

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

以 AA1000 社會責任會計之多重意涵定義及核心理念，探討國內企業推動社會責任會計之現狀——以「兩週八十四工時」事件為例

AccountAbility 1000 and the study of the practices of social responsibility accounting in Taiwan's enterprises

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 90-2416-H-029-006-

執行期間：90 年 8 月 1 日至 92 年 1 月 31 日

計畫主持人：陳建中

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

執行單位：東海大學會計學系

中華民國 92 年 4 月 30 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

以 AA 1000 社會責任會計之多重意涵定義及核心理念，探討國內企業推動
社會責任會計之現狀—以「兩週八十四工時」事件為例

AccountAbility 1000 and the study of the practices of social
responsibility accounting in Taiwan's enterprises

計畫編號：NSC 90-2416-H-029-006-

執行期間：90 年 8 月 1 日至 92 年 1 月 31 日

計畫主持人：陳建中

執行單位：東海大學會計學系

中文摘要

企業是否善盡其社會責任呢？企業內部的管理績效報告在企業善盡社會責任的過程中所扮演的角色為何呢？本研究透過電話問卷訪談企業的受雇勞工，以瞭解雇主因應勞基法「兩週八十四工時」規定，調整其內部的勞動條件時，有關其社會責任績效的課題。本研究中，社會責任績效的衡量指標為社會責任會計 1000 (AccountAbility 1000，以下簡稱 AA 1000) 所清楚列式的社會責任核心理念—與利害相關人緊密共事 (stakeholder engagement)，與多重意涵定義—透明性 (transparency)、回應性 (responsiveness) 及遵循性 (compliance)。

分析本研究的 434 個樣本發現，雇主的社會責任績效指標 (0 至 4 分) 中，遵循性 (2.99 分) 高於中等，回應性 (1.76 分)，透明性 (1.49 分) 及緊密共事 (1.35 分) 都偏低；此表示雇主於後兩項仍有很大的進步空間。另外，研究亦發現透明性的三個子績效指標中，其分數有相當大的差異：工時政策內容 2.04 分，實施工時政策的原因 1.7 分，管理績效報告作為解釋依據 0.81 分；此顯示透明性中，雇主很少提供詳細的管理績效報告作為與受雇者溝通的工具。最後，分析結果亦支持「雇主運用管理績效與受雇者溝通，能增加受雇者瞭解雇主實施工時政策的

原因，並進而同意該政策的施行”之假說。

本研究認為，為了善盡社會責任，雇主在透明性上有很大的改善空間，特別是在「運用管理績效報告與受雇者溝通」這一個行為，而且這個行為能有效促進勞資雙方真實的瞭解與緊密共事。

關鍵詞：回應性，利害相關人緊密共事，社會責任會計，透明性，管理績效報告，遵循性。

Abstract

This research studies the practices of social responsibility accounting in Taiwan's enterprises. It focuses on the performance of the employers' social responsibility while adjusting the employees' working-hours policies, after the new regulation "84 working-hours two-weeks" has been prevailing from 2000. This research also explores the role that the internal management performance reports play and can play while the employees discharge their social responsibility.

According the AccountAbility 1000 Framework, questionnaires were developed by the social responsibility performance indexes: *compliance*, *responsiveness* and *transparency*. By phone survey, 434 employees were

interviewed. First, the results indicate that *transparency* and *stakeholder engagement* got lowest scores in the four main indexes. Second, in the three sub-indexes of *transparency*: *the content of the policies the rational to adopt the policies*, and *the use of internal management performance report*, the last got an extremely low score. Last, the results found that the more the employees use the management performance report to justify their policies, the more the employers understand the rational of the employees and then the more the employees agree the employees' policies.

These results can be used to suggest that by using more management performance reports to dialogue with employers, the employees can improve their *transparency* performance and engage with the employers effectively.

Keywords: accountability, compliance, management performance report, social responsibility, responsiveness, stakeholder engagement, transparency.

報告內容

一、前言

八十九年以來，勞基法第三十條與第三十之一條關於「兩週八十四正常工時」及「變形工時」的規定，歷經數次修正，企業也因應調整其員工的勞動工時條件。在調整過程中，企業是否善盡其社會責任？

另外，會計是一項古老的行業，其活動的涵蓋範圍為辨別，衡量、稽核與溝通報告企業之活動，它是否能對企業社會責任之推動盡一份心力呢？會計可扮演之功能為何呢？這是值得思索的問題。令人興奮的是，對此課題，英國之社會與道德責任會計協會

(Institute of Social and Ethical Accountability, 以下簡稱 ISEA)對企業社會責任及會計之結合已有進一步之理論架構：它認為企業擔負社會責任時，應建立「社會與道德會計、稽核、報告(social and ethical accounting, auditing, and reporting, 以下簡稱 SEAAR)」制度，以提升其社會責任績效。ISEA 並於 1999 年提出其專業性的架構：AA 1000。

本研究即藉由 AA 1000 對社會責任會計的架構，來探討企業實施社會責任會計之現狀，以及內部的管理績效報告在企業善盡社會責任時所扮演的角色。

二、研究目的

由於以上背景，本研究將探討「兩週八十四工時」通過後，企業內部調整勞動工時條件的過程中，

- (一) 企業擔負社會責任之實施現狀：以 AA 1000 社會責任會計定義之多重意涵「透明性」、「回應性」及「遵循性」與核心理念「緊密共事」來衡量。
- (二) 內部管理績效報告於勞資雙方之溝通互動中扮演的角色：雇主是否會提供管理績效的報告作為溝通的工具？此溝通行為對受雇者的影響為何？

三、文獻探討

(一) AA 1000 架構之探討

核心理念：利害相關人緊密共事

AA 1000 認知到不同利害相關人之利益衝突，及其間所可能缺乏之共識，是企業執行社會責任會計之困境，並提出利害相關人緊密共事之觀念，嘗試解決此困境。所謂企業與利害相關人緊密共事，是指：

企業在執行 SEAAR 各個階段時，都應和利害相關人密切對話(dialogue)，以尋求彼此之共同基礎，進而建立彼此信賴關係，作為嘗試解決此衝突之起點。

社會責任定義之多重意涵

AA 1000 中所定義的社會責任，是組織對於其利害相關人所應負的社會責任。而社會責任的性質，則是藉由組織與利害相關人緊密共事來定義之。有別於傳統之社會責任，AA 1000 中所稱之社會責任包含須將利害相關人關心之事項說明清楚(account it clearly)之責任，因此它涵蓋了傳統之會計精神。因此對 AA1000 而言，社會責任與社會責任會計這兩個觀念是緊密結合而不能分開的。

詳細而言，AA 1000 對社會責任之定義有三個意涵

1. 透明性：企業有義務對組織內之利害相關人解釋或說明與其合理利益相關之事項。
2. 回應性：企業對其行為及其遺漏或疏失之處，包括決策之過程及結果，應擔負責任。
3. 遵循性：企業有義務遵循經過協議「有關企業之政策與實務，及報告其政策及績效」之準則。

其中透明性即和傳統之會計與報告理念相關，遵循性則和傳統之查核理念相關。由此定義，吾人可見社會責任與社會責任會計之密切相關。

(二) 其他社會責任會計相關研究

社會責任會計之推動與實務採行

Pilling (1998)認為當企業希望在其經營理念中，能盡社會責任時，有一個要點為：企業必須嘗試去辨別、衡量企業社會責任績效。Zadek (1998)及 Glen (1999)亦指出運用 SEAR 之制度，可以使企業能將（道德）價值管理之理念，落實於企業之實際運作。

基於這些需求，ISEA 於 1999 年 11 月於丹麥之哥本哈根，舉行其第三屆社會責任會計國際會議中，發佈了這幾年之研究成果 AA 1000 架構(AA 1000 Framework)，詳列了

社會責任會計之定義、準則、實施方針與專業資格認證等相關標準。

而這些進展也為一些企業所採行，美體小舖於這十年來積極推行社會責任會計，並於 1995 及 1997 年發佈其多元價值報告，揭露其於社會人權、環境保護、動物不同面相之社會責任績效。1997 年之報告並且由 ISEA 之主要推動者新經濟基金會(New Economics Foundation)，出具社會責任查核報告書(Social audit verification statement)。

另外，New Economics Foundation (2000)亦檢討最近幾年社會責任會計之推動過程及企業界採行之現況，以作為應後續努力之方向。

利害相關人緊密共事

Pruzan (1998) 探討現今之經濟社會環境下，企業應捨棄傳統之控制(control)與財務績效指標絕對優先之觀念，而應轉向以利害關係人多元價值為導向之管理，以謀求更多人之福利。Hummels (1998)及 Rosthorn (2000)深入探討近十年來，利害相關人管理之議題，並指出在利害相關人管理之理念下，不應視組織為一個有既定目標的單位，而是一個利害相關人持續不斷對話與爭論之場所。

另外，於第三屆社會責任會計國際會議中，Ernst&Young, KPMG PricewaterhouseCoopers, House of Mandag Morgen 共同發佈「根本哈根章程－企業實利利害關係人報告之管理指導(The Copenhagen Chapter – a management guide to stakeholder reporting)」，認為社會責任會計之基礎為利害相關人之緊密對話與共識，並提出一套實施方針。

擔負社會責任會計之公司其財務績效

Versechoor (1998)之研究指出，美國前五百大上市公司中，有 26.8% 的公司在年報中，承諾將會為利害相關人盡道德責任或強調將遵守行為規範，而且這些公司之財務績

效比其他公司好。

四、研究方法

(一) 調查研究法：採用標準化電話訪談調查法。

(二) 研究母體及樣本：以國內採用勞基法第 30 條與 30 之 1 條變形工時或第 32 條延長工時之受雇勞工為研究母體。經隨機抽樣，取得 434 個研究樣本。

(三) 問卷量表：依據 AA 1000 架構設計之問卷量表，包含以下變項

1. 雇主的社會責任行為：緊密共事 2 題：討論、與意見表達 (E1, E2)，透明性 3 題：實施內容、實施理由、與報告依據 (T1, T2, T3)，回應性 2 題：主動徵詢意見、與參照意見 (R1, R2)，與遵循性 3 題：法規、事前約定、需求 (C1, C2, C3)。
2. 受雇者對透明性的反應：含瞭解工時政策內容度 1 題 (T1A)、瞭解政策採行理由度 1 題 (T2A)，同意政策採行理由度 1 題 (T2B)，及報告作為解釋依據 2 題：瞭解理由增加度，與同意政策採行增加度 (T31, T32)。
3. 受訪者的基本資料 8 題：含採用的變形工時或延長工時規定、教育水準、行業別、現職工作年資、事業單位員工人數、事業單位的員工是否成立產業工會、是否加入產業工會會員、及性別。¹

(四) 資料分析方法：採敘述統計分析及相關分析。

五、結果與討論

將雇主的社會責任行動變項值 (E1, E2, T1, T2, T3, R1, R2, C1, C2, C3) 轉換成 0 分至 4 分的數值，0 分為強度最低，

¹ 問卷題號與變項之關係請見附錄。

表一：雇主社會責任行為的強度

	有效樣本數	平均值	標準差
T1	398	2.04	1.583
T2	402	1.70	1.628
T3	404	0.81	1.393
T	359	1.49	1.258
R1	402	1.60	1.678
R2	356	1.82	1.452
R	346	1.76	1.437
C1	343	2.94	1.126
C2	378	3.06	1.002
C3	408	2.74	1.006
C	309	2.99	0.880
E1	363	1.61	1.667
E2	351	1.34	1.634
E	323	1.35	1.596

$$*E=(E1+E2)/2.T=(T1+T2+T3)/3.R=(R1+R2)/2.C=((C1+C2+C3)/3).$$

4 分為強度最大。²

(一) 雇主的社會責任行為

由表一可得知，遵循性 (C) 的 2.99 分最高，次高為回應性 (R) 1.76 分，最低為透明性 (T) 1.49 分，而且後兩者都低於中間分數 2 分，表示雇主在回應雇主的渴望及意見，與建立資訊透明的溝通空間，仍有相當大改善的地方。

另外緊密共事的指標只有 1.35 分，表示雇主很少與受雇者仔細討論工時政策，討論時受雇者也沒有充分表達意見。

(二) 雇主透明性行為的差異

另外由表一，觀察各行動之子變項，發現回應性及遵循性之各子變項差異不大，但

² 問卷中 R2, C1, C2, C3 四個變項只有四個選項，強度依序為 0 分，4/3 分，8/3 分，4 分。其他變項有五個選項，強度依序為 0 分，1 分，2 分，3 分，4 分。另外，當 E1=0 (T2=0) 時，E2(T3) 變項必為強度為無之選項，設定其值為 0 (因其跳題未答，原始值為遺失值)。

表二：雇主的透明性行為與受雇者透明性認知的相關分析

	有效樣本數	Pearson相關係數	顯著水準
	(T1, T1A)	362	0.389
(T2, T2A)	328	0.480	0.000**
(T2, T2B)	213	0.597	0.000**

**表示相關性於0.01的雙尾顯著水準下顯著。

透明性之子變項差異相當大。其中，最高為工時政策內容(T1)2.04分超過中間值2分，其次政策採行原因(T2)1.71分低於中間值2分，報告作為解釋依據(T3)0.81分，則非常低。此表示雇主在透明性(T)指標上很低的原因是，雇主提供管理績效報告作為解釋理由的行為強度很低。

(三) 雇主的透明性行為與受雇者透明性認知的關連

雇主的透明性行為對受雇者有何影響呢？由表二之三組相關分析，可知

1. 瞭解工時政策內容(T1, T1A)：表示雇主工時政策內容說的越詳細，受雇者越瞭解其內容；
2. 瞭解政策採行理由(T2, T2A)：表示雇主實施工時政策的原因解釋越充分，受雇者越瞭解政策實施的理由；
3. 同意政策採行理由(T2, T2B)：表示雇主實施工時政策的原因解釋越充分，受雇者越同意政策實施的理由

(四) 內部管理績效報告行為

由表三之相關分析可知所有測試的推論都得到資料的支持。詳述於下

1. 瞭解理由增加度(T3, T31)：表示報告作為解釋依據的透明性越高，受雇者瞭解其雇主實施工時政策的理由；
2. 同意政策採行增加度(T3, T32)：表示報告作為解釋依據的透明性越高，受雇者越同意雇主實施工時政策。

表三：雇主的透明性行為與受雇者透明性認知的相關分析

	有效樣本數	Pearson相關係數	顯著水準
	(T3, T31)	96	0.474
(T3, T32)	102	0.221	0.025*
(T31, T32)	93	0.650	0.000**

**表示相關性於0.01的雙尾顯著水準下顯著。

*表示相關性於0.05的雙尾顯著水準下顯著。

另外，觀察(T3, T32)的關連性不若(T3, T31)高及顯著，且(T31, T32)顯著關聯，此意味：管理績效報告對瞭解雇主理由的增加強度，大於對同意雇主作法的增加強度；而且受雇者越瞭解雇主的理由，就越傾向同意雇主的作法。吾人依以上結果形成下列假說：

H_a ：管理績效報告(T3)增加受雇者同意作法(T32)的影響過程，完全是透過增加受雇者瞭解理由(T31)。

為了測試此假說，先以T32為應變數，T31為自變數進行迴歸，得殘差項 ϵ ，為T32不受T31影響的部分。之後，再檢定T3與 ϵ 是否相關。經過計算，得T3與 ϵ 之Pearson相關係數-0.123，顯著水準0.242，接受T3與 ϵ 無關之假說，間接支持 H_a 的成立。

六、結論與建議

總結以上發現，本研究認為績效報告溝通行為能有效的透過增加受雇者瞭解雇主工時政策的理由，進而增進受雇者同意雇主的工時政策，是一個能真正促進勞資雙方真實的瞭解與緊密共事的工具。

然而，觀諸目前雇主實施現狀，績效報告溝通行為的績效是本研究所有社會責任績效中最低的，這表示如果能推廣與促進此一行為，能有效地助益雇主善盡其社會責任，此結果亦指出會計實務界可積極努力的方向。

本研究採調查採電話訪問，考慮受訪者的耐心，無法設計過長的問題，也因而無法建構複雜的研究模型，所以模型概念的精緻化與問卷內容的廣度及深度都有待後續研究進一步努力。另外，本研究母體未涵蓋雇主，也是後續研究值得探討的重要方向。

計畫結果自評

原規畫調查雇主與受雇者樣本各 150 名，但經實際執行時發現，如果要求受訪的雇主與受雇者雙方須在同一單位下，在有限的調查研究經費下，對樣本數的取得殊為不易。但如果不要須在同一單位，則對雇主的調查與對受雇者的調查可以視為分開兩個研究。

受限於有限經費下，權衡樣本數的多寡與研究主題的廣度後，主持人認為唯有足夠的樣本數方能到有效的調查統計分析，因此決定將所有經費投注於受雇者的調查，取得 434 個樣本。

除此之外，本研究大致符合原規劃之預期目標，且統計分析成果相當清晰且顯著。本研究之成果可作為推動企業善盡社會責任會計之基礎，相當有實務及理論上之價值，並且適合在學術刊上發表。

參考文獻

Ernst&Young, KPMG

PricewaterhouseCoopers, House of Mandag Morgen, 1999, The Copenhagen Chapter – A Management Guide to Stakeholder Reporting, House of Mandag Morgen.

Glen, L., 1999, Disclosing New Worlds: A Role for Social and Environmental Accounting and Auditing, *Accounting, Organizations and Society* 24:3 pp. 217-241.

Hummels, H., 1998, Organizational Ethics: A

Stakeholder Debate, *Journal of Business Ethics*, 17:13, pp 1403-1419.

Institute of Social and Ethic Accountability, 1999, AA1000 Framework.

Institute of Social and Ethic Accountability, 1999, AA1000 Overview.

New Economics Foundation, 2000, A Note on Methodology, *New Economics Report* 2.

Pilling, A., 1998, Making Values Count in Business, *Accountancy* 122, pp73-74.

Pruzan, P., 1998, From Control to Value-based Management and Accountability, *Journal of Business Ethics*, 17:13, pp 1379- 1394.

Rosthorn J., 2000, Business Ethics Auditing – More Than a Stakeholder's Toy, *Journal of Business Ethics*, 27, pp 9- 19.

The Body Shop, 1995, The Values Report 1995.

The Body Shop, 1997, The Values Report 1997.

附錄：空白問卷及變項設定

您好，這裡是全國公信力民調中心，我們接受東海大學陳建中教授的委託，在進行一項有關勞工政策的學術研究，耽誤您一點時間，有幾個問題想要請教您，請問您目前的職業是不是受老闆聘雇的員工？(台語：給頭家請的員工)【若回答公務員、家庭主婦、學生、教職員、醫生、律師、會計師停止訪問】。那您每天上班時間不含加班，是不是有時候會超過八小時(但不是因為採責任制)，超過的時間可以去抵其他的工作時間，譬如：補假。(屬於依照勞基法關於工時的規定採用彈性調整工時的那一種?)或是說如果加班可以領加班費(是就繼續訪問，否則請找出適當的受訪者，如無合格受訪者，則結束訪問)

現在我想開始請教您一些問題，如果我們的問題您覺得不方便回答時，請您告訴我，我們就跳過去，謝謝。

1(E1) 請問你們老闆那一邊當初在採用變形(彈性調整)工時政策時，有沒有和你們的工會或是和員工討論過(回答有者請續問)?那討論的仔不仔細?
【請訪員解釋：就是說上班幾個小時，如何彈性調整】【訪員請追問強弱程度】(回答91者，跳問第3題)

- (01) 非常仔細 (02) 還算仔細 (03) 不太仔細 (04) 非常不仔細
(91) 沒有和工會或者勞資會議討論
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

2(E2) 請問當時你們的工會理事或是勞方代表和你們老闆那一邊在討論工時政策時，有沒有充分表達員工的意見?【訪員請追問表達充分與否的強弱程度】

- (01) 非常充分 (02) 還算充分 (03) 不太充分 (04) 非常不充分
(91) 都沒有表達員工的意見
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

3(T1) 請問您們老闆或是長官在實施變形(彈性調整)工時之前，對於要採用的內容，有沒有詳細的說明【訪員請追問強弱程度】?

- (01) 非常詳細 (02) 還算詳細 (03) 不太詳細 (04) 非常不詳細
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

4(T1A) 那麼，請問您瞭不瞭解您自己目前所採用變形(彈性調整)工時的詳細內容?【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常瞭解 (02) 還算瞭解 (03) 不太瞭解 (04) 非常不瞭解
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

5(T2) 請問您們老闆那一邊在採用變形（彈性調整）工時時，有沒有跟你們這些員工解釋為何採用變形（彈性調整）工時？那麼您認為老闆那一邊對員工解釋的理由充不充分？（回答 91 者跳問第 10 題；其餘續問第 6～9 題）

- (01) 非常充分 (02) 還算充分 (03) 不太充分 (04) 非常不充分
(91) 沒有解釋原因
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

6(T2B) 那麼，請問您同不同意您們老闆那一邊的解釋理由？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常同意 (02) 還算同意 (03) 不太同意 (04) 非常不同意
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

7(T3) 請問你們老闆那一邊在解釋變形（彈性調整）工時時，有沒有提供管理績效的數字或報告給你們這些員工參考，那這些管理績效的數字或報告詳不詳細？（回答 01～04 者續問第 8 & 9 題；其餘跳問第 10 題）【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常詳細 (02) 還算詳細 (03) 不太詳細 (04) 非常不詳細
(91) 沒有提供任何的 management 績效數字或報告
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

8(T31) 請問您同不同意看過管理績效的數字或報告後，讓你更加瞭解你們老闆採行變形（彈性調整）工時的想法？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常同意 (02) 還算同意 (03) 不太同意 (04) 非常不同意
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

9(T32) 請問您同不同意看過管理績效的數字或報告後，讓你更加同意採行變形（彈性調整）工時？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常同意 (02) 還算同意 (03) 不太同意 (04) 非常不同意
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

10(T2A) 那麼，請問您瞭不瞭解你們老闆那一邊在制訂變形（彈性調整）工時的原因？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常瞭解 (02) 還算瞭解 (03) 不太瞭解 (04) 非常不瞭解
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

1 1 (R1) 請問你們老闆那一邊在制訂變形（彈性調整）工時的過程中，有沒有主動（台：敢有主動）詢問你們這些員工的意見？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常主動 (02) 還算主動 (03) 不太主動 (04) 非常不主動
(91) 沒有詢問員工意見
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

1 2 (R2) 請問你們老闆那一邊在制訂變形（彈性調整）工時時，制訂的內容，有沒有確實參考你們這些員工的意見？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 完全有參考 (02) 還算參考 (03) 不太參考 (04) 完全沒參考
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

1 3 (C1) 請問目前您個人實際上所用的變形（彈性調整）工時，是不是確實符合勞基法對於工時的規定？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常符合 (02) 還算符合 (03) 不太符合 (04) 非常不符合
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

1 4 (C2) 請問目前您個人實際上所採用的變形（彈性調整）工時，是不是確實符合老闆與您事前約定的彈性調整工時政策？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常符合 (02) 還算符合 (03) 不太符合 (04) 非常不符合
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

1 5 (C3) 請問目前您個人實際上所採用的變形（彈性調整）工時，是不是確實符合您的需求？【訪員請追問強弱程度】

- (01) 非常符合 (02) 還算符合 (03) 不太符合 (04) 非常不符合
(95) 拒答 (96) 看情形 (97) 無意見 (98) 不知道

《最後想請教您一些個人的問題》

1 6 請問您個人目前所採用變形（彈性調整）工時的規定是二週以內、二週至四週還是八週？

【說明：

（一）二週：二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

（二）八週：將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。】

(01) 二週以內 (02) 二至八週

(03) 八週以上

(91) 超過八小時就算加班，加班會給加班費

(90) 其他（請訪員紀錄在工作記錄表中）

(95) 拒答／不知道

1 7 請問您目前所從事的工作是哪個行業？

(01) 農、林、漁、牧業 (02) 礦業及土石採取業

(03) 製造業 (04) 營造業 (05) 水電、煤氣業

(06) 運輸、倉儲及通信業 (07) 大眾傳播業

(08) 批發、零售及餐飲業

(09) 金融保險不動產

(10) 工商服務業

(11) 社會服務及個人服務業

(12) 公共行政業

(90) 其他____(請訪員記錄)

(95) 拒答／不知道

1 8 請問您目前在這個公司待了幾年？

_____ 年 (95) 拒答

1 9 請問你們公司有幾個員工？

_____ 個 (995) 拒答

2 0 請問您們公司的員工有沒有成立產業工會？（回答 01 者續問第 21 題，其餘跳問第 22 題）

- (01) 有 (02) 沒有
(95) 拒答／（不知道）

2 1 請問您個人有沒有加入公司的產業工會？

- (01) 有 (02) 沒有 (95) 拒答／（不知道）

2 2 請問您的最高學歷是什麼(讀到什麼學校)？

- (01) 不識字及未入學 (02) 小學 (03) 國、初中 (04) 高中、職
(05) 專科 (06) 大學 (07) 研究所及以上 (95) 拒答

2 3 請問您是民國那一年出生的？（說不出的改問：您今年幾歲？由訪員換算成出生年：即 92－歲數＝出生年次）

- _____ 年 (95) 拒答

2 4 請問您目前居住在那一個縣市？【若受訪者質疑，請解釋→因為您的電話是電腦隨機選擇出來的，所以我們不知道您的住址，我們想知道不同地區民眾的寶貴意見】

- | | | | |
|----------|----------|----------|----------|
| (01) 台北縣 | (02) 宜蘭縣 | (03) 桃園縣 | (04) 新竹縣 |
| (05) 苗栗縣 | (06) 台中縣 | (07) 彰化縣 | (08) 南投縣 |
| (09) 雲林縣 | (10) 嘉義縣 | (11) 台南縣 | (12) 高雄縣 |
| (13) 屏東縣 | (14) 台東縣 | (15) 花蓮縣 | (16) 澎湖縣 |
| (17) 基隆市 | (18) 新竹市 | (19) 台中市 | (20) 嘉義市 |
| (21) 台南市 | (63) 台北市 | (64) 高雄市 | (95) 拒答 |

我們的訪問就到這裡結束，非常感謝您接受我們的訪問。

2 5 受訪者性別

- (01) 男性 (02) 女性