

職場性騷擾之損害賠償責任： 臺日比較法研究

徐婉寧*

<摘要>

本文以日本法上職場性騷擾之損害賠償責任為中心，來探討職場性騷擾之雇主與行為人責任，並兼論我國民法與性別工作平等法之相關規定。

日本均等法課以雇主防治性騷擾之義務，然其並未課以雇主向受害人損害賠償之義務，因此受害人須依民法之規定求償。此時，行為人成立侵權行為之損害賠償責任；而雇主責任，則有可能係僱用人責任或雇主本身之侵權契約責任，亦可能成立債務不履行責任。

我國性別工作平等法課以雇主事前的性騷擾防治義務，與事後立即有效補救義務，如有違反，並應負損害賠償責任；而何謂「立即有效」，向來素有爭議，且由於其不分企業規模一律適用，也引發不切實際之議。

本文以日本法為素材，探究職場性騷擾行為人及雇主責任，並分析臺日法制相關的問題點。

關鍵詞：職場性騷擾、性別工作平等法、雇主責任、立即有效之糾正及補救措施、男女僱用機會均等法

* 國立臺灣大學法律學院副教授。E-mail: nadihsu@ntu.edu.tw

• 投稿日：03/07/2018；接受刊登日：09/28/2018。

• 責任校對：余瑋迪、董建廷、辜厚僑。

• DOI: 10.6199/NTULJ.201906_48(2).0002

◆目次◆

壹、前言

貳、日本法上職場性騷擾之定義與類型

一、性騷擾之定義

二、性騷擾之類型

參、日本法上職場性騷擾之雇主與行為人責任

一、雇主責任

二、行為人責任

三、小結

肆、我國職場性騷擾之行為人與雇主責任之探討

一、雇主責任

二、行為人責任

三、小結

伍、結語