おわりに

競業禁止条項は雇用契約においては一般的な条項である。特に従業員が上級管理職である場合には重要度が高い。実務上、そのような競業禁止条項の効果に関しては複雑な問題が絡む。

本判決によれば、競業禁止の有効性は具体的な事実関係によって左右される。したがって、仮差止を求める雇用者としては、適切な法的助言を得て、保護の対象となる正当な利益を明確化するとともに十分な立証準備をする必要がある。

本件とは異なるが、電子商取引事業者の Lazada による最近の人員削減の文脈においては、非常に幅広いテクノロジー・小売・運送事業者を転職禁止対象として指定する 12 か月の競業禁止条項が問題となった。これを受けて 2024 年 2 月、シンガポール国会において Lazada の人員削減の影響を議論する場が持たれた。

シンガポールの人材開発省は、競業禁止条項は合理的でなければならず、雇用者の正当な利益と被用者が所得を得るための自由とを上手く両立させるものでなければならぬとの声明を出した。さらに、人材開発省は、雇用者と被用者双方に向けて競業禁止条項に関するガイドラインを策定中であると発表した。当該ガイドラインによって、競業禁止条項を設けることが適切な場合や競業禁止条項の起案の際の考慮要素がより明らかになると考えられる。

- (a) confidential information has been, or is at risk of, being misused;
- (b) such misuse has given an unfair advantage to the respondent;
- (c) the unfair advantage was still being enjoyed by the respondent at the time the injunction was sought; and
- (d) damages would be inadequate to compensate the applicant.

Unconvinced by Shopee's contentions, the Court did not consider Mr Lim's refusal to provide additional undertakings that he had not breached and would not breach his confidentiality obligations under the ECA, to be sufficient evidence of misuse or risk of misuse of commercially sensitive or confidential information by him or that he had breached the ECA. Shopee's springboard injunction application was likewise dismissed.

Conclusion

Restraint of trade clauses are a common feature in employment contracts, particularly where employees of senior levels or executive functions are involved. In practice, determining the precise application and implications of such clauses can be complex.

This case illustrates that the validity and enforceability of restraint of trade are highly fact-sensitive. As such, employers seeking such interim injunctions should take care, with the assistance of legal counsel, to frame the proprietary interest sought to be protected appropriately and present sufficient evidence to satisfy the legal requirements.

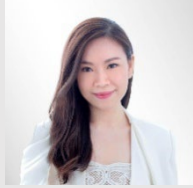
A separate recent retrenchment exercise by regional e-commerce firm Lazada has cast a spotlight on employees affected by a 12-month non-compete clause which covers an extensive list of technology, retail and logistics companies. This triggered a Parliamentary discussion in February of the impact of Lazada's retrenchment exercise.

In tandem with these developments, the Ministry of Manpower ("MOM") has issued a statement recognizing that restraint of trade clauses must be reasonable, balancing employers' needs to protect legitimate business interests and employees' ability to earn a living. MOM has also announced that it is developing guidelines on non-compete clauses to educate employers and employees. These guidelines are expected to provide further clarity on the suitability of including non-compete clauses in employment agreements and relevant factors to consider in drafting the scope of such clauses.

[執筆者 / Authors]

Claire Chong (Nagashima Ohno & Tsunematsu Singapore LLP Counsel)

Email: claire_chong@noandt.com



Claire is a Singapore qualified lawyer with a focused practice on international commercial and investor-state disputes. She has experience in complex, cross-border disputes involving a wide range of sectors, including energy and construction, e-commerce, healthcare, joint ventures, M&A, sale of goods, transportation, and telecommunications. Claire has advised and represented clients in arbitrations conducted under major institutional rules including the ICC, AAA/ICDR, ICSID, HKIAC and SIAC rules.

梶原 啓 Kei Kajiwara (Nagashima Ohno & Tsunematsu Singapore LLP)

Email: kei_kajiwara@noandt.com



アジアとその他の地域に進出する日本企業の紛争予防・解決を業務の中心とする。国際商事仲裁、各国訴訟支援、紛争リスクを回避する観点からの交渉やドラフティング、リスク分析といった幅広いニーズに対応。2013 年弁護士登録、長島・大野・常松法律事務所入所。2019 年ニューヨーク大学ロースクール修了（LL.M. in International Business Regulation, Litigation and Arbitration; Hauser Global Scholar）。Jenner & Block LLP 勤務を経て、2021 年から長島・大野・常松法律事務所シンガポール・オフィス勤務。

Kei Kajiwara is an associate at Nagashima Ohno & Tsunematsu Singapore LLP. His practice focuses on assisting Japanese businesses with resolving disputes across Asia and other countries. He acts as counsel and advises clients on international commercial arbitration and litigation including enforcement proceedings as well as class action depending on jurisdiction. He regularly engages in strategic risk analyses and drafting in negotiations from a perspective of minimizing dispute risks.

【コラム】日本企業の国際法務と紛争② - 「契約解除」

室 憲之介 (Kennosuke Muro) 井口 直樹 (Naoki Iguchi)

1. 【契約解除と紛争】 「契約解除 (termination)」は、ほぼ全ての契約に含まれ、当事者間の権利義務に大きな影響を与えるという意味で重要なポイントです。長年企業法務に従事されていれば、一度は直面されるのではないのでしょうか。解除が問題となるのは、多くの場合、当該契約に基づく取引に関して何らかの障害や事情変更が生じている場面です。そして、当事者双方が交渉し、合意に至った結果である「合意解除 (termination by agreement)」なら構いませんが、契約・法令上の解除原因に基づき一方当事者が「通知 (notice)」して解除するのなら、高い確率で紛争局面に移行します。
2. 【解除原因】 解除原因は、例えば日本民法は、一般的な「当事者の一方がその債務を履行しない場合」(541 条、催告解除) と、5 つの列挙事由がある場合 (542 条 1 項、無催告解除) を定めています。さらに各典型契約にも特別な規定があります。特に無催告解除事由は、改正前民法よりも具体性が高まりました (特に無催告解除原因である 542 条 1 項 2 号 3 号は、英米法の repudiation (履行拒絶) にも似ており、債権法改正により新設された規定です)。しかし、これらの規定・手続だけで多種多様な企業取引の契約に対応しているとは言えません。解除が与える重大な効果を考えると、契約交渉・ドラフティングのときに、解除原因・手続の規定にもっと十分な時間を割いてもよいように思われます。
3. 【解除の効果】 さらに重要なのは「解除の効果」です。解除の効果を定める日本民法 545 条 1 項は、当事者に「原状回復義務」を課します。日本では、解除が契約上の権利義務を「遡及的 (retrospectively)」に消滅させるから、と説明されています。しかし、この考え方は必ずしも世界共通ではありません。コモンロー (英米法) 圏では、解除の効果は、もちろん当事者が契約において明示的に定めておけばそれが優先しますが、当然に原状回復義務が生じる訳ではなく、通知以降の当事者の債務を消滅させるものに過ぎません。コモンロー圏の弁護士が契約中に作成する解除条項も、暗黙に、このような考え方をベースにしています。ところが、「英文契約」の準拠法として、日本や、シビルロー (大陸法) 圏の国が選択されると、契約文言と準拠法規定の間に予想外のギャップが生じてしまうことがあります。日本民法でも、一部の典型契約では、解除の効果は「将来に向かってのみその効力を生ずる」(620 条 (賃貸借)。その他「雇用」「委任」「組合」にも準用されます) とされていますが、コモンロー圏にはそもそもそのような区別はありません。そうすると、ここでも日本では当然とされることが、全く当てはまらないのです。具体的には、日本では「請負」「売買」とされる建設契約や大型設備の製造契約のように債務の履行に長期間を要するものや、複雑な企業間契約などにおいては、債務の履行がある程度進んだ段階以降は、現実には原状回復は困難・不可能です。しかし、「原状回復」を出発点とする日本の理屈では、全く効果的な解決方法が提示されていません。もっとも、こうした事態の整理・解決は、どの国の法律を準拠法としたところで容易ではないので、契約交渉・作成時に、解除後の場面を想定した具体的な規定を設けることが必要不可欠です。
4. 【解除権は「生もの」?】 日本企業は、解除原因が発生し解除権を行使できる状況になっても、直ぐに通知を発したり、解除権を行使しなかったりする傾向があります。もちろん、解除権を行使しないのがビジネス上合理的な判断である、というご確信があるなら構いません。しかし、日本企業に予想外に多く見られるのは、直ぐに解除権を行使しなくても、「放棄」しない限りは暫く「保持」できて、後々交渉の「レバレッジ」に使おう、という考えです。しかし、これは多くの場合、誤った考えです。確かに、日本民法には解除権が短期で消滅するとの規定は余り有りません。しかし、コモンロー圏では、(もちろん具体的な契約条項が優先しますが) 例えば当事者 A が義務履行の拒絶の意思を明確にしたときは、相手方である当事者 B は、①相手方の義務違反に基づき契約を解除するか (損害賠償は別論です)、②相手方の義務違反を認め、契約を続行しつつ、損害賠償を求めるか、のいずれかを、選択するものと考えられていますが、①②は相反する選択なので、②を選べば、①の可能性は消えます。もし、解除権者 B が、(i)状況を放置したり、(ii)当事者 A の義務履行を促すつもりで、A の一部の義務履行を受け容れ又は B 自身の (契約上の) 義務履行を進めたり、(iii)本来の義務内容とは異なる義務内容について新たに合意したときは、黙示的に上記②の契約続行を選択した (implied affirmation) とみなされ、①の解除権を失ってしまうことがあるのです。
5. 【セミナーのご案内】 このように、盲点が多いのが「解除」であり、安易な契約条項や場当たりの対応では、予想外の「落とし穴」に出くわします。シンガポール・オフィスでは、2024 年 5 月に、「契約解除と紛争 (Termination and Disputes)」というテーマの Online Seminar で、解除に関わる重要な問題をいくつか議論・解説する予定です。

Singapore Office's Dispute Resolution Team

シンガポール・オフィスの紛争解決チームを構成するのは実務経験の豊富なシンガポール法弁護士と日本法弁護士であり、各自が密に連携をとりつつ SIAC や ICC における国際仲裁をはじめとするクロスボーダー紛争解決事案に対応しています。企業間商取引、M&A、ジョイントベンチャー、不動産開発、建設プロジェクトその他の多岐の分野に対応実績があり迅速なサービスを提供します。日本法、シンガポール法に限らず様々な準拠法が関係する紛争についても外部弁護士とのネットワークを活用して柔軟に協働しています。

With both Singapore qualified and Japan qualified lawyers, Singapore Office's dispute resolution team handles various international dispute resolution cases including international arbitration under SIAC and ICC rules. We handle cases ranging from large-scale business transactions, M&A, joint ventures and real estate development to construction projects and more. We go beyond Japan and Singapore law if necessary when disputes span other applicable fields of law, working with external lawyers.

Nagashima Ohno & Tsunematsu Singapore LLP

6 Battery Road Level 41 Singapore 049909

Tel: +65-6654-1760 (General) Fax: +65-6654-1770 (General)



Nobuo Fukui
Partner

Qualification:
Japan

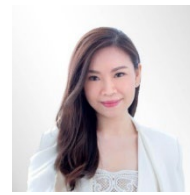
✉ [Email](#)



Justin Ee
Partner

Qualification:
Singapore

✉ [Email](#)



Claire Chong
Counsel

Qualification:
Singapore

✉ [Email](#)



Annia Hsu
Counsel

Qualification:
Singapore

✉ [Email](#)



Kei Kajiwara
Associate

Qualification:
Japan

✉ [Email](#)



Munetaka Takahashi
Associate

Qualification:
Japan

✉ [Email](#)



Kara Quek
Associate

Qualification:
Singapore

✉ [Email](#)



Bertrice Hsu
Associate

Qualification:
Singapore

✉ [Email](#)



Naoki Iguchi
Partner

Qualification:
Japan

✉ [Email](#)

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的な情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

This newsletter is given as general information for reference purposes only and therefore does not constitute our firm's legal advice. Any opinion stated in this newsletter is a personal view of the author(s) and not our firm's official view. For any specific matter or legal issue, please do not rely on this newsletter but make sure to consult a legal adviser. We would be delighted to answer your questions, if any.

NAGASHIMA OHNO & TSUNEMATSU

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JPタワー
JP Tower, 2-7-2 Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo 100-7036, Japan

Tel: 03-6889-7000 (General) Fax: 03-6889-8000 (General) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、約600名の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ*及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。(*提携事務所)

Nagashima Ohno & Tsunematsu, based in Tokyo, Japan, is widely recognized as a leading law firm and one of the foremost providers of international and commercial legal services. The firm's overseas network includes locations in New York, Singapore, Bangkok, Ho Chi Minh City, Hanoi, Jakarta* and Shanghai. The firm also maintains collaborative relationships with prominent local law firms. The approximately 600 lawyers of the firm, including about 50 experienced lawyers from various jurisdictions outside Japan, work together in customized teams to provide clients with the expertise and experience specifically required for each client matter. (*Associate office)

NO&T Dispute Resolution Update の配信登録を希望される場合には、

<https://www.noandt.com/newsletters/nl_dispute_resolution/>より、NO&T Asia Legal Review の配信登録を希望される場合には、<https://www.noandt.com/en/newsletters/nl_asia_legal_review/>よりお申込みください。NO&T Dispute Resolution Update に関するお問い合わせ等につきましては、<nl-dispute_resolution@noandt.com>まで、NO&T Asia Legal Review に関するお問い合わせ等につきましては、<asia-legal-review@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承くださいませようお願いいたします。

If you would like to receive future editions of the NO&T Dispute Resolution Update and the NO&T Asia Legal Review by email directly to your Inbox, please fill out our newsletter subscription form at the following link:

https://www.noandt.com/en/newsletters/nl_dispute_resolution/

Should you have any questions about NO&T Dispute Resolution Update or NO&T Asia Legal Review, please contact us at <nl-dispute_resolution@noandt.com> for NO&T Dispute Resolution Update or <asia-legal-review@noandt.com> for NO&T Asia Legal Review.

Please note that other information related to our firm may be also sent to the email address provided by you when subscribing to NO&T newsletters.