

民法第四八三條之一之研究 ——以我國實務見解及日本法為素材*

徐 婉 寧**

目 次

壹、前 言	三、與性別工作平等法的關係
貳、保護照顧義務之性質及違反的效果	(一)學說見解
一、學說爭議	(二)實務見解
二、實務見解	四、判決所認定之保護照顧義務之
三、本文見解	具體內容
參、保護照顧義務之具體內容	(一)勞工安全法規或性別工作平等
一、保護照顧義務具體內容之特定	法有相關規定者
二、與勞工安全衛生法規的關係	(二)勞工安全衛生法規等無相關規
(一)學說見解	定者
(二)實務見解	五、本文見解

DOI : 10.3966/102398202014090138004

* 本文係國科會研究計畫「論僱用人保護照顧義務之具體內容」(計畫編號 NSC100-2410-H-004-037)之研究成果之一。作者衷心感謝匿名審稿人之寶貴意見,使本文更為完整,惟文責仍由作者自負。

** 政治大學法律學系助理教授,日本東京大學法學博士。

投稿日期:一〇一年十二月二十八日;接受刊登日期:一〇二年四月十八日

責任校對:林綠貞

肆、與民法第一八四條第二項、第四八七條之一的關係	三、安全配慮義務與勞動安全衛生法規之關係
一、與民法第一八四條第二項之關係	四、安全配慮義務與男女雇用機會均等法之關係
二、與民法第四八七條之一之關係	(一)男女雇用機會均等法之概要
三、本文見解	(二)性騷擾之防止措置義務與安全配慮義務
伍、日本法之現狀	五、小 結
一、日本法上安全配慮義務法理之概要	陸、結 語
二、安全配慮義務之性質及違反的效果	

摘 要

民法債編於一九九九年時，增訂了民法第四八三條之一，明文規定「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」將僱用人之保護照顧義務予以明文化。然而由於民法第四八三條之一乃係一抽象規定，對於保護照顧義務之具體內容並未詳加論述，因此如何特定保護照顧義務之內容，據以主張僱用人之債務不履行損害賠償責任，對受僱人而言即為一棘手的課題。此外，關於保護照顧義務的性質、僱用人違反民法第四八三條之一時之效果，學說上仍有爭議；且自債編修正以來，縱使實務上已累積了相當的案例，學界對民法第四八三條之一相關的研究仍十分有限，且欠缺對我國近年來的實務見解為進一步分析整理之探討。因此，本文擬以實務見解為中心，先探討保護照顧義務之性質，進一步去探究其具體內容及其與勞工安全衛生法規、性別工作平等法中性騷擾防治義務之關係。隨後分析其與民法第一八四條第二項、第四八七條之一的關係，最後進行日本法之介紹與探討，冀透過比較法的觀察，對於我國民法第四八三條之一之發展及實務上的運作能有所助益。

關鍵字：保護照顧義務、勞工安全衛生法、保護他人之法律、債務不履行、民法第四八三條之一、民法第四八七條之一、性別工作平等法、性騷擾

壹、前言

有鑑於先進國家如德國及瑞士皆有僱用人對受僱人應負保護義務之規定，我國於一九九九年民法修正時，特增訂民法第四八三條之一¹，明文規定「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」事實上於民法第四八三條之一制定之前，我國學界對於德日等之類似概念即有諸多介紹，惟關於其用語卻未見統一，有稱「保護義務」、「照扶義務」、「照護義務」、「照顧保護義務」、「安全保護義務」，或「保護照顧義務」等²，而民法第四八三條之一之制定，即為僱用人保護照顧義務之明文規定。然而，關於此義務的性質，學說上非無爭議，而當僱用人違反民法第四八三條之一時，其效果究竟為何，亦尚未有定論。

此外，由於民法第四八三條之一乃係一抽象規定，其僅規定僱用人於受僱人之生命、身體、健康有受危害之虞時，應為必要之預防，對於保護照顧義務之具體內容並未加以規範。換言之，當受僱人欲主張僱用人違反民法第四八三條之一時，受僱人首先須特定保護照顧義務之內容，亦即須先特定僱用人究竟應採取何等預防措施，方可主張僱用人因故意或過失而未採取該等措施，違反保護照顧義務。因此，於法條規定十分抽象之情況下，如何特定保護照顧義務之內容，據以主張僱用人之不作為係違反民法第四八三條之一規定，而應負損害賠償責任，對受僱人而言即為一棘手的課題。更

¹ 民法第483條之1立法理由參照。

² 關於各學說對此概念的用語及內容之整理，請詳參張國璽，日本安全配慮義務法理之形成與發展——兼論我國民法第四八三條之一之規定，臺灣大學法律研究所碩士論文，頁161-165，2005年7月。其中王澤鑑教授及黃越欽教授皆採保護照顧義務之用語，本文從之。

甚者，僱用人縱欲履行保護照顧義務，亦不知其界限為何；簡言之，究竟要採取何種預防措施、保護受僱人到什麼程度，方可主張已履行保護照顧義務，實不無疑義。此種現象不僅有失法安定性，亦容易使得受僱人因無所適從，進而傾向不主張民法第四八三條之一的保護照顧義務³。如此一來，不僅相當不利於保護照顧義務法理之發展，長久下來，民法第四八三條之一更有流於具文之虞。

保護照顧義務法理之發展於我國雖尚未臻成熟，然相較之下，日本法上相當於我國保護照顧義務之「安全配慮義務」法理⁴，則已是相當成熟的法理。雖然安全配慮義務在日本於二〇〇七年制定、二〇〇八年施行之勞動契約法中方首度明文化，但其實日本於一九七五年陸上自衛隊八戶車兩整備事件最高法院判例⁵承認安全配慮義務以來，安全配慮義務法理即告確立。該最高法院判例雖明白宣示了國家對於陸上自衛隊隊員負有安全配慮義務，但同時亦表明安全配慮義務適用範圍並不侷限於國家與公務員間，認為安全配慮義務係舉凡「基於某種法律關係而有特別的社會接觸之當事人間，作為該法律關係之附隨義務，當事人之一方或雙方對於對方所負之誠信原則上的義務」。因此，不僅國家對公務員負有安全配慮義務，民間企業之勞動契約關係、僱傭契約關係皆有安全配慮義務法理之適用。此後，對於民間企業之僱用人請求損害賠償時，以安全配慮義務為根據主張債務不履行之情形即蔚為主流。

如上所述，我國自一九九九年民法債編修正將保護照顧義務明文化以來，已經經過相當之時日，然而在我國理論與實務上，卻仍

³ 例如試圖依侵權行為法的規定請求損害賠償。

⁴ 就日本的安全配慮義務，請詳參張國璽，同註2，頁6-160；徐婉寧，論日本法上雇主之安全配慮義務，載：民事法與消費者保護，頁55-69，2011年5月。

⁵ 陸上自衛隊八戶車兩整備事件・最一小判昭和50年2月25日民集29卷2号243頁。

十分模糊，始終未成為一個清晰的概念。縱使債編修正後，實務上已累積了一些案例，然學界對民法第四八三條之一相關的研究實十分有限⁶，且欠缺對我國近年來的實務見解為進一步之探討。因此，本文擬以我國實務見解為中心，先探討保護照顧義務之性質，進一步去探究其具體內容，並分析其與民法第四八七條之一的關係，以補先行研究的不足。最後，透過與臺灣勞動形態十分類似、安全配慮義務法理發展十分成熟、且該義務甫於日前明文化之日本為比較法的對象，就日本法之經驗加以探討，以補足目前臺灣法界對保護照顧義務探討不足的部分。特別是透過討論與分析，以所觀察之臺灣實務裁判為基礎，依據日本安全配慮義務法理發展之經驗，提供法院判斷僱用人保護照顧義務具體內容之參考，以期落實民法第四八三條之一保護受僱人之立法意旨，並冀能對於我國保護照顧義務法理的發展以及於實務上的運作能有所助益。

貳、保護照顧義務之性質及違反的效果

保護照顧義務的性質，究竟是附隨義務或是給付義務，在學說上向有爭議；也因此，當違反民法第四八三條之一時，其效果為何，也會因其對其性質之認知不同而隨之產生差異。我國實務見解雖鮮少直接論及保護照顧義務之性質，然藉著分析實務見解認定違

⁶ 除了民法學者如王澤鑑、邱聰智、孫森焱等人於教科書中對民法第483條之1稍加介紹外，先前僅有幾篇碩士論文，例如陳建志，安全保護義務規範之研究——以僱傭、勞動關係為中心，中國文化大學勞工研究所碩士論文，2001年6月，及張國璽，同註2的論文，就此議題加以探討。而近期相關的專文似乎僅有周兆昱，僱用人安全保護義務規範功能之探討——以民法第483條之1為中心，財產法暨經濟法，24期，頁1-44，2010年12月，以及陳建文，民法第483條之1與「保護他人之法律」，台灣法學雜誌，178期，頁197-200，2011年6月15日。

反保護照顧義務之效果為何，亦可一窺其立場。以下就學說及實務見解對保護照顧義務的性質及其法律效果進行檢討。

一、學說爭議

學者多認為保護照顧義務係附隨義務⁷，然而，亦有學者認為應提升至從給付義務地位⁸，甚至有因保護照顧義務涉及勞工之生命身體安全，而認為係屬主給付義務者⁹。

關於違反主給付義務、從給付義務與附隨義務的區別，學說通說認為，違反主給付義務時可主張同時履行抗辯權、履行請求權，於可歸責於債務人時並得請求損害賠償或解除契約；而違反從給付義務時，亦得依訴請求之，但限於從給付義務係達成契約目的所必要者，方肯認債權人得主張同時履行抗辯權，欲解除契約者亦同；至於附隨義務原則上非屬對待給付，不發生同時履行抗辯，不履行附隨義務時，不得獨立以訴請求，原則上亦不得解除契約，但就所

⁷ 例如王澤鑑教授即認為保護照顧義務屬於「維護他方當事人人身或財產上利益（保護功能）」的附隨義務，請參照王澤鑑，債法原理第一冊，頁44-45，2006年9月；林誠二，論勞工服勞務受害之損害賠償請求權，台灣本土法學雜誌，15期，頁126，2000年10月；詹森林，消費者保護法服務責任之實務問題——最高法院96年度台上字第656號判決、99年度台上字第933號裁定及其原審判決之評析，法令月刊，63卷1期，頁19，2012年1月；焦興鎧、劉志鵬、王松柏、劉士豪、邱駿彥、黃馨慧、黃程貫、林更盛、魏千峯、陳金泉、林佳和、王惠玲、王能君、陳建文、鄭津津、郭玲惠、郝鳳鳴、楊通軒、鄭傑夫，勞動基準法釋義，頁101、521，2009年9月，2版；劉春堂，民法債編各論（中），頁14-15，2007年2月；邱琦，工作場所性騷擾民事責任之研究，國立臺灣大學法學論叢，34卷2期，頁202-203，2005年3月。

⁸ 例如劉志鵬，民法債編修正對勞動契約的影響，法令月刊，51卷10期，頁394，2000年10月；郭玲惠，勞動契約法論，頁81，2011年9月。

⁹ 黃程貫，勞動法，頁380，1997年5月，修訂再版。

受損害，得依債務不履行請求損害賠償¹⁰。因此，不論保護照顧義務的性質究竟何屬，於可歸責於僱用人致不履行保護照顧義務時，受僱人即可主張債務不履行的損害賠償責任，關於此點，學說並無異議。惟劉志鵬律師認為，民法第四八三條之一既為從給付義務，僱用人一旦違反即構成債務不履行，無援引不完全給付規定之必要¹¹，亦即以民法第四八三條之一為請求權基礎即為已足。

然而，主張保護照顧義務係屬附隨義務之學說見解中，卻有肯認受僱人於僱用人違反保護照顧義務時，得主張拒絕服勞務者。例如林誠二教授即認為，保護照顧義務雖非受僱人服勞務之對待給付義務，而僅為僱用人之附隨義務，然為保護受僱人之安全，應認為兩者間有實質上的牽連性，使受僱人得類推適用同時履行抗辯權的規定，於僱用人違反保護照顧義務時，得拒絕服勞務¹²。同樣地，楊通軒教授亦認為，依民法第四八三條之一規定：「雇主乃負有一『高度的保護義務』。一旦雇主違反保護義務時，勞工即得行使給付拒絕權」¹³；且若雇主違反附隨義務而發生積極侵害債權之情形，勞工得對之訴請履行債務¹⁴。而劉士豪教授則指出，實務上雖認為僱用人的保護照顧義務非為受僱人服勞務的對待給付，因此受僱人不得主張同時履行抗辯權，「此等判決顯然忽略勞動契約的人

¹⁰ 王澤鑑，同註7，頁40-44。同旨，姚志明、孫森焱、王澤鑑、魏大曉、黃茂榮、朱柏松、黃立、楊淑文、詹森林、葉賽鶯、陳忠五、陳聰富、王千維、邱琦、黃義豐、張正雄，誠信原則與附隨義務——民法研究會第二十三次學術研討會紀錄，法學叢刊，184期，頁142-144，2001年10月；黃立主編，民法債編各論（上），頁311-312，2004年10月。

¹¹ 劉志鵬，同註8，頁394。

¹² 林誠二，同註7，頁126；同旨，劉春堂，同註7，頁14-15。

¹³ 焦興鎧等，同註7，頁526。

¹⁴ 焦興鎧等，同註7，頁525。

格特質，特別是輕估了在雇主控制的職場中，勞工提供勞務給付所必須承擔的高度風險」，此時應透過主張僱用人未為協力義務（違反民法第四八三條之一的附隨義務）致受僱人無法順利提供勞務，透過雇主受領遲延及民法第四八七條得拒絕補服勞務之法理，來拒絕提供勞務，且「可以依照公法上勞動保護規定直接獲得請求權」¹⁵；亦即當僱用人不履行保護照顧義務時，受僱人不僅可以拒絕給付勞務，甚至可以行使履行請求權，請求僱用人履行公法上勞動保護規定所課予之義務。

此外，為免民法第四八三條之一僅具有訓示規定之效力，郭玲惠教授主張保護義務雖非勞務給付之對待給付，而係「基於誠信原則為保護受僱人安全所產生之『社會安全義務』，為法律上的『特別結合關係』，僱用人應履行之注意義務，具有獨立請求的必要性」，應提升為僱用人之從給付義務，而類推適用同時履行抗辯權的規定，亦肯認「如依勞安法、菸害防制法等，有僱用人應提供之預防措施而未履行者，僱用人一方面將涉及行政處罰外，受僱人亦得依民法第483條之1請求僱用人履行保護義務」¹⁶。同時林更盛教授亦認為，當雇主違反勞工安全衛生法規之規定時，勞工除了可以請求雇主履行外，亦可拒絕提供勞務¹⁷。而主張保護照顧義務為主給付義務者，僱用人違反該義務時，受僱人得主張同時履行抗辯權¹⁸，自不待言。

¹⁵ 焦興鎧等，同註7，頁128-130、133。

¹⁶ 郭玲惠，同註8，頁82。

¹⁷ 林更盛，承攬關係中職災補償責任——最高法院九十年度台上字第九四八號評釋，台灣本土法學雜誌，34期，頁73，2002年5月。

¹⁸ 黃程貫，同註9，頁380。

二、實務見解

若分析民法第四八三條之一之相關判決，會發現直接論及保護照顧義務性質者十分有限；有時受僱人雖主張民法第四八三條之一為附隨義務，然法院卻未就此加以判斷¹⁹，或雖認定僱用人違反了僱傭關係中的附隨義務，卻未明言民法第四八三條之一的性質即為附隨義務。

例如臺灣高雄地方法院九十四年度重勞訴字第八號判決即認為：「受僱人處於從屬地位，服從雇主之指揮監督而提供勞務，因此雇主對員工負有特定之保護照顧義務。而就上開起重升降機具安全規則之規定，既均由勞工安全衛生法第5條為母法而制定，其立法目的當亦在保護勞工，雇主如有違反時，應認為違反勞雇關係中之附隨義務，而構成不完全給付，始符上開法規保障勞工之本旨；○○公司因未提供合於起重升降機具安全規則之升降機，已如前述，因而使原告自升降機內摔落地下室，致原告身體、健康權受損，已違反勞動契約附隨義務，依民法第483條之1規定應認為已構成不完全給付，應依第227條第2項、第227條之規定，對原告負賠償責任。」此判決透過指出勞工安全衛生法所課予雇主之安全裝置義務係僱用人的附隨義務，而違反此一附隨義務即屬違反民法第四八三條之一，亦可推知其認為民法第四八三條之一為附隨義務。此見解受到其上級審法院，臺灣高等法院高雄分院民事判決九十五年度勞上字第十四號判決之支持。

至於就本文蒐集之相關判決中，若有直接論及民法第四八三條之一所定義務之性質者，皆認為保護照顧義務為附隨義務。例如，臺灣高等法院臺中分院一○○年度勞上字第二十二號判決於引用民

¹⁹ 例如新竹地方法院100年度勞訴字第16號、臺北地方法院99年度勞訴字第273號判決等。

法第四八三條之一後，隨即指出：「雇主對於員工負有維護其工作安全之附隨義務」²⁰；而臺灣新竹地方法院一〇〇年度勞訴字第十六號判決則表示：「依民法第483條之1亦明確規定『受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防』；且按債之關係之給付義務，除主給付義務、從給付義務外，尚有諸如照顧義務、保管義務及協力義務等『附隨義務』，由此可知，僱用人對於受僱人實負有保護與照顧之附隨義務」。

而未明文探討保護照顧義務之性質之其他相關判決中，當受僱人主張僱用人違反保護照顧義務請求損害賠償時，實務上似未見以民法第四八三條之一為請求權基礎者，甚或直言同條「並非屬於獨立之請求權之規定」²¹，而於僱用人違反同條所定義務時，以同法第二二七條為損害賠償的根據²²，也有些判決係以同法第四八七條之一²³或第一八四條第二項²⁴為請求權基礎者。因此，由此可推知實務見解並不認為民法第四八三條之一為從給付義務或給付義務。至於受僱人有無勞務給付拒絕權或履行請求權，實務上則似無直接相關之案例。

²⁰ 同旨，「依僱傭契約，雇主對於員工負有維護其工作安全之附隨義務」臺北地方法院89年度勞訴字第66號判決參照。

²¹ 板橋地方法院96年度勞訴字第14號判決。

²² 例如臺灣高等法院花蓮分院96年度勞上更(一)字第2號、臺灣高等法院高雄分院95年度勞上字第14號、高雄地方法院94年度重勞訴字第8號，新竹地方法院100年度勞訴字第16號判決等。

²³ 例如臺灣高等法院97年度勞上字第6號、臺灣高等法院92年度勞上字第8號判決等。

²⁴ 例如最高法院95年度臺上字第2692號、桃園地方法院98年度勞訴字第4號、板橋地方法院96年度勞訴字第14號判決。

三、本文見解

我國學說對於保護照顧義務的性質，目前有附隨義務、從給付義務及主給付義務三種不同的看法，學說見解並未統一。然而當僱用人未妥善履行保護照顧義務時，雖大部分的學說皆認為僱用人之保護照顧義務與受僱人服勞務之間並無對待給付關係，然因事涉受僱人之生命安全，此時多主張可以類推適用民法第二六四條同時履行抗辯之規定，允許受僱人得拒絕服勞務。亦即，對於保護照顧義務之性質，學說上雖仍存有爭議，於僱用人未履行保護照顧義務時，縱其立論基礎並不一致，然多肯認受僱人得拒絕服勞務，以落實對受僱人之保護。至於受僱人可否依訴請求僱用人履行保護照顧義務，有些學者認為當保護照顧義務之內容可透過勞動安全法規等加以特定時，應肯認受僱人有履行請求權，然我國民法學說對這方面的探討並不充足。此外若認為保護照顧義務係從給付義務或主給付義務，則受僱人即有履行請求權。

實務見解中直接論及保護照顧義務性質的相關判決雖十分有限，然未見採從給付義務說或主給付義務說之判決；於請求損害賠償之際，亦未有以民法第四八三條之一為請求權基礎之判決，似可謂實務見解係採附隨義務說無誤。而履行請求權與勞務給付拒絕權之有無，實務上未見受僱人有相關主張。因而目前並無相關判決，難以推測實務界對此等問題之看法。

本文以為，由於僱用人之保護照顧義務難謂與受僱人服勞務間有對價關係，並非對待給付義務，且非能據以決定契約類型之基本義務，實與主給付義務有間²⁵；然保護照顧義務實為受僱人服勞務之前提，若僱用人不履行該等義務，則無法達成契約之目的，且於

²⁵ 關於主給付義務，請詳參王澤鑑，債之關係的結構分析，載：民法學說與判例研究第四冊，頁92，2004年10月。

有危害生命身體健康之虞時，特別是當工作場所已現實地發生了職業災害時，實難期待勞工仍不拒絕服勞務而僅依民法第四八三條之一請求事後的救濟。因此不論從保護受僱人或預防職業災害的觀點而言，皆應肯認受僱人得拒絕服勞務。且於保護照顧義務之內容得以具體特定且未侵害僱用人之裁量權，或當事人就此有特別合意時，受僱人更應享有履行請求權。

參、保護照顧義務之具體內容

一、保護照顧義務具體內容之特定

受僱人如欲依民法第四八三條之一的規定，主張僱用人違反保護照顧義務而應負損害賠償責任時，依我國實務見解，則受僱人不僅需特定保護照顧義務違反之內容，並且須就該當於義務違反之事實加以舉證²⁶，因此對受僱人來說，如何特定保護照顧義務之具體內容便是重要的課題。然而由於民法第四八三條之一乃一抽象的規定，如何特定其內容並非易事，我國學說及實務向來認為，可從勞動安全衛生法規等規定²⁷去探究其具體內容²⁸，例如有判決即直言：「此等保護義務之具體內涵則可由相關之法律或行政規則探求」²⁹，而相關之法律中，最常論及雇主應為何種預防職業災害措施的法律，即為勞工安全衛生法。此外，近來由於性別工作平等法亦課予雇主防治性騷擾之義務，而違反該等義務與民法第四八三條

²⁶ 例如臺北地方法院97年度勞訴字第89號判決。

²⁷ 例如勞工安全衛生法、勞工安全衛生設施規則、機械器具防護標準、升降機安全檢查構造標準、起重升降機具安全規則等。

²⁸ 張國璽，同註2，頁174。

²⁹ 例如臺北地方法院91年度勞訴字第157號判決。同旨，臺灣高等法院92年度勞上字第8號判決。

之一間的關係近來亦受到矚目³⁰。因此本文接下來擬先探討保護照顧義務具體內容與勞動安全衛生法規及性別工作平等法間之關係，再進一步就論及保護照顧義務具體內容之判決加以檢討分析。

二、與勞工安全衛生法規的關係

(一)學說見解

學說對於保護照顧義務具體內容的相關討論並不多，然就其與勞工安全衛生法規間的關係，黃程貫教授明白指出：「工作場所之安全衛生等勞動保護法規，此等法規係國家藉由課雇主以一定之作為義務（例如，特定防護措施的採行或特定防護安全設備之配置等），並透過國家之監督、強制、處罰、刑罰等方式來確保雇主之必定履行此等義務，以達到保護勞工生命、身體、健康之目的。此種勞動保護法規亦多屬強行法的性質，其適用並不因勞工個人之意思而受限制或排除。此等國家課予雇主之公法上義務，對雇主與勞工間之勞動契約亦有極大之影響，亦即應同時自然地構成雇主依誠信原則而生之照顧保護義務的當然內容」³¹。換言之，黃程貫教授認為，勞工安全衛生法規所課予之雇主公法上義務，直接成為勞動契約中保護照顧義務之內容。同樣地，劉士豪教授亦指出：「凡在公法上要求雇主的義務，就成為雇主在勞動契約中對勞工應履行的義務」³²。而林更盛教授則表示勞動安全衛生法規除了公法上的效力外，「就勞動契約法而言，原則上亦可同時形成雇主對勞工所應

³⁰ 侯岳宏，性別工作平等法上職場性騷擾雇主之民事責任，月旦法學雜誌，196期，頁218-219，2011年9月。

³¹ 黃程貫，同註9，頁380。

³² 焦興鎧等，同註7，頁133。

負之保護與照顧義務的最基本的內容」³³。同時，郭玲惠教授亦認為，當僱用人未提供勞安法等所規定之預防措施而未履行者，受僱人有履行請求權，亦即勞安法上所課予之義務即為保護照顧義務之具體內容³⁴。

此外，楊通軒教授則指出：「立法者為了具體化民法第四百八十三條之一之雇主的照扶義務，所制定之公法上的勞工保護及防止意外之法規，原則上構成了雇主所必須嚴格遵守之不可更易的契約上的義務」³⁵，然而並非所有公法上的勞工保護法規及防止意外之法規皆自動成為勞動契約的內容，必須該等法規的內容「適合於建構一勞動契約義務之標的」，亦即「該等法規的目的在於直接提供個別勞工的保護」時，而非「僅有組織的或規範法上的功能、或者其係以全體的勞工為對象者」，方具有私法上的效力³⁶。

(二)實務見解

如前所述，實務見解認為，保護照顧義務之具體內涵可由相關之法律或行政規則探求，例如臺北地方法院八十九年度勞訴字第六十六號判決即指出：「依僱傭契約，雇主對於員工負有維護其工作安全之附隨義務，是以勞工安全衛生法等相關法令，均明定雇主應提供安全良好工作環境及設備予員工，並明定各該環境及設備之標準。」實務見解雖鮮少如學說就勞工安全衛生法規是否直接構成僱用人僱傭契約上的保護照顧義務加以探討，然前揭高雄地方法院九十四年度重勞訴字第八號判決即指出：「起重升降機具安全規則之規定，既均由勞工安全衛生法第5條為母法而制定，其立法目的當

³³ 林更盛，同註17，頁73。

³⁴ 郭玲惠，同註8，頁82。

³⁵ 焦興鎧等，同註7，頁524。

³⁶ 焦興鎧等，同註7，頁524-525。

亦在保護勞工，雇主如有違反時，應認為違反勞雇關係中之附隨義務」，似認為勞動安全法規的內容即等同於保護照顧義務之內容。另一方面，由於勞動安全衛生法規明確地規定了雇主應設置的安全衛生設施及應行的安全衛生管理與教育訓練等，縱不認為該等法規的內容得直接成為保護照顧義務之內容，實際上法院判決常將勞工安全衛生法規所課以雇主公法上的義務視為保護照顧義務內容之具體範例，兩者間具有密切關係實不言可喻。

然而，由於勞工安全衛生法目前適用範圍有限³⁷，不適用勞工安全衛生法之僱用人，其仍應盡相當的保護照顧義務，惟此時，實務見解似認為勞工安全衛生法所定公法上的義務於此情形並不當然成為保護照顧義務之內容。例如於植物合作社之警衛自升降機跌落死亡的案例中，臺北地方法院九十八年度勞訴字第一二五號判決即

³⁷ 勞工安全衛生法第4條：「本法適用於左列各業：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電燃氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、餐旅業。

八、機械設備租賃業。

九、環境衛生服務業。

十、大眾傳播業。

十一、醫療保健服務業。

十二、修理服務業。

十三、洗染業。

十四、國防事業。

十五、其他經中央主管機關指定之事業。

前項第十五款之事業，中央主管機關得就事業之部分工作場所或特殊機械、設備指定適用本法。」

指出：「被告觀賞植物合作社係切花盆裁批發業，並無勞工安全衛生法之適用，……並無負擔勞工安全衛生法第5、6、23條所定設置安全設施及實施必要安全衛生教育訓練之義務。雖依勞動基準法第8條、民法第483條之1規定，僱主對於勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施；受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞之工作環境應按情形為必要之預防。然盧○○係擔任警衛工作，而被告觀賞植物合作社前已對警衛人員實施電梯管理操作之安全教育訓練，並由電梯供應商即被告喬○公司提供操作手冊等情，……足見被告觀賞植物合作社對於警衛人員之工作環境，於應預見或能預見有受危害之虞範圍內，非無必要之預防措施。……此外原告雖另指稱被告未遵照經濟部標準檢驗局印行之『中國國家標準升降機、升降階梯及升降送貨機檢查方法』第4.1.8(7)、(9)點、第4.1.11(4)點，及行政院勞工委員會訂頒之『升降機安全檢查構造標準』第37條第2款、『起重升降機具安全規則』第77條第2項、第3項及第79條，暨勞工安全衛生設施規則第314條第1款……應對盧○○墜落梯坑死亡負不法侵權責任云云。惟上開法規均源自勞工安全衛生法之授權，而本件並無勞工安全衛生法之適用，已如前述，則原告此部分指訴，即失依據。」因此，依實務見解，於不適用勞工安全衛生法之案例中，違反勞工安全衛生法規不僅不成立侵權行為，亦不被認為違反了保護照顧義務。

另一方面，臺北地方法院九十三年度勞訴字第三十七號判決明白指出：「被告公司雖無勞工安全衛生法之適用。惟按受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。民法第四百八十三條之一定有明文。而查，本件被告係原告之僱主，其指示原告使用榔頭敲碎磁帶盤時，可能引起原告身體及健康遭受危害之虞，自應有義務提供必要之安全防護設備，以預防受僱員工遭受危害。被告對於以榔頭等器具擊碎磁帶盤時所可

能引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備」，故不適用勞工安全衛生法者，仍可能違反民法第四八三條之一。該判決雖未說明何謂「符合標準之必要安全衛生設備」之判斷基準，然由於「被告公司於指示原告執行敲碎磁帶盤工作時，並未提供任何安全裝備，亦未按其情形提供任何必要之預防措施，致原告左眼被飛濺之磁帶盤碎片擊中受傷成殘，被告公司顯然違反前開保護員工之規定」。其與適用勞工安全衛生設施規則第二八〇條規定：「雇主對於作業中有物體飛落或飛散，致危害勞工之虞時，應置備有適當之安全帽及其他防護」之類似案例中所認定之保護照顧義務之內容，實有異曲同工之妙。另臺灣高等法院高雄分院九十七年度勞上字第四號判決，就負責搭建鐵皮屋之受僱人於距地面五公尺處安裝鐵皮屋的鋼梁時墜落地面死亡的案例中，認為縱非勞基法上之「雇主」，仍有民法第四八三條之一僱用人對受僱人的保護義務，僱用人「僱用林○○等人搭建系爭鐵皮屋，須在離地面二公尺以上高處作業，並未注意依規定設置或促使其設置安全網，或使林○○等人配戴安全帽、安全帶或其他必要之防護具，致發生高處墜落死亡事故，為有違反僱用人對受僱人之保護義務。」該判決雖未援引勞動安全衛生法規，然觀其所示保護照顧義務之具體內容，該案例中之受僱人係於距地面五公尺處服勞務，判決卻指出於離地面二公尺以上高處作業即應設置防護措施，實與勞工安全衛生設施規則第二八一條第一項「於勞工有墜落之虞，高度二公尺以上之工作場所，架設安全網或提供安全帶等必要設備」之規定相同。

綜上所述，於不適用勞工安全衛生法之情形，縱使勞工安全衛生法的規範內容並不直接成為保護照顧義務之內容，亦即違反勞工安全衛生法並不當然違反民法第四八三條之一，然勞工安全衛生法之規範，仍可成為保護照顧義務之具體內容之參考為是。

三、與性別工作平等法的關係

我國於二〇〇二年制定兩性平等工作法（現已更名為性別工作平等法），針對性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進就業措施以及申訴救濟四大部分為規範，而就性騷擾之防治，明定雇主之防治義務及賠償義務³⁸。

針對雇主之性騷擾防治義務，性別工作平等法第十三條第一項明定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」同條第二項則規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」換言之，就職場性騷擾，雇主除應事先預防外，亦負有事後處理的法律責任，然因相關條文之規定過於簡略，以致於適用上常生困擾³⁹。而性別工作平等法就雇主之民事損害賠償責任，分別於同法第二十七條、第二十八條設有規定。其中，同法第二十七條第一項規定：「受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。」學者多認為此規定係參照民法第一八八條規定而來⁴⁰，係屬侵權行為責任。而雇主若違反同法第十三條第二項之事後糾正補救義務，同

³⁸ 郭玲惠，兩性工作平等法實施成效之檢討——以司法實務為核心，國家政策季刊，4卷1期，頁7、16-17，2005年4月。

³⁹ 焦興鎧，雇主在性騷擾事件法律責任範圍之界定——試評台北高等行政法院92年度簡字第466號判決，全國律師，10卷3期，頁4，2006年3月。

⁴⁰ 例如劉志鵬，職場性騷擾之法律救濟——板橋地院96年訴字第774號判決評釋，臺灣勞動法學會學報，8期，頁136，2009年12月；侯岳宏，同註30，頁217。而邱琦法官認為，性別工作平等法第27條第1項的規定與民法第188條僱用人責任並無二致，並無重複規定之必要，請詳參邱琦，同註7，頁201。

法第二十八條則設有：「受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。」之規定。然性別工作平等法所課予雇主之性騷擾防治義務，是否為民法第四八三條之一保護照顧義務之具體內容，換言之，一旦違反性騷擾防治義務，雇主是否即成立債務不履行之責任，實有探討之必要。

(一) 學界見解

關於保護照顧義務之具體內容與性別工作平等法間的關係，劉志鵬律師認為，受到性騷擾的勞工可依據民法第四八三條之一向雇主主張損害賠償，無論加害人是否為雇主，縱使加害人係上司、同仁或如顧客等第三者，由於「此等人員係構成勞工工作環境之一環，勞工在此環境中提供勞務時，雇主應採取必要之預防措施，使得勞工得以免於生命、身體、健康危害之性騷擾……性別工作平等法第十三條第一項：『雇主應防治性騷擾行為之發生』，就其內涵應該與上述民法第四八三條之一規定相同」⁴¹。而邱琦法官亦指出，民法第四八三條之一所定僱用人對於受僱人之生命、身體、健康危害之預防義務，亦應包含心理健康之保護，且性別工作平等法第十三條規定僱用人對受僱人負有防治性騷擾行為發生之義務，此即為雇主的保護義務⁴²。此外，有的學說雖未直接表示性別工作平等法所課予雇主之公法上義務，即當然成為民法第四八三條之一保護照顧義務之內容，但認為該等義務為雇主附隨義務之一環；例如郭玲惠教授主張：「保障受僱者有一個安全的工作環境，乃雇主因為勞動契約而生之附隨義務，無論是勞工安全衛生法所規範之職業

⁴¹ 劉志鵬，同前註，頁142。

⁴² 邱琦，同註7，頁202。

災害，甚至『職場性騷擾』之預防及救濟，皆應包含其中」⁴³。此外，焦興鎧教授就性別平等工作法與民法第四八三條之一間的關係雖未表示意見，然其強調性別平等工作法係「以雇主必須提供一讓其員工免於遭受性騷擾工作環境為前提，所側重者為雇主對此類事件之預防及處理」⁴⁴。而侯岳宏教授則認為，性別工作平等法並未明白規定雇主之契約責任，但當雇主未能保障勞工於工作中免於遭受性騷擾時，應注意受性騷擾之員工可否依民法第四八三條之一主張雇主負擔不完全給付之債務不履行責任⁴⁵。

相對於此，有的學說雖認為雇主違反性別工作平等法第十三條時，其應負債務不履行責任，但未明確說明是否以違反民法第四八三條之一為法條依據；例如謝棋楠教授認為雇主對主管人員性騷擾之責任可以解釋為民事上債務不履行責任，而未說明依據，僅表示性別工作平等法第二十八條之雇主責任係基於雇主對受僱人照顧義務之法理而建立⁴⁶，然其另文指出：「雇主對於工作場所性騷擾防治義務，不應等同於管領工作場所之雇主，對其工作場所內之勞工之安全具有防止傷害事件發生之義務」⁴⁷，則其見解顯然與郭玲惠教授不同，似不認為性別平等工作法所定之性騷擾防治義務為保護照顧義務之內容。

⁴³ 郭玲惠，同註38，頁17。

⁴⁴ 焦興鎧，性騷擾防治法與兩性工作平等法相關規定之異同，台灣勞工季刊，1期，頁15，2006年5月。

⁴⁵ 侯岳宏，同註30，頁218。

⁴⁶ 謝棋楠，以美國主管人員性騷擾之雇傭人責任認定原則觀台北高等行政法院94年簡字第64號判決之雇主責任認定，臺灣勞動法學會學報，8期，頁149，2009年12月。

⁴⁷ 謝棋楠，工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則探討：美國法之經驗，法學新論，22期，頁3，2010年5月。

(二)實務見解

被害勞工（即原告）於公司穿著防塵衣時，加害人（即被告）竟趁被害勞工不及抗拒，而違背其意願，徒手正面撫摸被害勞工胸部後，旋即離去之案例中，板橋地方法院九十六年度訴字第七七四號判決認為，被告「意圖性騷擾，乘原告不及抗拒而觸摸其胸部之行為，係由於被告之私德敗壞所致，顯與其執行職務無關。惟接受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償，民法第483條之1、第487條之1分別定有明文。是受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，雇主應按其情形為必要之預防。另參諸兩性工作平等法第12條第1款規定：『本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。……』；第13條第1項規定：『雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。』；第27條規定：『受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。』，足見性騷擾若來自於具有管理權之上司、同仁或第三人（顧客等）時，對勞工而言，此等人員係構成勞工工作環境之一環，勞工在此環境中提供勞務時，雇主應採取必要之預防措施，使得勞工得以免受生命、身體、健康危害之性騷擾。雇主若未為必要之預防措施，致使勞工遭受生命、身體、健康之損害時，雇主即構成債務不履行責任。」

依此見解，可解釋為實務上認為性別工作平等法所課以雇主之義務，亦構成民法第四八三條之一保護照顧義務之具體內容。

四、判決所認定之保護照顧義務之具體內容

整理民法第四八三條之一的相關判決可以發現，目前相關的事案絕大多數皆為傳統的職業傷害，並無與職業病之相關判決。由於勞工安全衛生法的立法目的即為防止職業災害，保障勞工安全與健康⁴⁸，且勞動安全衛生法規主要針對勞工保護及防止意外加以規定，因此在勞工受有職業災害請求雇主損害賠償的民事訴訟中，受災勞工除援引民法第四八三條之一外，多同時主張雇主違反勞動安全衛生法規。據此，當法院在判斷僱用人有無違反民法第四八三條之一之保護照顧義務時，常以有無違反勞動安全衛生法規之相關義務為認定基準，來判斷其是否已履行保護照顧義務。另一方面，由於性別工作平等法明定雇主負有性騷擾防治義務，且同法第十三條第一項後段規定：「其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」而同條第三項規定：「第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」因此，若雇主已履行中央主管機關所定之性騷擾防治措施，是否即無違反民法第四八三條之一之保護照顧義務之問題，有加以檢討之必要。

以下就目前涉及保護照顧義務之實務案例，依勞動安全法規或性別工作平等法有無相關規定加以分類，並予探討。

(一) 勞工安全法規或性別工作平等法有相關規定者

勞工安全衛生法中，與保護照顧義務有密切關係者為安全衛生

⁴⁸ 勞工安全衛生法第1條。

設施章及安全衛生管理章⁴⁹，當僱用人已履行勞動安全衛生法規所要求之義務，例如設置符合標準之必要安全衛生設備並實施安全衛生管理時，法院多認為其已盡到民法第四八三條之一所稱之必要之預防。另一方面，以違反勞動安全衛生法規為由，認其違反民法第四八三條之一的判決亦所在多有。以下就目前涉及勞動安全法規或性別平等工作法相關規定之案例，依其災害之類型，加以分類，試圖予以類型化之分析。

1. 墜落

例如從事吊掛配電盤之勞工自高處墜落之案例中，高雄地方法院九十七年勞訴字第五十五號判決認為，因其工作內容係「將多組配電盤放置於高約10公分之木板上排列整齊，……尚無明顯的危險性，……原告業於92年5月5日依勞工安全衛生教育訓練規則第13條接受營造業一般安全衛生教育訓練」，認僱用人並未違反民法第四八三條之一。

而從事外牆油漆粉刷工作時自高處摔落成傷的案例中，雇主未遵守勞工安全衛生法第五條第一項第五款、勞工安全衛生設施規則第二八一條之規定：「架設安全網或提供安全帶等必要設備、措施」，彰化地方法院九十五年度勞訴字第十九號判決即認其違反民法第四八三條之一。同旨，受僱人在屋頂之烤漆板棚架上施工時跌落致傷的案例中，南投地方法院九十七年度勞訴字第六號判決認為雇主未遵行勞工安全衛生法第五條第一項第五款、第十八條、勞工安全衛生設施規則第二八一條等規定，「於勞工有墜落之虞，高度二公尺以上之工作場所，架設安全網或提供安全帶等必要設備」，違反了民法第四八三條之一規定。

⁴⁹ 徐婉寧，僱用人保護照顧義務之具體內容——與勞工安全衛生法的關係之比較法觀察，萬國法律，184期，頁76，2012年8月。

2. 機械災害

而工廠的作業員於執行沖床作業時手指遭夾斷的案例中，高雄地方法院九十三年度重勞訴字第一號判決依臺灣省機械技師公會之鑑定意見，認系爭機械確實具備勞委會所制定之「機械器具防護標準」所要求的安全裝置，認僱用人「確已提供合於安全之機械設備及按其情形為必要之預防」。

此外，操作磁磚成型機時因系爭成型機主軸下降而壓碎受僱人之手指致遭截斷的案例中，嘉義地方法院九十五年勞訴字第七一一號判決認定該事故之發生係人為操作不當所導致，而進一步探討僱用人是否依勞工安全衛生法第二十三條第一項規定對勞工「施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練」，經查被告公司對原告有「實施教育訓練，並告知成型機之操作規則」，故認定僱用人並無過失。

至於違反勞動安全衛生法規而被認定違反保護照顧義務者，則有前揭高雄地方法院九十四年度重勞訴字第八號判決以違反「起重升降機具安全規則之規定」，應認為雇主違反勞雇關係中之附隨義務之例。此外，於擔任伸線機操作員之受僱人於操作伸線機時，手指遭機器夾斷的案例中，臺灣高等法院臺中分院一〇〇年度勞上字第五號判決引用民法第四八三條之一及第二二七條之一條文後，認定僱用人「未對上訴人施以從事伸線機操作所必要、充足之安全衛生教育、訓練，並怠於就該伸線機設置防止操作員手被夾傷之防護式安全裝置，以預防危險之發生，有違勞工安全衛生法第5條第1項第1款及第23條第1項此等保護他人之法律，因而發生系爭職災，致上訴人之身體、健康受侵害，揆之上開規定，自應負債務不履行侵害人格權之損害賠償責任。」

另從事藥布裁切之受僱人，因藥布沾黏而進行清除工作時，因同事不慎觸碰開關突然啟動機器致手指遭切斷的案例中，臺南地方

法院九十七年度勞訴字第十八號判決認僱用人依民法第四八三條之一及勞工安全衛生法第五條第一項第一款規定：「雇主對於防止機械、器具、設備等引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備」，「由於該機台僅設計一個開關，……由其中一人負責開關電源，……若操作機器開關之人員未能確實注意另一名工作人員的手有無離開機台，就會發生類似意外，是若能設置避免人為疏失之防護措施（機器兩端均置開關，需兩側人員均啟動電源機器始能運轉，或設置紅外線，如有異物靠近，機器即停止運轉等），應可有效防止意外發生」，認定「未使原告工作之機器設備提出必要之防護措施」，有違該等保護勞工之法律。

而負責機台清潔工作的受僱人，未曾受過教育訓練而於無必要防護措施之運轉中之機台從事清潔工作，致雙手遭機台捲入的案例中，桃園地方法院九十八年度勞訴字第四號判決肯認僱用人「違反勞工安全衛生法第3條第1項第1款、第2項、民法第483條之1」之原告的主張，而命僱用人負損害賠償責任。

3. 防護具

此外，工程部門維修師傅助理的受僱人，於該師傅進行維修時，因未戴安全護目鏡遭金屬屑片噴濺致喪失一眼視能之案例，受僱人主張僱用人違反民法第四八三條之一、勞工安全衛生法第五條第一項第一款及第二款、第十四條第一項及第二項、第二十四條，勞工安全衛生設施規則第二八〇條等之規定，板橋地方法院九十七年度勞訴字第九十八號判決則認為：「對於受僱人之教育訓練及防護具之提供並無欠缺，而有為必要之預防措施，已經符合原告所舉前揭法規之要求」，不認其有違反保護他人之法律。

4. 電氣危害

於鑄鐵技工因烘膜機漏電導致感電而受電擊之案例，彰化地方法院一〇〇年度重勞訴字第二號判決，認為烘膜機用電設備「未依

規定予以接地」亦「未依規定設置防止感電用漏電斷路器」，違反勞工安全衛生法第五條第一項、第六條第一項以及勞工安全衛生設施規則第二四三條，受僱人自得依民法第四八三條之一及第四八七條之一規定為請求。

5. 搬 運

怪手司機將鑄鐵管自卡車吊掛下車時，因僱用人提供的布繩斷裂導致受僱人被鑄鐵管壓傷的案例中，高雄地方法院九十四年度勞訴字第六十七號判決即認為僱用人違反勞工安全衛生法第五條第一項第四款「雇主對防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積及採伐等作業中引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備」之規定，而肯認僱用人之損害賠償責任。另，受僱人於進行搬運清理工作時，跌落工作現場一深達數公尺之人孔致骨折等傷害之案例中，基隆地方法院九十八年度勞訴字第一號判決指出：「按雇主對防止搬運作業中引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備，勞工安全衛生法第5條第1款4款定有明文。……命原告入該場所清理現場，本應就上開原告可能面臨之危險為必要之預防，惟該人孔僅以一塊夾板覆蓋開口，且周圍未有任何警示標誌，被告健○公司即屬違反民法第四八三條之一此保護受僱人及原告之法律」，而命僱用人應負賠償責任。

6. 性騷擾

被害勞工於公司穿著防塵衣時，遭加害人徒手正面撫摸胸部之案例中，板橋地方法院九十六年度訴字第七七四號判決援引兩性工作平等法（現已更名為性別工作平等法）第十三條第一項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」後，指出「雇主應採取必要之預防措施，使得勞工得以免受生命、身體、健康危害之性騷擾。雇主若未為必要之預防措施，致

使勞工遭受生命、身體、健康之損害時，雇主即構成債務不履行責任。……被告甲係在工作場所，乘原告不及抗拒，對之以觸摸其胸部之方法，進行性騷擾之行為，被告○○公司復未舉證證明其已採取必要之預防措施」，而認定僱用人應負賠償責任。則依此實務見解，若僱用人能夠舉證證明其已採取必要之預防措施，即可免責。於該判決中，法院雖未明白指出必要之預防措施為何，然判決中援引性別工作平等法第十三條，且同條第三項規定：「第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。」而勞委會亦依據此規定，訂定了「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒指導準則」，該準則除使我國的防治機制更為完整周全外，就性騷擾之預防，明確且具體地規範了雇主應採取的相關措施⁵⁰。學說認為，雇主若已實行中央主管機關所定之性騷擾防治措施，可謂已採取了必要之預防措施，縱使仍發生性騷擾之情事，雇主亦得主張免責⁵¹。

(二) 勞工安全衛生法規等無相關規定者

勞動安全衛生法規雖對大部分可能引起職業災害之勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動等加以規範，然仍有掛一漏萬之情形。

1. 一般的事務

例如受僱人搬運塑膠桶至騎樓前清洗而開啟工廠的鋁門時，因鋁門之玻璃掉落，致左手腕撕裂傷併神經肌腱斷裂的案例中，勞動安全衛生法規對鋁門之設置並無特別規定，臺南地方法院九十九年

⁵⁰ 焦興鎧，我國防治性騷擾法制之建構，法令月刊，57卷5期，頁463，2006年5月。

⁵¹ 劉志鵬，同註40，頁140；焦興鎧，工作場所性騷擾爭議之預防與處理，台灣勞動評論，1卷2期，頁152，2009年12月。

度勞訴字第六號判決引用民法第四八三條之一的條文後，隨即指出：「僱用人，揆諸前揭規定，自應注意原告就業場所內前開鋁門之保養，以避免鋁門之玻璃掉落，危害原告之生命、身體、健康，而依其情形，又無不能注意之情事，竟疏於注意……顯有過失」，而認定其成立同法第一八四條第一項之侵權行為。可知勞動安全衛生法規所規定之措施或設備，雖往往成為具體化保護照顧義務內容時之參考，但保護照顧義務內容並不限於勞動安全衛生法規之規定，法院仍得依個案的具體情況加以認定。

2. 過勞等新形態的工作相關疾病 (work-related diseases)

惟近年來因長時間勞動所引起之腦心臟血管疾病（俗稱過勞死）或因工作壓力所引起之精神疾病是否為職業災害，以及僱用人應否負損害賠償責任等議題，雖受到社會的注目，但勞動安全衛生法規對於雇主應採取之預防措施或安全衛生管理等皆未置一詞，故此類型的案例中，如何特定保護照顧義務之內容，因無可供參考之相關法規規定，即相當困難。例如受僱人於臺北國際會議中心擔任現場服務人員，負責桌椅修繕、臨時追加及會場布置，主張因長年無休過度勞累而於搭公司電梯時發生腦出血，由於僱用人未盡保護照顧受僱人之義務，請求僱用人依職業災害勞工保護法第七條、民法第四八三條之一、第一八四條第二項負損害賠償責任的案例中，臺北地方法院九十七年度勞訴字第八十九號判決即認為：「原告不能證明被告應為如何之預防措施，始能不使其身體健康受到危害，自難認被告有何違反行為」。而長期擔任大夜班工作，日夜顛倒之超商店員因心因性休克死亡的案例中，其遺屬雖主張「雇主未妥善安排輪班，且未實施勞工健康檢查」違反民法第四八三條之一，未為必要之預防；然屏東地方法院九十八年度勞訴字第十二號判決則指出受僱人「應係於被告徵求大夜班之輪值人員時（提出要約之引誘），主動向被告應徵（要約）並締約（被告為承諾），故難謂被

告係如原告所指之未妥善安排輪班。」依此見解，除未指出保護照顧義務之具體內容為何，且似認為若係受僱人自願從事的工作或自願加班超時工作等情形，則僱用人則無保護照顧義務違反之問題，對受僱人之生命、身體、健康之保護實有不足，顯違反民法第四八三條之一之立法意旨。

另，受僱人主張僱用人未盡雇主保護照顧義務，未提供合理之工作環境及管理制度，致其罹患憂鬱性精神病，依民法第二二七條第二項、第二二七條之一規定請求損害賠償的案例中，臺北地方法院八十九年度勞訴字第一三一號判決因「原告主張因被告之不完全給付行為致原告罹患憂鬱性精神病之時間係在八十七年十月九日，民法第二百二十七條第二項、第二百二十七條之一係在八十八年四月二十一日增訂，應於八十九年五月五日施行，民法債編施行法關於增訂之民法第二百二十七條第二項、第二百二十七條之一之規定，復未規定可溯及適用，則原告此部分主張，亦無理由。」故未判斷於精神疾病的案例中，提供合理之工作環境及管理制度是否為保護義務之內容。

五、本文見解

我國之保護照顧義務係規定於民法第四八三條之一，而獨立於相關勞動法規。因此其適用範圍並不侷限於勞動關係而廣泛地於一般的僱傭關係皆有適用，且其內涵亦較勞動保護法規更為寬廣。且綜上所述，勞動安全衛生法規或性別工作平等法等課予雇主之公法上義務，是否直接成為私人間僱傭契約中保護照顧義務之內容，學說上雖尚未有定論，但學說及實務皆認為可透過探求勞動安全衛生法規的具體內容，來具體化僱用人須採取之必要預防措施。而實際上，實務見解常以有無違反勞動安全衛生法規之相關義務為判斷僱用人是否已盡保護照顧義務之基準，因此當雇主履行勞動安全衛生

法規所課以之勞工保護及災害防止義務時，實務上認為其也同時履行了保護照顧義務。由此實不難窺知，民法第四八三條之一與勞動安全衛生法規等間之密切關係。

保護照顧義務之具體內涵雖不限於勞動安全衛生法規所規範之事項，然其具體化之內容，亦即僱用人應採取何種預防措施，實務上常以勞動安全衛生法規之內容為準。因此若將保護照顧義務具體內容依判決見解為類型化的整理，約可將保護照顧義務分為兩大類，其一為**安全衛生設施整備義務**，包含於受僱人工作之場所設置符合標準之必要安全衛生設備之義務、選擇符合中央主管機關所定防護標準之機械器具供勞工使用之義務、於使用機械器具上為安全防護設備之義務、使勞工確實使用安全上必要之裝備（例如個人防護具或防護器具）的義務等；另一類則為**安全衛生管理之義務**，包含實施安全衛生教育、訓練之義務、安全衛生規定之宣導以及安全衛生工作守則之訂定等。此兩類型的保護照顧義務之具體內容，實與現行勞動安全衛生法規之內涵相符。

因此，關於非典型的職業災害，例如預防腦心臟血管疾病及精神疾病等之保護照顧義務之內容，由於相關的判決實如鳳毛麟角，且勞動安全衛生法規亦未加以規範，僱用人應採行的具體措施並不明確。然值得注意的是，行政院鑑於「在經濟全球化下，企業為追求國際競爭力，勞工普遍處於長工時及高工作負荷之勞動環境，另新材料、新物質及新科技之發展，勞工亦可能暴露於新風險，職業安全衛生因之面臨新挑戰。」而擬修正勞工安全衛生法將法條名稱修正為「職業安全衛生法」，且修正重點之一為「為防止勞工過勞、精神壓力及肌肉骨骼相關疾病之危害，強化勞工生理及心理健康之保護，明定雇主就長時間工作等異常工作負荷促發工作相關疾病、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病等事項之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛

生措施。（修正條文第六條）」⁵²如該草案日後立法通過，關於腦心臟血管疾病及精神疾病雇主所應採取之必要措施即有勞動安全衛生法規加以規範，本文以為，如此一來，僱用人依民法第四八三條之一所負之保護照顧義務之具體內容，將有可供參考之具體例，受僱人將易於特定保護照顧義務之內容，對於受僱人的保障理應隨之擴大；然受僱人據此主張僱用人損害賠償的勝訴判決是否會隨著增加或勞災民訴的數量是否會隨之增加，仍須待相關判決之累積，方能加以進一步的探討與驗證。

此外，關於性別工作平等法與保護照顧義務間的關係，學說與實務之相關探討雖不甚豐沛，然本文以為，從職場性騷擾可能侵害勞工之人格權或心理健康之觀點而言，由於人格權與心理健康與民法第四八三條之一所欲保護之受僱人之身體及健康密不可分，因此將性騷擾防治義務納入保護照顧義務之範疇並透過性別工作平等法之相關規定具體化其內容自無不可。

肆、與民法第一八四條第二項、第四八七條之一的關係

一、與民法第一八四條第二項之關係

民法第一八四條第二項所稱之「保護他人之法律」，學說通說認為係指以保護個人權益為目的之法律⁵³，而民法第四八三條之一

⁵² 2012年11月15日行政院第3323次院會通過「職業安全衛生法」修正草案（原名稱：勞工安全衛生法）總說明，頁1-2。

⁵³ 例如王澤鑑，違反保護他人法律之侵權責任，載：民法學說與判例研究第二冊，頁196，2004年10月；孫森焱，民法債編總論（上冊），頁244，2010年5月；邱聰智，民法債編通則，頁103，1993年8月，修訂6版；王千維，由民法第184條到民法第191條之3，載：民法70年之回顧與展望紀念論文集（一），頁115，2000年10月；陳聰富，論違反保護他人法律之侵權行為，台灣本土法學

既為僱用人對受僱人之保護照顧義務，係保護受僱人個人之權益，而非專為保護國家社會秩序之法律，故學說通說認為其與勞動安全衛生法規皆屬於同項所稱之「保護他人之法律」⁵⁴。此外，最高法院九十二年度臺上字第二四〇六號判決認為：「第一百八十四條第二項規定之所謂法律，係指一切以保護他人為目的之法律規範而言」，眾多實務見解明文表示民法第四八三條之一為民法第一八四條第二項所稱之保護他人之法律⁵⁵。

學說和實務見解認為民法第四八三條之一為保護他人之法律，故僱用人違反保護照顧義務時，即應負違反保護他人法律之侵權行為責任（民法第一八四條第二項），並同時成立債務不履行責任（民法第二二七條）⁵⁶。然由於勞工安全衛生法「旨在保護勞工安全與健康，其所欲保護之人係屬勞工」，亦屬民法第一八四條第二項之「保護他人之法律」⁵⁷。故當受僱人主張僱用人違反民法第四八三條之一並援引勞動安全法規之規定，以具體化保護照顧義務僱用人應採取之措施時，常見實務見解一旦認定僱用人違反勞動安全法規所課予之公法上之義務時，即成立民法第一八四條第二項之侵

雜誌，30期，頁5，2002年1月。

54 例如林誠二，同註7，頁131；焦興鎧等，同註7，頁527。惟陳建文教授認為：「民法第483條之1所課僱用人保護義務，性質上乃屬勞動契約層面的『保護義務』，其與公法法規所定『保護義務』性質有別，民法第184條第2項所定『違法侵權類型』既係一種公法強制規範的『轉介機制』，則單獨以民法第483條之1規定作為『保護他人之法律』，似有討論餘地。」請詳參陳建文，同註6，頁200。

55 例如最高法院95年度臺上字第2692號、臺灣高等法院臺中分院95年度勞上字第21號、臺中地方法院98年度勞訴字第189號、臺中地方法院97年度勞訴字第49號、彰化地方法院95年度勞訴字第19號、臺中地方法院94年度勞訴字第65號、南投地方法院97年度勞訴字第6號判決等。

56 林誠二，同註7，頁131；詹森林，同註7，頁19；焦興鎧等，同註7，頁527。

57 最高法院91年度臺上字第1826號判決。

權行為，而不再對是否違反民法第四八三條之一而成立債務不履行責任加以判斷⁵⁸。本文以為，此種現象亦為直接論及保護照顧義務具體內涵之相關判例不多的原因之一。

然而，縱使透過勞動安全衛生法規之違反即可成立民法第一八四條第二項之侵權行為責任，惟同法第四八三條之一仍有其存在的必要。因違反保護照顧義務雖亦成立侵權行為責任，但同時亦成立債務不履行責任，兩者在成立要件、舉證責任、賠償範圍、抵銷及時效等方面均有不同⁵⁹，主張何者對受僱人較有利須依具體個案來判斷，不可斷言之⁶⁰。自我國民法增訂第二二七條之一後，因債務不履行致侵害人格權時，亦可準用侵權行為的規定請求慰撫金，擴大了債務不履行損害賠償的範圍，雖已拉近兩者間的差異，然就消滅時效而言，因債務不履行為一般期間（十五年），較短期時效之侵權行為有利。尤須注意者，於舉證責任之分配上，若保護照顧義務發展為一高度的注意義務，甚如日本因保護照顧義務不斷擴張，引發其事實上已經接近結果債務之議時⁶¹，則一旦認定保護照顧義務係結果債務，則推定僱用人具有可歸責事由，此時僱用人實難證明不完全給付非可歸責於己⁶²。

58 例如臺灣高等法院96年度重上字第387號、彰化地方法院99年度重勞訴字第1號、彰化地方法院96年度勞訴字第22號、板橋地方法院98年度勞訴字第118號、板橋地方法院96年度重勞訴字第10號、板橋地方法院96年度勞訴字第14號、臺南地方法院96年度勞訴字第48號、臺中地方法院93年度重勞訴字第8號、桃園地方法院94年度重訴字第353號、新竹地方法院97年度勞訴字第21號判決等。

59 王澤鑑，契約責任與侵權責任之競合，載：民法學說與判例研究第一冊，頁399-401，2004年10月。

60 焦興鎧等，同註7，頁545；王澤鑑，同前註，頁401。

61 徐婉寧，同註4，頁67-69。

62 奧田昌道，債權總論，頁165，1992年3月，增補版。

雖學說認為違反民法第四八三條之一同時成立債務不履行與侵權行為，惟擔任塑膠模具技工之受僱人，依僱用人指示加裝排風設施時自二樓跌落地面骨折的案例中，受僱人雖主張僱用人應依侵權行為及債務不履行負賠償損害責任，然板橋地方法院九十六年度勞訴字第十四號判決竟判定：「民法第483條之1規定，乃在規定僱用人應對於受僱人之生命、身體、健康可能造成之危害，負有預防之義務，考其性質應屬於保護他人之法律，倘有僱用人違反此一法條規定之義務者，自應依照民法第184條第2項規定之違反保護他人之法律致生損害於他人之侵權行為損害賠償責任，自不待言，並非屬於獨立之請求權之規定；至於民法第四八七條之一規定，雖屬於請求權之規定，究其性質仍屬於侵權行為損害賠償之請求權性質，參照勞動基準法第61條第1項規定以及民法第197條第1項規定，其請求權之消滅時效仍為2年，方能與勞動基準法之規定配合，而原告於提起本件訴訟向原告請求之前，並未曾對被告請求此部分之賠償，則同前述關於侵權行為損害賠償之消滅時效，原告此部分之請求權亦已逾2年之消滅時效，且被告並拒絕給付，則原告此部分請求亦非可許。」而未審究僱用人違反民法第四八三條之一時，亦成立請求權消滅時效為十五年之債務不履行責任。此判決之見解殊為可議，其後上級審判決⁶³認定：「如受僱人因執行職務所受損害，並無其他應負責之第三人，僱用人既無求償權可資行使，不致發生上開不合理情狀，自應適用民法第125條規定，認受僱人行使民法第487條之1第1項請求權之時效為15年。……被上訴人為時效抗辯，拒絕賠償之，尚無可採。」廢棄了原判決對時效的看法。

⁶³ 臺灣高等法院97年度勞上字第6號判決。

二、與民法第四八七條之一之關係

一九九九年債編修正時，增訂了民法第四八七條之一，就受僱人之損害賠償請求權，有如下之規定：「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。」於此，受僱人服勞務而受損害時，僱用人依民法第四八七條之一所負之賠償責任，是否為無過失責任？學者通說認為，此為僱用人之無過失賠償義務⁶⁴，然而亦有有力說指出，適用民法第四八七條之一之前提要件係「『受僱人必須無可歸責之事由』始得求償，因此，該條文並非全然採取無過失責任主義」⁶⁵。而林誠二教授認為，若解釋為受僱人因非可歸責於自己之事由始得求償，實失之過苛，應於「非全係可歸責於自己之事由」時亦可求償，惟此時僱用人得主張適用與有過失之規定，以減輕賠償額⁶⁶。然本文以為，若認民法第四八七條之一為僱用人之無過失賠償義務，自應從嚴解釋，應限於無可歸責於受僱人之事由致受損害時，方令僱用人負無過失之賠償責任，以免過度地加重僱用人之負擔。於有可歸責於受僱人之事由時，僱用人即無須負無過失責任，亦即將受僱人之可歸責事由解釋為僱用人之免責事由⁶⁷，此時受僱人即不得主張民

⁶⁴ 例如黃茂榮，債法各論(一)，頁215，2003年9月；王澤鑑，民法概要，頁392，2002年9月；林誠二，同註7，頁125；邱聰智，新訂債法各論(中)，頁27，2002年10月。

⁶⁵ 焦興鎰等，同註7，頁526。

⁶⁶ 林誠二，同註7，頁125。民法第217條關於被害人與有過失之規定，於債務人應負無過失責任時，是否亦有其適用，我國最高法院79年度臺上字第2734號判決採肯定說。此判決亦受到學者的支持，簡資修，產品責任、與有過失及經濟分析，台灣本土法學雜誌，12期，頁122，2000年7月。

⁶⁷ 例如日本法上雇主基於勞基法對於勞工遭受職業災害時所負之補償責任即為

法第四八七條之一之賠償責任；然不意味著受僱人即不得求償，而係應回歸過失責任主義，於僱用人就損害之發生有故意過失時，方負損害賠償責任。換言之，受僱人得主張僱用人違反民法第四八三條之一的保護照顧義務之債務不履行責任，或是依侵權行為之規定來請求，且此時與有過失之規定有其適用，自不待言。

實務見解似認為因非可歸責於受僱人之事由受損害，方得主張民法第四八七條之一⁶⁸。而同條是否為僱用人之無過失賠償責任，臺灣高等法院九十七年度勞上字第第六號判決認為：「揆諸其立法說明，係認僱用人為自己利益使用受僱人從事具有一定危險性之事務，僱用人縱無過失，亦應賠償受僱人因從事該項事務所遭受之損害，屬無過失責任之歸責原則中所謂危害責任原則之一類型，是此為僱用人本於僱傭契約對受僱人所負之責任，與侵權行為損害賠償責任不同。」然臺灣高等法院九十二年度勞上字第八號判決指出，欲判斷受僱人得否依據民法第四八七條之一之規定向僱用人請求賠償，「首須審究者為造成傷害之原因可否屬非可歸責甲（受僱人）之事由」，其次就民法第四八三條之一「據其立法理由可知該條係屬於僱用人對於受僱人負保護義務之規定，勞動基準法第八條之規定……亦同此意旨，而關於此等保護義務之具體內涵則可由相關之法律甚或行政規則探求」展開一般論述後，方具體判斷僱用人令受僱人「於高度三公尺以上之山坡從事作業，未確實使勞工使用安全帶，安全帽，違反勞工安全衛生設施規則第二百八十一條之規定……是陳○○（僱用人）應注意遵守上開規定，切實執行，依其

一無過失責任，然而日本勞基法第78條即規定了雇主的免責事由，亦即勞工因重大過失致職業傷病時，雇主即無須給予休業補償或障害補償（相當於我國勞基法第59條之工資補償、殘廢補償）。

68 例如臺灣高等法院96年度重上字第387號、臺灣高等法院92年度勞上字第8號判決。

情形又無不能注意之情事，竟疏未注意，致甲受有頭部外傷併右側腦出血、泌尿道感染併低血壓、電解質失衡症之傷害，陳○○對此確有過失。」於判斷僱用人確有過失後，方肯認受僱人得依民法第四八七條之一之規定向僱用人請求賠償。換言之，當以民法第四八七條之一為同法第四八三條之一得請求權基礎時，該判決似乎不認為民法第四八七條之一為無過失責任。

三、本文見解

目前大部分的學說及實務見解並不認為民法第四八三條之一為一獨立的請求權基礎，而當僱用人違反保護照顧義務時，請求權基礎即可能為同法第二二七條、第四八七條之一之債務不履行責任，或是民法第一八四條第一項前段⁶⁹、第二項之侵權行為損害賠償責任。

由於目前多藉由探求勞動安全法規相關規定之內容去具體化僱用人依保護照顧義務所應採取的具體措施，惟勞動安全法規亦屬民法第一八四條第二項所稱保護他人之法律，因此縱使受僱人主張僱用人違反民法第四八三條之一之保護照顧義務，法院往往於認定僱用人有無違反具體措施時，即認定其違反勞動安全法規，成立民法第一八四條第二項之侵權行為，而不再就有無違反民法第四八三條之一為判斷，亦不論及該等法規是否即為保護照顧義務之具體內容。

至於民法第四八七條之一是否為僱用人之無過失賠償義務，雖仍存有爭議，惟為免過分擴大僱用人之賠償責任，本文以為適用上

⁶⁹ 受僱人之生命、身體、健康係民法第184條第1項所保護的客體，僱用人一旦違反保護照顧義務，即應負民法第184條第1項之侵權行為責任。焦興鎧等，同註7，頁527。同旨，黃茂榮，同註64，頁214。

應從嚴解釋，限於非可歸責於受僱人事由致受損害時方可適用。若有可歸責於受僱人之事由時，則應透過民法第四八三條之一、第二二七條或第一八四條第一項及第二項，與職災勞工保護法第七條，令僱用人負過失推定責任或過失責任⁷⁰。

伍、日本法之現狀

一、日本法上安全配慮義務法理之概要

日本關於職業災害之損害賠償請求，一開始係依侵權行為之規定為根據，然因依侵權行為為損害賠償請求時，消滅時效係自知有損害及加害者時起三年之短期時效，且受災勞工必須就雇主之過失負舉證責任，不易獲得救濟⁷¹。自昭和四十年代（一九六〇年代）後期以來，開始出現以十年之一般時效的債務不履行，即以違反安全配慮義務為由，來追究雇主損害賠償責任的民事訴訟⁷²。而隨著肯認僱用人應負「安全配慮義務」之下級審法院判決⁷³陸續出現，學說即支持該等法院之見解，認為僱用人對受僱人負有安全配慮義務。爾後一九七五年關於安全配慮義務，最高法院判決⁷⁴更確立了安全配慮義務法理。

該最高法院判決認為，國家對於公務員應負安全配慮義務，並將安全配慮義務定義為：「國家對於公務員，就國家為了遂行公務

⁷⁰ 於無職災勞工保護法之適用而主張民法第227條債務不履行責任之情形，即應負過失責任。

⁷¹ 荒木尚志，勞働法，頁221，2009年8月。

⁷² 同前註，頁221。

⁷³ 門司港運事件・福岡地判昭和47年11月24日判時696号235頁；伴鑄造所事件・東京地判昭和47年11月30日判時701号109頁。

⁷⁴ 陸上自衛隊八戸車両整備事件，同註5。

應設置之場所、設施或是器具的設置管理，或公務員在國家或上司之下所遂行之公務的管理，對於公務員的生命及健康等，應負有保護其不遭受危險的義務。」此判例於當時法無明文的情形下，明白地宣告國家對於公務員負有安全配慮義務，自此安全配慮義務判例法理在日本便告確定，且學說及判例皆認為此「保護生命及健康不遭受到危險的義務」於私人間亦屬妥當，而成為一般的法理⁷⁵。此乃因為該判決認為安全配慮義務係「基於某種法律關係而進入特別的社會接觸的當事人間，作為該法律關係之付隨義務而當事人一方或雙方對於對方所負之誠實信用原則上的義務」，故而該最高法院關於安全配慮義務的見解，並不限於國家與公務員間，於凡具有「特別的社會接觸的當事人間」皆有適用，該最高法院判例之射程範圍實擴及民間企業與受僱人間的勞動契約關係，因此受僱人可援引該判決的見解，而主張僱用人亦應對其負安全配慮義務⁷⁶。

隨後一九八四年川義事件最高法院判例⁷⁷中，對於值班中的新進人員，遭到為了竊盜而來訪的離職員工殺害的事件，法院認為雇主違反了防止盜賊侵入等之安全配慮義務，而肯認了雇主的損害賠償責任。換言之，明白地承認雇主對於民間勞工負有安全配慮義務。則不僅是國家與公務員間，安全配慮義務法理於僱傭契約亦有適用，於此時亦告確立。

而安全配慮義務法理，係以填補無過失責任制之勞災保險制度無法完全補償之損害為目的而發展而來的，其屬於契約法上之義務，若與既存之侵權行為法上之法理為比較，則主要有以下數點不同：(一)原告的舉證責任；(二)損害賠償請求權的消滅時效期間；(三)遲

⁷⁵ 三柴丈典，勞動安全衛生法論序說，頁72，2000年5月。

⁷⁶ 徐婉寧，同註4，頁59。

⁷⁷ 最三小判昭和59年4月10日民集38卷6号557頁。

延的起算時期；(四)與有過失之適用等⁷⁸。依安全配慮義務法理主張債務不履行時，與依侵權行為而為請求時相較，就以上數點差異而言，除消滅時效外⁷⁹，其他未必全然對受僱人有利；然而，由於安全配慮義務法理於日本高度發展之結果，隨著勞工勝訴判決之累積，就職業災害之發生，雇主有故意過失應對勞工負民事損害賠償責任時，以安全配慮義務為根據，主張雇主應負債務不履行損害賠償責任者漸成日本法上之主流⁸⁰。

長久下來，安全配慮義務判例法理之發展已臻成熟，其適用範圍雖仍不限於僱傭關係，然遭受職業災害之勞工透過安全配慮義務法理之活用，獲得雇主民事賠償之案例屢見不鮮。有鑑於安全配慮義務於保障受僱人之重要性，日本於二〇〇八年三月一日施行的勞動契約法第五條中，明文規定僱主必須為必要之措施使勞工於服勞務之際確保其生命、身體等之安全。自此，安全配慮義務於日本方有實體法上之根據。

二、安全配慮義務之性質及違反的效果

衡諸日本法之情形，對於安全配慮義務之法律性質，實務上採取附隨義務說⁸¹，而學說則如同臺灣有附隨義務說、從給付義務說及主給付義務說之爭，而通說係採附隨義務說。然縱使關於勞務給付拒絕權之法律根據，學說的立場並不一致⁸²，但是幾乎所有的學

⁷⁸ 三柴丈典，同註75，頁72。

⁷⁹ 依日本民法第724條之規定，依侵權行為而為請求時，其為短期之消滅時效，僅有三年，而依債務不履行為請求時，則為十年之一般時效。

⁸⁰ 中嶋士元也，使用者の安全配慮義務とはいかなるものか，載：労災保険・安全衛生のすべて，頁297，1998年10月。

⁸¹ 陸上自衛隊八戸車両整備事件，同註5。

⁸² 有認為同時履行抗辯權係基於公平理念而來應廣為適用，而以同時履行抗辯

說皆肯認勞工可行使勞務給付拒絕權。至於履行請求權的有無，幾乎並無直接請求履行的案例，但在例如於塵肺症或是勞工請求職場禁菸的案例中，法院雖非直接就履行請求權為判斷，卻可以得知法院關於勞工請求履行安全配慮義務之看法⁸³；目前實務見解傾向否定受僱人之履行請求權，僅有極少數的判決依個案於安全配慮義務之內容得以特定且得確保其履行可能性時，例外地承認受僱人得請求僱用人履行安全配慮義務⁸⁴；亦有學者指出，雇主違反安全配慮義務時，若能特定義務之內容，則有請求履行的餘地，但實際上，通常是事故發生後或發病後，義務的內容方能確定，因此實際上請求履行並不容易⁸⁵。而學說通說因採附隨義務說，故亦否定受僱人之履行請求權，惟不採附隨義務說之學者則認為，若安全配慮義務法理僅於事後救濟之損害賠償時有其適用，則對於勞工之保護實有不足之處，應肯認履行請求權之存在⁸⁶。

三、安全配慮義務與勞動安全衛生法規之關係

日本最高法院對於安全配慮義務究竟是手段債務或結果債務之判斷，一般認為其受到診療契約中醫師所負之醫療債務並非「應達成內容已確定之一定結果之結果債務」，而係「朝著依債權人患者所希望之疾病的治癒等結果，實施適切的診療行為本身為債務內容之手段債務」之見解的影響，而將安全配慮義務理解為手段債務。

權為其基礎者，亦有認為其法律根據為人格權者，亦有認為勞務給付拒絕權與安全配慮義務有履行上之牽連者。關於此部分日本學說之情形，請詳參徐婉寧，同註4，頁61-64。

83 三柴丈典，同註75，頁72。

84 徐婉寧，同註4，頁64-65。

85 荒木尚志，同註71，頁223。

86 徐婉寧，同註4，頁65-66。

由於勞工之勞務遂行或勞動環境，與醫療之特質具有共通性，例如縱使已實施完美的設施或安全教育，仍有可能發生職業災害、業務或職業種類的內在存有危險、關於安全且確實的執行業務的方法或設施，於科學上及醫學上的基準仍難謂已無未盡之處，以及勞工本身的個體差異等等，則並非不可將安全配慮義務解釋為與醫療債務同屬手段債務⁸⁷。

由於勞動安全衛生法明示雇主關於職業災害所應為之預防措施的基準，因此當日本之判例法將安全配慮義務理解為對人、對物等等勞動條件之整備為內容之手段債務時，安全配慮義務法理之發展，實與勞動安全衛生法密切相關⁸⁸。簡言之，勞動安全衛生法規之內容，為判斷具體的安全配慮義務的內容以及具體而言，在何種情形下會被認為違反安全配慮義務之重要參考；然而，勞務的性質上存在的危險，或是因特別的情形而提高了危險的程度時，縱使法令沒有規定，亦有可能肯認為迴避此等危險之安全配慮義務之存在⁸⁹。因而，安全配慮義務法理之內容，雖不限於勞動安全衛生法規範之部分，然而勞動安全衛生法之諸多相關規定，某部分具有賦與私法上效果的功能，問題是此私法上的效果的範圍究竟為何⁹⁰。

87 和田肇，雇用と安全配慮義務，載：安全配慮義務法理の形成と展開，頁148-150，1988年6月。惟和田肇教授本人贊成將安全配慮義務理解為結果債務之見解，其理由為，雖然雇主於勞動契約中所負之安全配慮義務的內容依當時之具體狀況而不同，但由於雇主的安全配慮義務並非僅為基於誠信原則之義務，而係勞動安全衛生法規所課予之義務，且考量到遂行勞務過程之特殊性以及勞工生命及健康等價值之重大性，應將安全配慮義務解釋為非常高度之義務。

88 三柴丈典，同註75，頁72。

89 高橋真，安全配慮義務の研究，頁149，1992年11月。

90 三柴丈典，同註75，頁72。

而安全衛生法令之規定是否直接成為安全配慮義務之具體內容，學說見解並未統一，有肯定說與否定說之爭⁹¹，而判例之立場亦容有歧異⁹²。肯定說主要的理由乃係日本的勞動安全衛生法第一條規定，同法為勞基法的一部分，而依日本勞基法第十三條之規定，未達勞基法所定勞動條件之勞動契約，該部分無效。於此情形，契約無效之部分，依勞基法所定基準為之。而勞動安全衛生法既為勞基法的一部分，則勞動契約中違反勞動安全衛生法之部分即為無效，而該部分則依勞動安全衛生法所定基準為之；如此一來，勞動安全衛生法之規範，當然成為勞動契約的內容，故肯定說又稱為**內容說**。而近來由於勞動安全衛生法之內容日趨繁雜龐大，則該等法規之內容不當然成為勞動契約的內容之否定說日漸成為有力說，惟其主張於檢討安全配慮義務之具體內容時，應斟酌相關法規所定之基準，故否定說又稱為**基準說**。

本文以為，該等法規既係為防止危險之發生，於執行職務的過程中，課以雇主採取具體的防範措施之行政法規，則於檢討安全配慮義務內容時，於特定其具體內容之際，當然具有相當之參考價

91 肯定說：渡辺章，労働災害に契約責任を認め、損害を分担控除した事例，ジュリ，564号，頁116，1974年7月；西村健一郎，安全配慮義務と損害賠償——陸上自衛隊事件を中心に，労判，222号，頁4，1975年6月；和田肇，同註87，頁144；下森定，国の安全配慮義務，載：安全配慮義務法理の形成と展開，頁245，1988年6月。否定說：小畑史子，労働安全衛生法規の法的性質(一)——労働安全衛生法の労働関係上の効力，法協，112巻2号，頁244-246，1995年2月；山川隆一，雇用関係法，頁221-222，2003年11月，3版；品田充儀，使用者の安全・健康配慮義務，載：講座21世紀の労働法第7巻健康・安全と家庭生活，頁116，2000年10月。

92 肯定說：内外ゴム事件・神戸地判平成2年12月27日労判596号69頁、三菱重工業神戸造船所事件・神戸地判平成6年7月12日労判663号29頁、真備学園事件・岡山地判平成6年12月20日労判672号42頁等；否定說：三菱難聴三次訴訟事件・神戸地判昭和62年7月31日判夕645号109頁。

值。此外，關於安全配慮義務之具體內容，日本向來之判例見解皆以物理環境以及妥適的人員配置及訓練為中心而加以探討，然而近年來，因工作壓力而引起之急性循環系統疾病、精神疾病等之相關案例中，法院多以「避免隨著執行職務而產生之疲勞或心理上的負荷過度地累積而損及勞工身心健康之注意義務」為安全配慮義務之內容，並常以「正視過度勞動、確保適當之勞動條件、減輕作業時間及內容、變更工作場所」為雇主具體應採取之措施之例⁹³。特別是二〇〇五年日本勞動安全衛生法修正時，就雇主應實施之勞動衛生對策中，增訂了實施面談指導等預防過勞引起健康危害之過重勞動之健康危害防止對策⁹⁴。將勞工一個月的加班時間超過一百小時且疲勞持續累積的情形，即認定其發生所謂的「過重勞動」，此時除課以雇主面談指導的義務外，亦強化雇主對勞工的健康管理義務，例如聽取醫師的意見、變更作業場所、轉換作業、減少深夜工作的次數等⁹⁵。修法後，亦可見到明文將勞動安全衛生法第六十六條之八所規定的內容作為雇主應採取的預防措施之判決⁹⁶。因此，論者以為，該次修法係將雇主關於過勞職災中雇主應採取之措施加以明文化，而勞工因而得以特定安全配慮義務之具體內容，實為過

⁹³ 例如富士保安警備事件・東京地判平成8年3月28日勞判694号34頁；システムコンサルタント事件・東京地判平成10年3月19日勞判736号54頁；東京高判平成11年7月28日勞判770号58頁；榎並工務店（脑梗塞死損害賠償）事件・大阪地判平成14年4月15日勞判858号105頁；ジェイ・シー・エム（アルバイト過勞死）事件・大阪地判平成16年8月30日勞判881号31頁；中の島（ホテル料理長）事件・和歌山地判平成17年4月12日勞判896号28頁等。

⁹⁴ 以下分類係依三柴丈典，安衛法改正の展望，頁1，2011年2月之分類為之。

⁹⁵ 日本勞動安全衛生法第66條之8。

⁹⁶ 例如山田製作所（うつ病自殺）事件高裁判決・福岡高判平成19年10月25日勞判955号59頁。

勞職災損害賠償事件數不斷增加的原因之一⁹⁷。且安全配慮義務之內容已從傳統之於提供勞務之場所設置安全人員、澈底實施安全教育、關於可能成為事故原因之工具派任適任之人員等人員配置，及於提供勞務之場所裝設保全設施及安全設施、選擇安全的工具、於機械裝設安全裝置、配備勞工安全裝備等物理環境之安全性之確保⁹⁸，逐漸轉變為避免勞工從事過重勞動，甚至擴大到必須防止精神機能障礙之發生⁹⁹。安全配慮義務具體內容日益擴張之影響，於日本學界引發了安全配慮義務事實上是否已經趨近於結果債務之議¹⁰⁰、課以僱用人如此高度的安全配慮義務之結果，強制僱用人履行不可能之義務，而為了履行該義務應為之行為規範又不明確的情形下，是否因過於苛刻，反而違反了勞動契約法促進勞動契約適切運作意欲之本旨等批判¹⁰¹，另一方面要求僱用人應掌握受僱人之身心健康狀態以適時調整或減輕其工作內容之舉，亦有侵害受僱人隱私之虞¹⁰²。

四、安全配慮義務與男女雇用機會均等法之關係

(一) 男の雇傭機會均等法の概要

另一方面，於一九七〇年代後半，隨著女性進入勞動市場，日

⁹⁷ 岩出誠，「過労死・過労自殺」等に対する企業責任と労災上積み補償制度，載：変貌する労働と社会システム，頁227，2008年6月。

⁹⁸ 下森定，同註91，頁244。

⁹⁹ 品田充儀，同註91，頁118。

¹⁰⁰ 岩出誠，過労死・過労自殺をめぐる近年の判例動向，季労，209号，頁80-81，2005年6月。

¹⁰¹ 土田道夫，労働契約法，頁474，2008年8月。

¹⁰² 濱口桂一郎，過労死・過労自殺と個人情報，季労，208号，頁160-165，2005年3月。

本開始正視男女雇用平等之議題；而一九八五年男女雇用機會均等法（以下稱「均等法」）的制定，向來以男性為中心的日本雇用習慣雖被迫修正，但關於男女雇用之差別待遇並非全面地被禁止，僅於募集、錄用、配置，以及升遷規定了應努力給予均等的機會或為均等的處置之「努力義務」¹⁰³。由於一九八五年之均等法並未如勞基法設有罰則，且並未全面採用具有法的拘束力之規制而部分僅採取努力義務之規定，因此引來了不具實效性之嚴厲批判。況且實際上縱使僅為努力義務，然而當時限定男性或女性的求職廣告急速地消失、開放採用大學剛畢業的女性、男女起薪同一化，以及消除以性別為區分之雇用管理等，至少在外觀上雇用平等確有進展，以及女性的就業率、年資，與進入職場皆有增加等¹⁰⁴。因此，有學者指出，當時的均等法部分採取所謂努力義務之軟法（soft law）來對應，而未全面以硬法（hard law）加以規範，然驅使行政指導透過指針具體地說明努力義務之內容，迫使當事人的意識或雇用習慣的改變，可評價為係試圖使男女雇用平等的理念於社會中滲透且生根¹⁰⁵。

然而，均等法制定後，外觀以及表面上的雇用平等雖有進展，但勞工職業生涯中心部分之募集、錄用、配置，以及升遷，卻僅止於以效力薄弱的努力義務來加以規範，則以均等法作為雇用平等之立法，仍有不足之處，因此日本於一九九七年大幅修正了均等法¹⁰⁶。該次修正的重點便是將以往僅止於努力義務之募集、錄用、配置，以及升遷的差別待遇，改以禁止規定來規範、修正了一

¹⁰³ 東京大学労働法研究会編，注釈労働基準法上巻，頁78-79，2003年3月；荒木尚志，同註71，頁86-87。

¹⁰⁴ 荒木尚志，同註71，頁87。

¹⁰⁵ 荒木尚志，同註71，頁87。

¹⁰⁶ 東京大学労働法研究会編，同註103；荒木尚志，同註71，頁86-87。

九八五年均等法有違男女平等而以增進女性勞工福祉為目的之片面性、擴充了違反均等法時的紛爭解決程序，以及新增了關於性騷擾的規範以強化擴大規制的範圍¹⁰⁷。其中，一九九七年均等法修正時，增訂了均等法第二十一條，是日本首次對於性騷擾直接加以規範的法條；該條明定雇主雇用管理上的配慮義務，以避免女性勞工於職場因對於性的言語或行動之對應而遭受勞動條件的不利益（對價型）或有害就業環境（環境型）¹⁰⁸。而該配慮義務具體內容根據依均等法第二十一條第二項所定指針之規定，即為明確地告知從業員關於性騷擾之方針、設置事前及事後的申訴或申訴對應體制，以及發生性騷擾後迅速且妥適地對應¹⁰⁹。然而，此等義務於私法上並無拘束力¹¹⁰，且因未如勞動安全法設有同法為勞基法的一部分之規定¹¹¹，因此縱使違反均等法所定義務，均等法之規範亦不當然成為契約之內容。

而二〇〇六年日本進一步修正了均等法，其修正重點為¹¹²：
1. 除去了之前均等法中對女性有利的片面性，而轉換成對男女雙方皆不得以性別為理由加以歧視之性別歧視禁止法；
2. 擴大了禁止事項的範圍；除原先的募集、錄用、配置，以及升遷外，將降級、職種及雇用形態的變更、獎勵退職，以及契約更新也列為禁止歧視的適用對象；
3. 導入間接差別的概念；
4. 禁止以勞工懷孕、生產以及休產前假與產假為理由而解雇外，並禁止對該勞工為不利益之處置；
5. 關於雇主對於性騷擾的配慮義務，進一步強化為措置義務，

¹⁰⁷ 東京大学労働法研究会編，同註103，頁80；荒木尚志，同註71，頁88。

¹⁰⁸ 東京大学労働法研究会編，同註103，頁82；荒木尚志，同註71，頁96。

¹⁰⁹ 東京大学労働法研究会編，同註103，頁83。

¹¹⁰ 東京大学労働法研究会編，同註103，頁83。

¹¹¹ 日本労働安全衛生法第1條參照。

¹¹² 荒木尚志，同註71，頁89-90。

以及6.關於實效性之確保，為了使調停的利用更加容易，訂立了時效中斷或訴訟程序終止的規定，且於雇主未向厚生勞動大臣¹¹³報告或為虛偽的報告時，可予以處罰。

(二)性騷擾之防止措置義務與完全配慮義務

關於雇主對於性騷擾之相關義務，日本從一九九七年均等法第二十一條之雇用管理上的配慮義務，強化為現行均等法第十一條之防止措置義務，亦即關於性騷擾，要求雇主必須接受男女勞工之申訴而不限於女性，且必須設置得妥適地對應之必要體制與其他雇用管理上必要之措施。至於雇主之防止措置義務的具體內容，日本係透過行政機關（厚生勞動省）所公布之指針¹¹⁴來加以明確化，據此其主要的防止措置為：1.關於性騷擾方針的明確化且公告勞工周知並予以啟發；2.預先設定勞工申訴的窗口，並建立能妥切對應勞工申訴的必要體制；3.對申訴的事實關係迅速且正確地加以確認，事實確認後對於申訴人及行為人採取適當的措施，以及4.對申訴人及行為人的隱私保護予以必要之措施，並不得以申訴、協助事實之確認為理由予以不利益之處置等。

而現行均等法所定之雇主的性騷擾防止措置義務與一九九七年均等法僅止於配慮義務不同，經二〇〇七年修正後，已經將防止措置義務提升至公法上履行確保措施之對象，換言之，其不僅為厚生勞動大臣行政指導以及公布企業名稱的對象，也是都道府縣勞動局長紛爭解決援助之對象；然而此等義務並非私法上履行請求權或損

¹¹³ 相當於我國的勞委會主委。

¹¹⁴ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき事項についての指針，http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/koyou_kaisei/02.html，最後瀏覽日：2014年8月21日。

害賠償請求權直接的請求權基礎¹¹⁵。

至於雇主的民事責任則可由兩個面向來探討，其一為當受僱人為性騷擾行為時雇主所應負之僱用人責任，規定於日本民法第七一五條，其內涵相當於我國民法第一八八條。然而，日本民法第七一五條第一項但書雖如同我國民法第一八八條第一項但書設有僱用人之免責事由¹¹⁶，惟實際上幾乎皆不承認僱用人符合該但書之免責事由。然而，為了賦予雇主實施性騷擾防治對策之動機，關於性騷擾之防止措施，當其已為充分之設置時，應肯認其得免責的學說，於日本成為有力說¹¹⁷，此種見解可謂與我國性別工作平等法第二十七條第一項規定之精神相同。

日本實務見解對於性騷擾的防治，向來認為雇主負有「職場環境配慮義務」¹¹⁸，換言之，雇主有義務「維持易於工作的環境」，此義務為侵權行為法上之注意義務乃至於勞動契約上的附隨義務¹¹⁹，亦被認為係於安全配慮義務法理中所形成，介於契約上的義務與侵權行為法上的義務中間的義務¹²⁰。透過職場環境配慮義務法理，即可追究雇主本身之侵權行為責任或債務不履行責任。由於僱用人責任係以加害人成立侵權行為為前提，而於加害人難以特定或是無法舉證時，便無法追究雇主的僱用人責任，然職場環境

¹¹⁵ 荒木尚志，同註71，頁96。

¹¹⁶ 民法第715條第1項但書規定，若僱用人就受僱人之選任及事業之監督已盡相當之注意，或縱加以相當之注意仍不免發生損害者，不在此限，無須負賠償責任。

¹¹⁷ 關於此點，請詳參荒木尚志，同註71，頁97。

¹¹⁸ 例如三重セクハラ事件・津地判平成9年9月25日勞判729号54頁；京都吳服販売会社事件・京都地判平成9年4月17日勞判716号49頁。

¹¹⁹ 荒木尚志，同註71，頁97。

¹²⁰ 小島妙子，職場のセクハラ，頁135，2008年2月。

配慮義務係雇主本身之義務，縱使加害人的侵權行為不成立，透過職場環境配慮義務法理便可直接追究雇主的民事責任，具有重大的意義¹²¹。

若論及厚生勞動省所公布之性騷擾防治指針¹²²與雇主的職場環境配慮義務之關係，一般認為，由於建構該指針所制定之防治措施係法律義務，若雇主未實施該等防治措施或是實施的不完全，則可能已違反職場環境配慮義務；相反地，若是已適切地實施相關防治措施，則通常會否定雇主的民事賠償責任¹²³。例如千葉セクハラ（自動車販売会社）事件¹²⁴中，日本法院即以性騷擾受害人申訴後，雇主立即聽取加害人及受害人兩方的說法，並由於加害人係受害人之上司，為避免受害人仍於加害人手下工作，免除了受害人服勞務之義務，隨後更將加害人與受害人分別調往其他的事業所為由，認為雇主對於性騷擾受害人之工作環境已充分地考慮，並未違反應公平處理申訴的義務，而否定雇主應負債務不履行的損害賠償責任。

五、小 結

從上述日本關於安全配慮義務之論述可知，安全配慮義務法理於日本經過長久的發展，於勞動審判實務上，考慮到勞工執行職務時處於雇主之支配命令之下，具有從屬關係，傾向擴大雇主安全配慮義務之範圍，予以遭受職業災害的勞工救濟的管道。而安全配慮義務之內容，亦從一開始限於物理性環境之安全措施以及人員之配

¹²¹ 荒木尚志，同註71，頁98。

¹²² 同註114。

¹²³ 中町誠、中井智子，企業のセクハラ・パワハラ対応の手引，新日本法規，頁5-6，2012年1月。

¹²⁴ 東京地判平成16年3月30日。

置等，因應日本過勞盛行的現象，擴大到對勞工身心健康的維護，以防止過重勞動殘害勞工之健康。此外，由於特定安全配慮義務之具體內容時，常會參酌勞動安全衛生法之規定，於日本甚有相關學說及判例認為勞動安全衛生法之規定直接成為勞動契約之內容，也當然成為安全配慮義務之具體措施，依此見解，一旦違反勞動安全衛生法，即成立違反安全配慮義務之債務不履行責任。因此前述之安全配慮義務高度化之現象，亦隨著勞動安全衛生法之規定日漸龐雜而更趨明顯。尤其是當日本二〇〇五年修正勞動安全衛生法時，增訂過重勞動之相關規定，明文課予雇主對於過勞勞工之健康管理義務，進一步強化了勞工特定安全配慮義務內容之具體依據，更容易主張雇主違反了安全配慮義務應負民事損害賠償責任。

而就性騷擾之防治方面，日本均等法於一九九七年首次增訂雇主關於性騷擾之配慮義務，且於二〇〇六年將此配慮義務強化為措置義務，然而實務上向來透過基於安全配慮義務所衍生之職場環境配慮義務來追究雇主之債務不履行責任，換言之，縱使無均等法之相關規定，透過判例法理之運作，仍足以對應性騷擾防治之雇主民事賠償責任之課題。惟因均等法係課予雇主公法上之作為義務，且其措置義務之具體內容，日本亦透過行政機關所公布之指針加以明確化，因此同樣地使得受害勞工更易於主張雇主違反職場環境配慮義務而追究其民事賠償責任。此等發展與職業災害受災勞工透過勞工安全衛生法之規定，更容易特定安全配慮義務之內容而主張雇主之債務不履行責任之現象如出一轍。

然而，隨著安全配慮義務高度發展的結果，雖然司法判例透過安全配慮義務之高度化，固然擴大了對受僱人之保護及救濟範圍，但此種安全配慮義務過度高度化之結果，於學界亦引發了此等現象對於受僱人是否全然有益無弊之議，特別是對於雇主履行安全配慮

義務之意願是否有不良之影響以及對受僱人隱私權之保護方面，值得吾人深思。

陸、結 語

我國民法債編修正將保護照顧義務明文化以來，至今已施行十餘年，然我國保護照顧義務法理之發展，仍未臻成熟。關於其性質、違反之效果，學說及實務仍存有爭議。而保護照顧義務之具體內容，由於民法第四八三條之一乃為一抽象之規定，而為避免阻礙保護照顧義務內容進一步的發展，為抽象之規定雖有其必要性，然缺點即為難以特定僱用人應採取的具體措施。由於受僱人服勞務的場所及其服勞務的內容具有多樣性，因此預先特定保護照顧義務的內容實有其困難之處，惟有透過判例的累積，方得逐漸將保護照顧義務之具體內容為類型化的整理，而透過保護照顧義務之分類，將有助於對其具體內容進行考察。然而我國縱已累積相當數量之案例，但直接論及保護照顧義務性質及內容之判例仍十分有限，論及原因，本文以為此與我國民法第一八四條第二項將違反保護他人之法律獨立為一侵權行為之類型，因此違反保護照顧義務時同時成立債務不履行與侵權行為責任有重大的關係。蓋民法第一八四條第二項為一過失推定責任，較容易成立僱用人之民事責任，因此實務上傾向不去深入探討保護照顧義務之性質及具體內容，當違反民法第四八三條之一時，即認其成立民法第一八四條第二項侵權行為。

另一方面，勞動安全衛生法規亦為保護他人之法律，雖保護照顧義務內容是否等同於勞動安全衛生法規之內容，學說及實務尚未有定論，然不容否認的是，保護照顧義務之內容雖不限於勞動安全衛生法規有所規範的事項，惟該等法規所課予雇主公法上的義務，為具體化保護照顧義務內容時重要的參考。因此受僱人縱使主張僱

用人違反民法第四八三條之一之義務，法院僅判斷僱用人違反勞動安全衛生法規即可成立推定過失責任之侵權行為，而無庸就保護照顧義務違反之內容加以認定。因此，雖然保護照顧義務實為僱傭契約上的義務，然就其違反的效果目前我國係以侵權行為為請求權主軸，此應為我國保護照顧義務法理之發展受限之重要原因。

目前判例所認定之保護照顧義務之具體內容，可約略分為「安全衛生設施整備義務」與「安全衛生管理之義務」，雖民法第四八三條之一明文規定僱用人須對受僱人之「生命、身體、健康」有受危害之虞者，為必要之預防，然就現階段實務見解而言，就職業災害方面似仍侷限於「生命、身體」之保護照顧。至於保護照顧義務中性騷擾與性別工作平等法之關係雖受到學界之矚目，然實務上相關判例仍屬稀少，尚難為類型化之分析，惟實務上有認為性騷擾係加害人侵害被害人之「身體權」¹²⁵、「名譽權」¹²⁶、「身體自主權、心理健康」¹²⁷或「人格尊嚴及心理健康」¹²⁸等，學者則認為係侵害被害人之「身體權」、「名譽權」，以及民法第一九五條第一項之「人格法益」¹²⁹，故若認為性騷擾係侵害被害人之「身體權」或「心理健康」，則以性騷擾防治義務作為民法第四八三條之一保護照顧義務之一環，以避免受僱人之「身體、健康」遭受危害，自無不可。

除此之外，針對受僱人之健康，應為如何之預防措施方能使其避免遭受危害，目前學說及實務見解之相關探討皆十分有限，然關於腦心臟血管疾病及起因於工作壓力之精神疾病的職業災害補償，

¹²⁵ 例如臺北地方法院86年度訴字第588號判決。

¹²⁶ 例如臺北地方法院87年度訴字第673號判決。

¹²⁷ 例如臺北地方法院89年度訴字第424號判決。

¹²⁸ 例如臺灣高等法院90年度上易字第265號判決。

¹²⁹ 邱琦，同註7，頁183。

勞委會已公布「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」及「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」為職災保險給付之認定參考；從上開認定參考指引中所明定之執行業務與疾病間因果關係認定之基準，應可成為具體化僱用人保護照顧義務內容之參考¹³⁰。

此外，正值勞工安全衛生法意圖修法，擴大其適用範圍與雇主就職業災害的發生所應採取之必要預防措施之際，從日本的經驗可以得知，若勞工安全衛生法規增訂雇主就職業災害之預防所應採取之措施，則民法上保護照顧義務之內容亦容易隨之擴大，因此我國相關之修法趨勢對保護照顧義務法理之影響亦值得吾人關注。特別是日本安全配慮義務形成、發展及其於勞動契約法中明文化之軌跡，以及其相關之議論、目前所面對之課題，對於保護照顧義務之相關研究發展仍未臻成熟，而具有同樣類似需求之臺灣而言，皆極具參考價值並可於臺灣發展保護照顧義務之具體內容時提供相當程度之反思。

¹³⁰ 例如「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」中指出，「發病日至發病前1個月之加班時數超過92小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過72小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強。」則受僱人每月加班時數超過72小時甚至92小時而引發腦血管或心臟疾病時，是否即應認定僱用人違反民法第483條之1的保護照顧義務？該認定參考指引實提供了一個具體的思考方向。

參考文獻

一、中 文

1. 王千維，由民法第184條到民法第191條之3，載：民法70年之回顧與展望紀念論文集(一)，頁103-173，2000年10月。
Wang, Chien-Wei, You Min Fa Di 184 Tiao Dao Min Fa Di 191 Tiao Zhi 3, Zai: Min Fa 70 Nian Zhi Hui Qu Yu Zhan Wang Ji Nian Lun Wen Ji (1), pp. 103-173, Oct., 2000.
Wang, Chien-Wei, From Civil Code Article 184 to 191-3, in Review and Prospect for 70 Years of Civil Law Anthology (I), p. 103-173, Oct., 2000.
2. 王澤鑑，違反保護他人法律之侵權責任，載：民法學說與判例研究第二冊，頁185-209，2004年10月。
Wang, Tez-Chien, Wei Fan Bao Hu Ta Ren Fa Lu Zhi Qin Quan Ze Ren, Zai: Min Fa Xue Shuo Yu Pan Li Yan Jiu Di Er Ce, pp. 185-209, Dec., 2004.
Wang, Tez-Chien, The Violation of Statutory Provisions Intended for the Protection of Others in Torts, in Study of Civil Law and Legal Precedent, vol. 2, pp. 185-209, Dec., 2004.
3. 王澤鑑，債之關係的結構分析，載：民法學說與判例研究第四冊，頁83-127，2004年10月。
Wang, Tez-Chien, Zhai Zhi Quan Xi De Jie Qou Fen Xi, Zai: Min Fa Xue Shuo Yu Pan Li Yan Jiu Di Si Ce, pp. 83-127, Oct., 2004.
Wang, Tez-Chien, Analysis on the Construction of Obligations, in Study of Civil Law and Legal Precedent, vol. 4, pp. 83-127, Oct., 2004.
4. 王澤鑑，契約責任與侵權責任之競合，載：民法學說與判例研究第一冊，頁395-412，2004年10月。
Wang, Tez-Chien, Qi Yue Ze Ren Yu Qin Quan Ze Ren Zhi Jiang He, Zai: Min Fa Xue Shuo Yu Pan Li Yan Jiu Di Yi Ce, pp. 395-412, Oct., 2004.
Wang, Tez-Chien, The Competitive Relationship Between Contract and Tort Liabil-

- ity, in *Study of Civil Law and Legal Precedent*, vol. 1, pp. 395-412, Oct., 2004.
5. 王澤鑑，民法概要，2002年9月。
Wang, Tez-Chien, *Min Fa Gai Yao*, Sept., 2002.
Wang, Tez-Chien, *Introduction of Civil Law*, Sept., 2002.
6. 王澤鑑，債法原理第一冊，2006年9月。
Wang, Tez-Chien, *Zhai Fa Yuan Li Di Yi Ce*, Sept., 2006.
Wang, Tez-Chien, *Principles of Obligation Law*, vol. 1, Sept., 2006.
7. 周兆昱，僱用人安全保護義務規範功能之探討——以民法第483條之1為中心，*財產法暨經濟法*，24期，頁1-44，2010年12月。
Chou, Chao-Yu, *Gu Yong Ren An Quan Bao Hu Yi Wu Gui Fan Gong Neng Zhi Tan Tao—Yi Min Fa Di 483 Tiao Zhi 1 Wei Zhong Xin*, *Cai Chan Fa Ji Jing Ji Fa*, no. 24, pp. 1-44, Dec., 2010.
Chou, Chao-Yu, *The Reaserch of the Function of Regulation for Employer's Consideration Duty for Safe—Focus on Civil Code Article 483-1*, *Property and Economic Law Journal*, no. 24, pp. 1-44, Dec., 2010.
8. 林更盛，承攬關係中職災補償責任——最高法院九十年度台上字第九四八號評釋，*台灣本土法學雜誌*，34期，頁64-74，2002年5月。
Lin, Geng-Schenq, *Cheng Lan Guan Xi Zhong Zhi Zai Bu Chang Ze Ren—Zui Gao Fa Yuan Jiu Shi Nian Du Tai Shang Zi Di Jiu Si Ba Hao Ping Shi*, *Tai Wan Ben Tu Fa Xue Za Zhi*, no. 34, pp. 64-74, May, 2002.
Lin, Geng-Schenq, *The Workers' Compensation in Undertaking Contracts—Comments on the 90 Tai No. 948 Decision Rendered by Taiwan Supreme Court*, *Taiwan Law Journal*, no. 34, pp. 64-74, May, 2002.
9. 林誠二，論勞工服勞務受害之損害賠償請求權，*台灣本土法學雜誌*，15期，頁123-134，2000年10月。
Lin, Cheng-Hero, *Lun Lao Gong Fu Lao Wu Shou Hai Zhi Sun Hai Pei Chang Qing Qiu Quan*, *Tai Wan Bn Tu Fa Xue Za Zhi*, no. 15, pp. 123-134, Oct., 2000.
Lin, Cheng-Hero, *A Study on the Right of Worker to Recover Damages Incurred on Duty*, *Taiwan Law Journal*, no. 15, pp. 123-134, Oct., 2000.

10. 邱琦，工作場所性騷擾民事責任之研究，國立臺灣大學法學論叢，34卷2期，頁181-213，2005年3月。
Chiu, Chyi, Gong Zuo Chang Suo Xing Sao Rao Min Shi Ze Ren Zhi Yan Jiu, Guo Li Tai Wan Da Xue Fa Xue Lun Cong, vol. 34, no. 2, pp. 181-213, Mar., 2005.
Chiu, Chyi, Civil Liability of Sexual Harassment on the Job, National Taiwan University Law Journal, vol. 34, no. 2, pp. 181-213, Mar., 2005.
11. 邱聰智，民法債編通則，修訂6版，1993年8月。
Chiu, Tsong-Juh, Min Fa Zhai Bian Tong Ze, 6th ed., Aug., 1993.
Chiu, Tsong-Juh, General Obligations of Civil Law, 6th ed., Aug., 1993.
12. 邱聰智，新訂債法各論（中），2002年10月。
Chiu, Tsong-Juh, Xin Ding Zhai Fa Ge Lun (Zhong), Oct., 2002.
Chiu, Tsong-Juh, New Obligation Law Particular (II), Oct., 2002.
13. 侯岳宏，性別工作平等法上職場性騷擾雇主之民事責任，月旦法學雜誌，196期，頁214-220，2011年9月。
Ho, Yueh-Hung, Xing Bie Gong Zuo Ping Deng Fa Shang Zhi Chang Xing Sao Rao Gu Zhu Zhi Min Shi Ze Ren, Yue Dan Fa Xue Za Zhi, pp. 214-220, Sept., 2011.
Ho, Yueh-Hung, Employer's Liability for Sexual Harassment in the Workplace Under Gender Equality in Employment Act, The Taiwan Law Review, no. 196, pp. 214-220, Sept., 2011.
14. 姚志明、孫森焱、王澤鑑、魏大曉、黃茂榮、朱柏松、黃立、楊淑文、詹森林、葉賽鶯、陳忠五、陳聰富、王千維、邱琦、黃義豐、張正雄，誠信原則與附隨義務——民法研究會第二十三次學術研討會紀錄，法學叢刊，184期，頁135-161，2001年10月。
Jau, Chih-Ming, Sun, Sen-Yen, Wang, Tez-Chien, Wei, Ta-Liang, Huang, Mao-Jung, Chu, Peh-Sung, Huang, Li, Yang, Shu-Wen, Jan, Sheng-Lin, Ye, Sai-Ying, Chen, Chung-Wu, Chen, Tsung-Fu, Wang, Chien-Wei, Chiu, Chyi, Huang, Yi-Feng & Chang, Cheng-Hsiung, Cheng Xin Yuan Ze Yu Fu Sui Yi We—Min Fa Yan Jiu Hui Di r Shi San Ci Xue Shu Yan Tao Hui Ji Lu, Fa Xue Cong Kan, no.

184, pp. 135-161, Oct., 2001.

Jau, Chih-Ming, Sun, Sen-Yen, Wang, Tez-Chien, Wei, Ta-liang, Huang, Mao-Jung, Chu, Peh-Sung, Huang, Li, Yang, Shu-Wen, Jan, Sheng-Lin, Ye, Sai-Ying, Chen, Chung-Wu, Chen, Tsung-Fu, Wang, Chien-Wei, Chiu, Chyi, Huang, Yi-Feng & Chang, Cheng-Hsiung, Good Faith and Supplementary Duty, Civil Law Research 23th Conference, China Law Journal, no. 184, pp. 135-161, Oct., 2001.

15. 孫森焱，民法債編總論（上冊），2010年5月。

Sun, Sen-Yen, Min Fa Zhai Bian Zong Lun (Shang Ce), May, 2010.

Sun, Sen-Yen, General Obligation Civil Code (I), May, 2010.

16. 徐婉寧，論日本法上雇主之安全配慮義務，載：民事法與消費者保護，頁55-69，2011年5月。

Hsu, Wan-Ning, Lun Ri Ben Fa Shang Gu Zhu Zhi An Quan Pei Lu Yi We, Zai: Min Shi Fa Yu Xiao Fei Zh Bao Hu, pp. 55-69, May, 2011.

Hsu, Wan-Ning, On Employer's Duty to Care for Safety in Japan, in Civil Law and Consumer Protection, pp. 55-69, May, 2011.

17. 徐婉寧，僱用人保護照顧義務之具體內容——與勞工安全衛生法的關係之比較法觀察，萬國法律，184期，頁74-89，2012年8月。

Hsu, Wan-Ning, Gu Yong Ren Bao Hu Zhao Gu Yi Wu Zhi Ju Ti Nei Rong—Yu Lao Gong An Quan Wei Sheng Fa De Quan Xi Zhi Bi Jiao Fa Guan Cha, Wan Guo Fa Lu, no. 184, pp. 74-89, Aug., 2012.

Hsu, Wan-Ning, The Specifics of Employer's Duty of Care to Employees—Relations with the Labor Safety and Hygiene, Formosa Translational Law Review, no. 184, pp. 74-89, Aug., 2012.

18. 張國璽，日本安全配慮義務法理之形成與發展——兼論我國民法第四八三條之一之規定，臺灣大學法律研究所碩士論文，2005年7月。

Chang, Kuo-Hsu, Ri Ben An Quan Pei Lu Yi Wu Fa Li Zhi Xing Cheng Yu Fa Zhan—Jian Lun Wo Guo Min Fa Di Si Ba San Tiao Zhi Yi Zhi Qui Ding, Tai Wan Da Xue Fa Lu Yan Jiu Suo Shuo Shi Lun Wen, July, 2005.

Chang, Kuo-Hsu, The Establishment and Development of Duty to Care for Safety in Japan—Discussion on Civil Code Article 483 in Taiwan, Master's Thesis, Department of Law, National Taiwan University, July, 2005.

19. 郭玲惠，兩性工作平等法實施成效之檢討——以司法實務為核心，國家政策季刊，4卷1期，頁5-20，2005年4月。

Kuo, Ling-Hwei, Liang Xing Gong Zuo Ping Deng Fa Shi Shi Cheng Xiao Zhi Jian Tao—Yi Si Fa Shi Wu Wei H Xin, Guo Jia Zheng Ce Ji Kan, vol. 4, no. 1, pp. 5-20, Apr., 2005.

Kuo, Ling-Hwei, The Analysis of Enforcement of Gender Equality in Employment Act in the Core of Judicature Practicality, National Policy Quarterly, vol. 4, no. 1, pp. 5-20, Apr., 2005.

20. 郭玲惠，勞動契約法論，2011年9月。

Kuo, Ling-Hwei, Lao Dong Qi Yue Fa Lun, Sept., 2011.

Kuo, Ling-Hwei, On Labor Contract Law, Sept., 2011.

21. 陳建文，民法第483條之1與「保護他人之法律」，台灣法學雜誌，178期，頁197-200，2011年6月。

Chen, Chien-Wen, Min Fa Di 483 Tiao Zhi 1 Yu “ Bao Hu Ta Ren Zhi Fa Lu”, Tai Wan Fa Xue Za Zhi, no. 178, pp. 197-200, June, 2011.

Chen, Chien-Wen, Civil Code Article 483-1 and Statutory Provisions Intended for the Protection of Others, Taiwan Law Journal, no. 178, pp. 197-200, June, 2011.

22. 陳建志，安全保護義務規範之研究——以僱傭、勞動關係為中心，中國文化大學勞工研究所碩士論文，2001年6月。

Chen, Chien-Chih, An Quan Bao Hu Yi Wu Gui Fan Zhi Yan Jiu—Yi Gu Chong, Lao Dong Quan Xi Wei Zhong Xin, Zhong Guo Wen Hua Da Xue Lao Gong Yan Jiu Suo Shuo Shi Lun Wen, June, 2001.

Chen, Chien-Chih, The Research of Safety-Protection Obligation—Focus on Relation of Employment and Labor, Maser's Thesis, Department of Labor Relations, Chinese Culture University, June, 2001.

23. 陳聰富，論違反保護他人法律之侵權行為，台灣本土法學雜誌，30期，頁1-28，2002年1月。
Chen, Tsung-Fu, Lun Wei Fan Bao Hu Ta Ren Fa Lu Zhi Qin Quan Hang Wei, Tai Wan Ben Tu Fa Xue Za Zhi, no. 30, pp. 1-28, Jan., 2002.
Chen, Tsung-Fu, The Violation of Statutory Provisions Intended for the Protection of Others in Torts, Taiwan Law Journal, no. 30, pp. 1-28, Jan., 2002.
24. 焦興鎧，我國防治性騷擾法制之建構，法令月刊，57卷5期，頁460-483，2006年5月。
Chiao, Cing-Kae, Wo Guo Fang Zhi Xing Sao Rao Fa Zhi Zhi Jian Gou, Fa Ling Yue Kan, vol. 57, no. 5, pp. 460-483, May, 2006.
Chiao, Cing-Kae, The Construction of Sexual Harassment Prevention Act in Taiwan, The Law Monthly, vol. 57, no. 5, pp. 460-483, May, 2006.
25. 焦興鎧，性騷擾防治法與兩性工作平等法相關規定之異同，台灣勞工季刊，1期，頁10-21，2006年5月。
Chiao, Cing-Kae, Xing Sao Rao Fang Zhi Fa Yu Liang Xing Gong Zuo Ping Deng Fa Xiang Guan Gui Ding Zhi Yi Tong, Tai Wan Lao Gong Ji Kan, no. 1, pp. 10-21, May, 2006.
Chiao, Cing-Kae, Comparison on Sexual Harassment Prevention Act and Gender Equality in Employment Act, Taiwan Labor Quarterly, no. 1, pp. 10-21, May, 2006.
26. 焦興鎧，雇主在性騷擾事件法律責任範圍之界定——試評台北高等行政法院92年度簡字第466號判決，全國律師，10卷3期，頁4-17，2006年3月。
Chiao, Cing-Kae Gu Zhu Zai Xing Sao Rao Shi Jian Fa Lu Ze Ren Fan Wei Zhi Jie Ding—Shi Ping Tai Bei Gao Deng Hang Zheng Fa Yuan 92 Nian Du Jian Zi Di 466 Hao Pan Jue, Quan Guo Lu Shi, vol. 10, no. 3, pp. 4-17, Mar., 2006.
Chiao, Cing-Kae, The Definition of the Employer's Liability for Sexual Harassment—Comments on 92 Jen No. 466 Decision Rendered by Taipei High Administrative Court, Taiwan Bar Journal, vol. 10, no. 3, pp. 4-17, Mar., 2006.
27. 焦興鎧，工作場所性騷擾爭議之預防與處理，台灣勞動評論，1卷2期，頁

145-155，2009年12月。

Chiao, Cing-Kae, Gong Zuo Chang Suo Xing Sao Rao Zheng Yi Zhi Yu Fang Yu Chu Li, Tai Wan Lao Dong Ping Lun, vol. 1, no. 2, pp. 145-155, Dec., 2009.

Chiao, Cing-Kae, The Prevention and Enforcement of Sexual Harassment Disputes in the Workplace: Experiences from Taiwan, Taiwan Labour Review, vol. 1, no. 2, pp. 145-155, Dec., 2009.

28. 焦興鎧、劉志鵬、王松柏、劉士豪、邱駿彥、黃馨慧、黃程貫、林更盛、魏千峯、陳金泉、林佳和、王惠玲、王能君、陳建文、鄭津津、郭玲惠、郝鳳鳴、楊通軒、鄭傑夫，勞動基準法釋義，2版，2009年9月。

Chiao, Cing-Kae, Liou, Chih-Poung, Wang, Sung-Po, Liu, Shih-Hao, Chiu, Chun-Yen, Huang, Hshin-Hui, Huang, Cheng-Guan, Lin, Geng-Schenq, Wei, Chien-Feng, Chen, Chin-Chuan, Lin, Chia-Ho, Wang, Huei-Lin, Wang, Neng-Chun, Chen, Chien-Wen, Cheng, Chin-Chin, Kuo, Ling-Hwei, Hao, Feng-Ming, Yang, Tung-Hsuan & Zheng, Je-Fu, Lao Dong Ji Zhun Fa Shi Yi, 2d ed., Sept., 2009.

Chiao, Cing-Kae, Liou, Chih-Poung, Wang, Sung-Po, Liu, Shih-Hao, Chiu, Chun-Yen, Huang, Hshin-Hui, Huang, Cheng-Guan, Lin, Geng-Schenq, Wei, Chien-Feng, Chen, Chin-Chuan, Lin, Chia-Ho, Wang, Huei-Lin, Wang, Neng-Chun, Chen, Chien-Wen, Cheng, Chin-Chin, Kuo, Ling-Hwei, Hao, Feng-Ming, Yang, Tung-Hsuan & Zheng, Je-Fu, Explanation of Labor Standard Law, 2d ed., Sept., 2009.

29. 黃立主編，民法債編各論（上），2004年10月。

Huang, Li, Zhu Bian, Min Fa Zhai Bian Ge Lun (Shang), Oct., 2004.

Huang, Li, Obligation Particular of Civil Law (I), Oct., 2004.

30. 黃茂榮，債法各論(一)，2003年9月。

Huang, Mao-Jong, Zhai Fa Ge Lun (1), Sept., 2003.

Huang, Mao-Jong, Obligation Law Particular (I), Sept., 2003.

31. 黃程貫，勞動法，修訂再版，1997年5月。

Huang, Cheng-Guan, Lao Dong Fa, Xiu Ding Zai Ban, May, 1997.

Huang, Cheng-Guan, *Labor Law*, 2d ed., May, 1997.

32. 詹森林，消費者保護法服務責任之實務問題——最高法院96年度台上字第656號判決、99年度台上字第933號裁定及其原審判決之評析，*法令月刊*，63卷1期，頁6-21，2012年1月。

Jan, Sheng-Lin, Xiao Fei Zhe Bao Hu Fa Fu Wu Ze Ren Zhi Shi Wu Wen Ti—Zui Gao Fa Yuan 96 Nian Du Tai Shang Zi Di 656 Hao Pan Jue, 99 Nian Du Tai Shang Zi Di 933 Hao Cai Ding Ji Qi Yuan Shn Pan Jue Zhi Ping Xi, *Fa Ling Yue Kan*, vol. 63, no. 1, pp. 6-21, Jan., 2012.

Jan, Sheng-Lin, Practical Issues of Service Responsibility in Consumer Protection Law—Comments on 96 Tai No. 656, 99 Tai No. 933 Decision Rendered by Supreme Court and Lower Court, *The Law Monthly*, vol. 63, no. 1, pp. 6-21, Jan., 2012.

33. 劉志鵬，民法債編修正對勞動契約的影響，*法令月刊*，51卷10期，頁392-400，2000年10月。

Liou, Chih-Poung, Min Fa Zhai Bian Xiu Zheng Dui Lao Dong Qi Yue De Ying Xiang, *Fa Ling Yue Kan*, vol. 51, no. 10, pp. 392-400, Oct., 2000.

Liou, Chih-Poung, The Influence on Labor Contract After the Re-Codification of the Obligations—Civil Law, *The Law Monthly*, vol. 51, no. 10, pp. 392-400, Oct., 2000.

34. 劉志鵬，職場性騷擾之法律救濟——板橋地院96年訴字第774號判決評釋，*臺灣勞動法學會學報*，8期，頁109-145，2009年12月。

Liou, Chih-Poung, Zhi Chang Xing Sao Rao Zhi Fa Lu Jiu Ji—Ban Qiao Di Yuan 96 Nian Su Zi Di 774 Hao Pan Jue Ping Shi, *Tai Wan Lao Dong Fa Xue Hui Xue Bao*, no. 8, pp. 109-145, Dec., 2009.

Liou, Chih-Poung, The Legal Remedies for Sexual Harassment in the Workplace—Comments on Taiwan Banciao District Court's Judgment 96 Sue-Tz No. 774, *Labor Law Journal*, no. 8, pp. 109-145, Dec., 2009.

35. 劉春堂，民法債編各論（中），2007年2月。

Liou, Chun-Tang, *Min Fa Zhai Bian Ge Lun (Zhong)*, Feb., 2007.

Liou, Chun-Tang, *Obligation Particular of Civil Law (II)*, Feb., 2007.

36. 謝棋楠，以美國主管人員性騷擾之雇傭人責任認定原則觀台北高等行政法院94年簡字第64號判決之雇主責任認定，臺灣勞動法學會學報，8期，頁147-195，2009年12月。

Hsieh, Chey-Nan, *Yi Mi Guo Zhu Guan Ren Yuan Xing Sao Rao Zhi Gu Chong Ren Ze Ren Ren Ding Yuan Ze Guan Tai Bi Gao Deng Hang Zheng Fa Yuan 94 Nian Jian Zi Di 64 Hao Pan Jue Zhi Gu Zhu Ze Ren Ren Ding*, *Tai Wan Lao Dong Fa Xue Hui Xue Bao*, no. 8, pp. 147-195, Dec., 2009.

Hsieh, Chey-Nan, *A Look at the Vicarious Liability Under the Decision of Taiwan Administrative Court Jen No. 64 (Year 2005): With the Experience of American Employers' Liability Constituted for Their Supervisors' Sexual Harassment*, *Labor Law Journal*, no. 8, pp. 147-195, Dec., 2009.

37. 謝棋楠，工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則探討：美國法之經驗，法學新論，22期，頁1-32，2010年5月。

Hsieh, Chey-Nan, *Gong Zuo Chang Suo Xing Sao Rao Fang Zhi Cuo Shi Shen Su Ji Cheng Jie Ban Fa Ding Ding Zhun Ze Tan Tao: Mei Guo Fa Zhi Jing Yan*, *Fa Xue Xin Lun*, no. 22, pp. 1-32, May, 2010.

Hsieh, Chey-Nan, *An Analysis to the Guidelines for Employers' Preventive Measures, Grievance Procedures and Disciplinary Rules Against Working-Place Sexual Harassment: With American Experience*, *Journal of New Perspectives on Law*, no. 22, pp. 1-32, May, 2010.

38. 簡資修，產品責任、與有過失及經濟分析，台灣本土法學雜誌，12期，頁121-124，2000年7月。

Chien, Tze-Shiou, *Chan Pin Ze Ren, Yu You Guo Shi Ji Jing Ji Fen Xi*, *Tai Wan Ben Tu Fa Xue Za Zhi*, no. 12, pp. 121-124, July, 2000.

Chien, Tze-Shiou, *Product Liability, Contributory Negligence and Economic Analysis*, *Taiwan Law Journal*, no. 12, pp. 121-124, July, 2000.

二、日 ㄱ

1. 三柴丈典，安衛法改正の展望，2011年2月。
2. 三柴丈典，労働安全衛生法論序説，2000年5月。
3. 下森定，国の安全配慮義務，載：安全配慮義務法理の形成と展開，頁233-261，1988年6月。
4. 土田道夫，労働契約法，2008年8月。
5. 小島妙子，職場のセクハラ，2008年2月。
6. 小畑史子，労働安全衛生法規の法的性質(一)——労働安全衛生法の労働関係上の効力，法協，112巻2号，頁212-277，1995年2月。
7. 山川隆一，雇用関係法，3版，2003年11月。
8. 中町誠、中井智子，企業のセクハラ・パワハラ対応の手引，新日本法規，2012年1月。
9. 中嶋士元也，使用者の安全配慮義務とはいかなるものか，載：労災保険・安全衛生のすべて，頁296-301，1998年10月。
10. 西村健一郎，安全配慮義務と損害賠償——陸上自衛隊事件を中心に，労働判，222号，頁4-23，1975年6月。
11. 和田肇，雇用と安全配慮義務，載：安全配慮義務法理の形成と展開，頁139-159，1988年6月。
12. 岩出誠，「過労死・過労自殺」等に対する企業責任と労災上積み補償制度，載：変貌する労働と社会システム，頁225-253，2008年6月。
13. 岩出誠，過労死・過労自殺をめぐる近年の判例動向，季労，209号，頁71-84，2005年6月。
14. 東京大学労働法研究会編，注釈労働基準法上巻，2003年3月。
15. 品田充儀，使用者の安全・健康配慮義務，載：講座21世紀の労働法第7巻健康・安全と家庭生活，頁109-124，2000年10月。
16. 荒木尚志，労働法，2009年8月。
17. 高橋真，安全配慮義務の研究，1992年11月。
18. 渡辺章，労働災害に契約責任を認め、損害を分担控除した事例，ジュリ，564号，頁116-119，1974年7月。

19. 奥田昌道，債權總論，增補版，1992年3月。
20. 濱口桂一郎，過勞死・過勞自殺と個人情報，季勞，208号，頁160-165，2005年3月。

Civil Code § 483-1: A Comparative Study on Japan and Taiwan

Wan-Ning Hsu^{*}

Abstract

Civil Code § 483-1 was enacted and promulgated in 1999, and so the employer's duty to care for employee safety and health becomes a statutory one. However, when the employee pursues the employer's responsibility for damages in the legal context of an exploration of liability for non-performance of an obligation in a contract relationship under the Civil Code, it is very difficult for the employee to specify the content of the violation of the duty to care for safety because Civil Code § 483-1 is very abstract. In praxis of Jurisdiction in Taiwan it seems unusual to specify the actual content of such duty on the part of the employer; neither do scholarly opinions. From the both theoretical and practical aspects, through the analyses of the relationship between Civil Code § 483-1 and the Labor Safety and Health Act and the Gender

^{*} Assistant Professor, College of Law, National Chengchi University; Doctor of Laws, University of Tokyo, Japan.

Received: December 28, 2012; accepted: April 18, 2013

Equality in Employment Act, the relationship among Civil Code § 483-1, § 487-1, and § 184, and the cases in Taiwan, this research will construct a framework of the actual content of the employer's duty to care for safety.

Keywords: Employer's Duty to Care for Employee Safety and Health, Labor Safety and Health Act, Civil Code § 483-1, Civil Code § 487-1, Responsibility for Damages under the Civil Code, Gender Equality in Employment Act, Sexual Harassment, Employment Injury