

## 第二章 工作時間與工時彈性化

### 第一節 工作時間的意義

#### 一、工作時間的概念

無論是否有酬，工作為員工向雇主提供的某一段責任時間<sup>1</sup>。雇主通常以員工所需承擔的工時總數來計算工時長短，故工作時間為以每一個工作為基礎的平均時間。工作時間為勞動條件之一，在此約定的時間內，雇主得指揮員工從事某些工作<sup>2</sup>。工作時間對於整體社會、企業和員工雙方皆有影響，對企業而言，工作時間攸關分派、設備利用、生產成本和經營效益；對員工而言，工作時間影響其自由支配時間、所得、工作安全，甚至家庭和社會生活。對整體社會而言，工作時間不僅牽涉到交通公共設施的需求、國民休閒活動，也攸關國民所得、物價及產業與就業結構的調整，故工作時間的意義十分重要。

工作時間一直是工會和雇主的重要議題之一，政府對於工作時間亦會制定相關標準，在顧及企業營運之外，也希望能保護員工身心健康，因此工作時間可說是員工偏好、雇主需求和一國制度環境（包括法律限制、規範措施與總體經濟趨勢）三者之間的互動，而產生的一項功能<sup>3</sup>。

根據學者們對於工作時間概念的討論，其定義主要包含兩個重要的概念：

#### （一）雇主主觀之認可

即勞工所從事的某個活動、作業，必須具有雇主某程度上之認可，如該作業是出於雇主義的指揮命令則較無疑義；此外，基於保護勞工的立場，若該作業只是出於雇主的默許，雖然認可程度較前者低，但也應被列入工作時間。亦即勞工之作業如在雇主「事實拘束力」底下而為者，皆應視之為工作時間<sup>4</sup>。

<sup>1</sup>參見 Lewis, S. (2003), "The Integration of Paid work and The Rest of Life: Is Post-industrial Work?" *Leisure Studies*, 22: 343-355.

<sup>2</sup>參見邱駿彥，(2000) 勞動基準法當前課題之研究—以縮短工時相關法制為中心，2000年工業關係研討會論文。

<sup>3</sup>參見陳淑芳，(2006) 台灣就業人口工時偏好的研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，P.3。

<sup>4</sup>參見劉志鵬，(1996)，*勞動法解讀：勞資爭議致勝錦囊*，月旦出版社有限股份公司，P.47。

## （二）與業務之關連性

過去工作時間的長短，皆依照勞工是否在雇主的指揮監督下服勞務當成工作時間的判斷基準，然而近年來產生愈來愈多樣化的勞務型態，使得勞工服勞務並非都在雇主可指揮監督的範圍之下，此時在判斷上有必要觀察該作業是否與勞工之業務有所關連<sup>5</sup>。

歸納上述兩者便可將工作時間定義為「勞工置於雇主指揮監督下之時間，或依雇主之明示或默示而從事其業務之時間」<sup>6</sup>。由於上述第一項概念中所謂的「指揮命令」、「默許」，兩者在具體判斷標準上至今仍存有爭議，尤其在組織規模較大的企業中，實際運作之時往往有認定上的困難，所以用第二項業務性的概念來彌補「指揮命令」和「默許」標準上不易認定的遺憾<sup>7</sup>。

釐清工作時間基本概念後，再由實務上探討工作時間的意涵，依照勞務給付的密度高低，在企業實務上可將工作時間分為下列狀態<sup>8</sup>：

### （一）實際從事工作之時間

勞動者在指定工作場所，依企業目的給付其依契約所定動力之時間。勞動者在此情形為充分完全的勞務給付，例如買賣服務人員接待顧客，或製造員工在生產線上製造產品之時間。

### （二）備勤時間

指勞動者雖未實際從事工作，但處於隨時注意準備給付其勞務之狀態，主要以工作內容具有斷續性質的服務業人員，以及監視性、間歇性工作較常發生，例如銀行櫃員、電話接線生、接待人員、消防人員。

### （三）待命時間

<sup>5</sup>參見邱駿彥，(2005)，第四章，工作時間，見勞動基準法釋意-施行二十年之回顧與展望，新學林出版股份有限公司，P.299。

<sup>6</sup>參見李玉春，(1999)，我國工時法制之問題點與未來展望之研究，文化大學勞工研究所碩士論文，P.34。

<sup>7</sup>但有學者主張，若就整體而言，關鍵點還是在於是否有出於雇主的明示或默示，否則即使勞工所從事者於其業務性之範圍內，尚難以被視為工作時間。參見劉志鵬，1996，勞動法解讀：勞資爭議致勝錦囊，月旦出版社有限股份公司，P.47。

<sup>8</sup>參見王惠玲，(1998)，「工作時間」概念之探討，萬國法律，第98期，P.3-4。

係指勞動者基於特別約定或依雇主的指示，於特定時間內在雇主指示的地點等候，遇到必要情況隨時處理雇主交付之工作，且其履行之勞務本質上應與勞動契約約定之勞務給付不同。例如雇主要求勞工於夜間留於公司等候重要信件並立刻回信。備勤與待命在實務上有時難以區分，原則上在待命時間中，除停留地點之限制外，勞動者應有充分自由活動的權利，不應要求精神上特別之注意義務，如附有注意或警戒義務上之要求，縱其注意程度之要求叫完全之勞務給付低，則屬備勤而非待命。

(四) 候傳時間：勞動者在此情況並無停留於特定地點的義務，僅需告知雇主其所停留的處所和聯絡可能性，以便於必要時加以傳喚，例如醫護人員緊急情況的傳喚。

由上述對工作時間概念得討論可知，工作時間的定義為「勞工置於雇主指揮監督下之時間，或依雇主之明示或默示而從事其業務之時間」。在實務上依照勞務密度高低可將工作時間分為數種型態，不以受雇主支配的時間為限，因此本文認為對於工作時間的解釋應以應義來解釋，以求符合實務之情形。

## 二、影響工時的因素

### (一) 教育程度

以人力資本論分析教育程度對員工工作時間的影響，若一個教育程度較高的勞工畢業後沒進入就業市場，技能會因沒有使用會貶值，大大縮短了在人力投資上的回收率，而造成某種程度的損失。因此教育程度越高的人，越傾向於留在就業市場就業、工作時間越長。這理論也解釋了為何現在許多職業婦女，在組織家庭後依然選擇外出工作。因為兩性的教育漸漸平等，女性對教育的投資增加，其所得也會隨著人力資本的增加而增加，機會成本越大，其離開就業市場所需花費的成本也就越高，損失就越大，故其工作時間就隨著教育程度而增加了。

### (二) 工資高低

勞工在工作初期，由於工資水準不高，勞工會為了得到更多工作收入，而增加工作時間；然在工資水準增加到某一程度後，勞工會想增加休閒活動，而減少

工作時間。

### （三）個人主觀意願

員工對於工作時間的態度，取決於其是否能從新的工時型態中獲得直接利益，因此工作時間的安排須兼顧到員工生理和心理的健康，也避免損傷其物質和精神生活<sup>9</sup>。

### （四）政府政策

政府的勞動政策也會影響到工作時間的長短，譬如為了跟上縮短工時的世界潮流，自 1998 年起，我國政府機關公務員率先實施隔週休二日制度，也影響到企業對於工作時間的安排與調整。

### （五）人力供需狀況

當企業面臨缺工時，大部分企業會以增加現有員工工作時間來因應人力不足情況；相反地，在人力供過於求的情況下，企業也會縮減員工的工作時間。

### （六）集體協商

集體協商係指資方和勞方，針對工資、工時、勞動條件等，透過協商達成協議的勞資互動過程。而工作時間亦是勞資雙方協商的重要議題之一，其最終達成的協議與共識，也會影響到工作時間的變化。例如我國勞基法第三十條第二項，就賦予勞方(雇主須經工會同意，若無工會，需經勞資會議同意)商議工時的權利。隨著勞工意識的抬頭，工會組織的發展和勞資會議被賦予的權利，團體協約對勞動條件已漸漸具有影響力。

### （七）經濟景氣變動

經濟景氣的變動與循環也會影響到工作時間。在經濟景氣時，企業會以增加員工工作時間和增聘員工因應之；然當經濟不景氣時，由於養成一個員工不容易，也付出許多訓練教育的時間和成本，因此資遣乃是不得已的解決方式，企業會先減時減薪來因應之，目前電子業面臨的無薪休假即為因應經濟不景氣下的策

---

<sup>9</sup> 參見黃曉菁，(1994)，彈性上下班制與壓縮週工作日制之研究——以工商服務業及保險業為例，中國文化大學勞工研究所碩士論文，P.17。

略。

#### (八) 企業管理因素

當經濟高度發展時，許多國家皆會面臨勞動力不足或減少的情況，因此企業必須透過各種方法延攬人才以持續企業發展，譬如降低工作時間、提高福利即為吸引人才的策略，而這些策略均會對工作時間產生影響。此外，職務分擔、工作分擔等重要觀念，也會影響管理模式的調整，而讓工作時間有所改變。

#### (九) 國際規範與競爭壓力

在國際化、自由化的發展趨勢下，一個國家的勞動條件不再成為排他性管轄權的事項之一，許多國際性組織或國家會衡量經濟發展和勞動人權的平衡點，要求其他國家遵守一定的國際勞動規範。換言之，由於勞動人權和投資、貿易的結合，勞動人權的保障和提升成為國際化和自由化潮流中不得不重視議題。因此，國際化規範和競爭壓力也成為了影響工作時間的重要因素之一。<sup>10</sup>

#### (十) 產業特性

經濟學中將產業分為三級：初級(如農業、畜牧業等)、二級產業(如食品、紡織業、電子等)、三級產業(如水電瓦斯業等)，由於各個產業的特性不同，企業性質和員工需求不同，其關於工作時間的法令和產業別型態也會不同<sup>11</sup>。

## 第二節 工時彈性化之概念與類型

### 一、勞動市場彈性化

自十九世紀末期到二十世紀初，勞動市場產生了明顯的結構性變化，即隨著市場經濟全球化的發展，跨國性企業基於全球佈局運籌的需求，人力運用日趨彈性，使得勞動市場彈性化與全球化現象一一出現。台灣勞動市場情勢也正正面臨著明顯的變化，首先是台灣在經濟全球化的趨勢下，正式加入 WTO，使台灣勞動

---

<sup>10</sup> 參見成之約，(2000)，彈性管理與企業工時制度的規劃，政大勞工所會議論文。

<sup>11</sup> 參見朱麗蓉，(2008)，台灣產業工時設計之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，P.20-24。

市場由過去的封閉走向開放型態，企業的人力資本也走向低成本、高生產力的全球運籌管理模式，使得台灣勞工面臨競爭和調適的情況，特別是競爭力較弱的勞工，會面臨較大的競爭壓力<sup>12</sup>。

由前述可知，勞動市場彈性化是因應全球化而形成的議題，全球化是藉由不斷增加的國際貿易、跨國投資和勞動力跨國移動等經濟活動，使全球經濟逐漸融為一體的過程，其對就業市場的衝擊至少涵蓋了兩個層面：勞動就業結構快速變化、政府對勞動市場的主導性降低（張靜芸，2001）。除了宏觀面的勞動市場結構改變之外，這波全球化最大不同之處在於強調國家解除管制和經濟自由化，導致政府對於勞動市場的控制權降低、勞動市場的不確定性提高。面對全球化帶來的競爭壓力和市場風險，企業必須去除傳統福特主義強調大量生產和機械化管理的僵化現象；因此企業採行彈性積累（flexible accumulation）的改革，而此彈性生產所強調的是即時生產和外包制，並且透過世界性的地理分工以整合資本主義積累的體系。面對勞動市場結構變化、政府主導力量的式微，勞動市場彈性化為因應此現象的主要措施，其類型有下列幾種<sup>13</sup>：

#### （一）僱用上的彈性

企業內部的人力資源由下列三種勞動力所組成<sup>14</sup>：

第一、核心勞工：負責執行企業內重要的工作，多為全時員工，薪資福利較佳。  
第二、邊陲勞工：負責執行企業內例行性工作，期為部分工時者、臨時工等等。部分工時可被界定為以契約為基礎的自願性和經常性工作，工作時間為一日、一周或一個月的部分工作時間；由於部分工時工作的經常性成本較低等因素，其目前已大量成長。臨時性僱用則是在有限或固定的期間內完成的工作，可分為全職或兼職，涵蓋季節性和部定期的僱用。臨時性僱用不似部分工作集中於服務部門，而較平均分散於農業、工業和服務部門，也隨著經濟的發展而日益增長。

<sup>12</sup> 參見李健鴻，(2005)，勞動市場彈性化與職業訓練改造趨勢，第一屆關係管理學術研討會論文集，P.79-102。

<sup>13</sup> 參見李健鴻、黃志隆、林佳和、郭振昌，(2005)，勞動市場彈性化研究，國立台灣大學，P.6-8。

<sup>14</sup> 參見陳鴻文，(1998)，工作時間彈性的解析，工業雜誌 87 年 2 月號，P.87。

第三、企業外勞工：企業外勞工以商務契約為依據。外包、承攬都是企業借重企業外人力資源專長及專業知識的途徑，而且毋須負擔退休、資遣和福利等勞動成本。

當企業面臨激烈競爭、市場劇變、利潤減少時，雇主常會推動更具彈性的工作制度與勞動契約，而將一般就業導向更加仰賴部分工時、彈性工時、臨時性工作或轉包的工作安排。企業企圖減少核心（即全時）員工的僱用，而增加僱用彈性工時、部分工時或臨時性派遣的勞工。其結果是出現下圖所顯示的勞動市場結構：

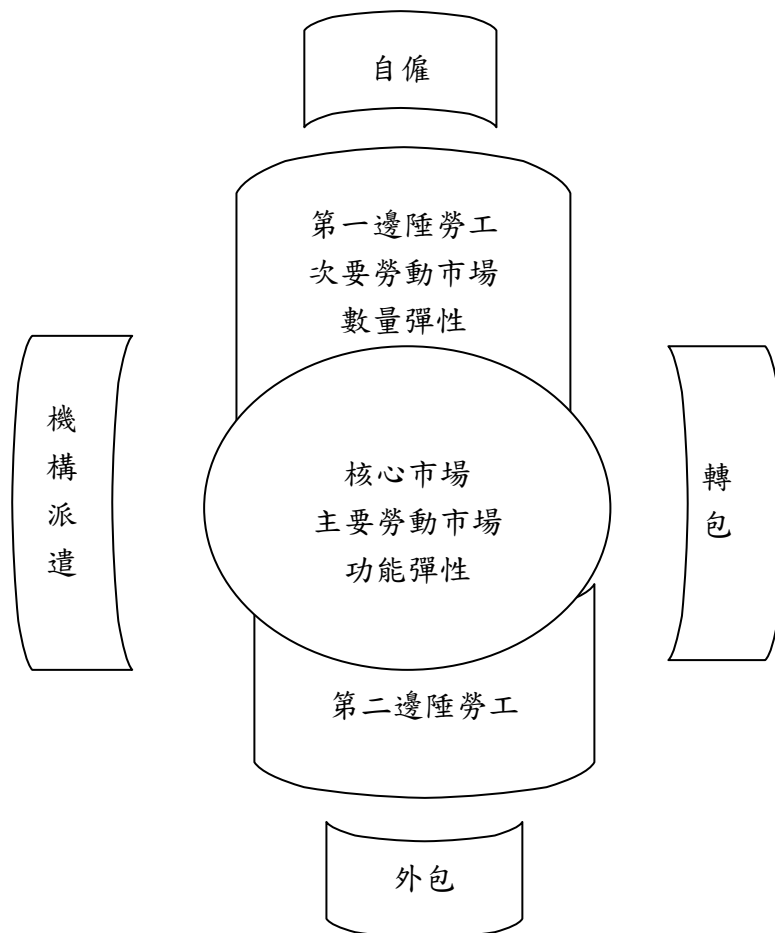


圖 2.1 勞動市場彈性化結構

資料來源：Harey，1989：151；原始資料引自 Flexible patterns of Work,ed.by

C.Curson Institute of Personnel Management。

在此圖的結構中，其核心指的是主要勞動市場，為一逐漸緊縮的群體；它是

由全時、具永久地位，且對組織的長遠發展具關鍵重要性的員工所組成。儘管這一群員工享有較大的工作保障、較佳的升遷和再受訓練的前景，他們也同時被期望更能適應、更具彈性。而在核心周圍的邊陲，則包含了兩種不同的群體。第一種邊陲群體是由全時員工組成的次級勞動市場，其技術是隨時可由勞動市場取得的，例如秘書、文書、低技術的體力員工等；由於升遷機會少，這群邊陲員工有很高的流動率，而且在數量上相當具有彈性。第二種邊陲群體在數量和彈性上都比第一個邊陲群體更大，它是由部分工時員工、自由性工作者、定期契約工、派遣勞工、轉包工等組成，其工作保障比前一個邊陲群體少。因此，勞動市場的趨勢為減少核心員工的數目，並且當時機不好時可更加仰賴可快速上工和可以快速、低成本解雇的勞動力<sup>15</sup>。

## （二）職能或功能彈性化

功能彈性化意指企業透過教育訓練或工作輪派等方式，讓員工具備多項技能；如此一來，企業可根據需要而機動調整員工的工作職務，而不會局限於工作職務範圍的限制。換句話說，雇主重新組織工作場所以適應新的技術，及重新利用公司的人力資源，搭配多員技術的職業訓練、流動機會，調動員工的工作內容和職位，增加既有職場的相互流動，或是鼓勵在同一個公司中的工作流動性。職能彈性策略即人力「質」的策略，此策略注重員工的能力，公司須常舉辦教育訓練課程，以培養多元技能源頭，使員工有第二或第三專長，以提升人力及其個人發展空間，也使組織能因應需求隨時調配員工。

## （三）工時上的彈性

國際潮流顯示自從二十世紀初始工作時間的減少，此潮流的原因包括：經濟不景氣、國際勞工組織的誕生、科技的進步等等。除了工作時間減少的趨勢，工作時間的實際分配方式改變是最主要的變革，工作時數的改變以多元化方式呈現，例如每天少工作一小時或每兩星期少工作一天、允許工作時間的累積而在某

---

<sup>15</sup>參見李碧涵，(2001)，全球化與勞動體制的新發展，台灣社會學年會 2001 年年會「生活/社會新視界：理論與實踐的對話」學術研討會論文，P.3-4。



些時間內補休等等，甚至可說工作時數的概念逐漸淡薄<sup>16</sup>。

工時上的彈性為譬如因應季節性或有循環性的工作性質，使得工作時間有多樣化的趨勢，可能在一天、一季、一年間有所變化，如彈性工時、每週或是每年的工作時間安排。近幾年來彈性工時在西方各國發展快速，隨著科技之發展及產業快速調整，此種有別於傳統的彈性、部分工時的就業形式出現，就是勞動市場彈性化趨勢所造成的現象。在美國 90 年代初，從事彈性就業者已有 40%，在英國有 25% 的男性及 50% 的女性是屬於彈性工時就業者，西歐之彈性就業人數也已佔就業總數 30% 以上，尤其是在許多傳統工作方式逐漸被淘汰，現代化設備與科技工具被廣泛地使用的今日，彈性工時人員的雇用讓企業覺得經濟實惠。

工時彈性化安排的作法有三：一、放寬原有工時安排的限制，例如變形工時、彈性工時等。第二、擴大運用非典型工作者，例如運用臨時工、定期契約工、部分時間工作者、加內勞動者、外包工作者等等。第三、工作安排的彈性和擴大非典型工作者兩者的交互運用。

#### （四）工資的彈性化

所謂工資彈性化，是指雇主對於工資主動調漲的可能，由於工資報酬和工時投入具有關聯性，敘薪方式的不同會影響到工作時間的計算，例如工資報酬的給付以年為基礎，則年工時制度會被採用，而在年工時制度下，要事先約定員工每年應工作多少小時，如此員工和公司得有較大的彈性和機動空間。換句話說，工資彈性化為增加工資協商體系的自由度，以因應改變中的勞動市場，或競爭的經濟情勢，也就是工資水準的協商，不完全是集體協商或視法令的規範，而是增加工作者接受新工作的動機，將工資體系彈性化，包括提高或降低薪資的可能性，雇主可藉由薪資設計，達到成本控制。

#### （五）工作外包和在家上班

勞動市場有朝向數量彈性的趨勢，數量彈性包括工作外包契約和在家上班，

---

<sup>16</sup> 參見 Horwitz, Frank M. and Smith, Darren A, (1998), "Flexible Work Practices and Human Resource Management: A Comparison of South African and Foreign Owned Companies." The International Journal of Human Resource Management, 9(4): P.590-607.

造成此現象的原因包括了：為了降低成本、節省行政經常性費用、較容易僱用和  
解雇員工、工作外包較可運用在健康和安風險的領域等等。

## 二、彈性策略

工業革命後，大量生產盛行、機器取代人力，傳統手工業的工人趕不上機器  
的效率，導致失業率上升、工資下降。對雇主來說，工作時間即為生產時間，因  
此工人的工作時間越長越好，工作休息只是讓工人恢復體力繼續工作而已。對工  
人來說，工作時間是工人為了工資付出勞務的時間範圍，工作時間談不上社會、  
文化的意義。

隨著社會不斷變遷，工作型態變得更加複雜以及多樣化，對許多新的工作型  
態而言，過去對工作時間的規定形成了一種僵化現象。此外，現代人的知識水準  
和生活水平也提高，對於工作和休閒的時間分配方式也和以往不同，員工對於工  
作的態度已從生理層次提升到心理和社會需求層次了。有些組織認為重新招募人  
員不如提供一個良好的工作環境留住有潛能的人才，方法之一便是提供一個彈性  
的選擇時間，這樣一來，彈性的選擇不僅增強了員工對於組織的向心力，也讓員  
工更有機會去處理不同的事情，因此也就降低了員工的缺席率。若要將員工和工  
作緊密結合，除了提供良好的工作場所外，也應顧及員工人性面的需求<sup>17</sup>。由於  
這些因素、以及為了讓工作時間更符合現代性，人力資源管理以「彈性管理」為  
調整的方向。

彈性管理的中心價值在於欣賞個別差異，並了解平等的真諦- 各種需求、冀  
望均能獲得同等尊重<sup>18</sup>。「彈性管理」大致包含以下意涵：

(一) 彈性管理尊重個體的差異以及平等非一致的原則，管理策略、制度與措施  
的建構個體化。

(二) 將員工視為珍貴的資產，應予以開發和維護；由於人力資源組成的多樣化，

---

<sup>17</sup> 參見范夙慧，(1997)，人力資源彈性策略對離職率、缺席率與工作生活品質影響之研究—以  
醫院為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，P.36。

<sup>18</sup> 參見葉錦義，(2000)，公務人員資源彈性管理之研究-以英法經驗為例，國立政治大學公共行  
政學系碩士論文，P.36-37。

員工被視為個體的集合，每一位員工都有其獨特的需求和偏好。

(三) 強調自我管理的價值，提供員工自我選擇的空間，調整父權式管理為自治管理。

(四) 理解一套制度不足以因應人力資源多樣化的發展<sup>19</sup>。

總之，彈性管理是以管理政策、制度與措施三項要素為基礎，創造四項策略的選擇與選擇空間，進而達到策略個體化的目的。

### 三、工時彈性化

在彈性管理的趨勢之下，產生了工時彈性化的概念，勞動彈性化和工時彈性化的關係如下圖：

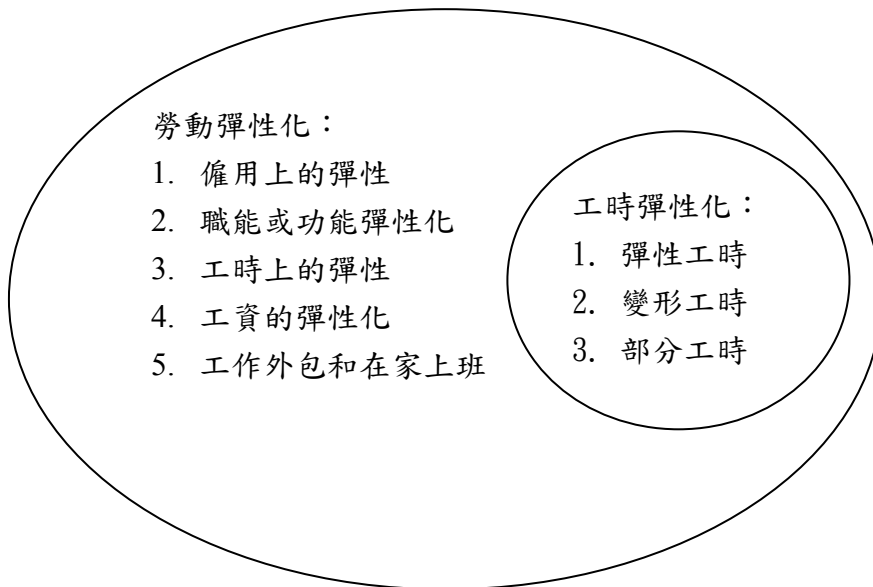


圖 2.2 勞動彈性化和工時彈性化關係圖

資料來源：參見李毓祥，部份工時人力運用與組織績效之實證研究—以量販店為例，靜宜大學企業管理研究所碩士論文，P.16。

工時彈性化就廣義而言包括了彈性工時、壓縮工時/變形工時、部分工時，本文也以三者為討論主軸，分述如下：

#### (一) 變形工時

<sup>19</sup> 參見成之約，(2000)，彈性管理與企業工時制度的規劃，促進縮短工時及工作時間彈性化座談會論文。

變形工時的意義，有謂「按照事業單位的性質、業務量多寡以及勞雇雙方的需要，由勞資雙方約定之每日正常工時總時數，在該期間內，雙方約定之每日工作時數不受法定正常工時的限制，然而，平均每個月正常工作總時數仍不得超過每個月法定正常工作總時數<sup>20</sup>」，有謂「於一定單位期間內，企業所定工作時間之平均，若未超過法定工作時間之限度時，即可在該期間內之部分工作日時數超過法定工作時間之限度<sup>21</sup>」簡言之，變形工時是指勞資雙方約定於一定期間內(例如：一週、兩週、一個月、兩個月等等)，個別員工只需平均一週出勤的工作時數，符合約定或法定的工作時數。也就是在一特定期間內總工時不變的情況下，將正常工時重新加以分配調整到該特定期間內的其他時段。而原本為加班時間即轉變為正常工作時間，此種工時變動稱為「變形工時」。

採行變形工時制的影響包括：

1. 員工可獲得連續數天空閒的時間；
2. 可集中時間完成工作，配合業務閒散或忙碌的情形來調整工作時間；
3. 員工可節省交通時間和交通費；
4. 企業可減少開機、暖身或暖機的成本；
5. 能夠因應特殊行業的需要；
6. 滿足員工個人和休閒的需求。

實施變形工時制時，企業必須考量變形前後總工時需一致；變形工時實施期間越長，勞工工作時間長短交錯，將影響家庭生活，故變形工時實施後，加班時間也應連帶調整等。

## (二) 彈性工時

彈性工時最早於1967年西德一家民營企業中實施，原本是為了避開通勤的交通尖峰時間，沒想到實施後員工請假的數量大幅下降、工作滿意程度提高，於是此種工時制度漸漸在德國普及化。1973年西德至少有3000家公司、一百萬元

<sup>20</sup> 參見黃越欽，(2000)，勞動法新論，翰蘆圖書版有限公司總經銷，P.327。

<sup>21</sup> 參見李玉春，(2000)，我國工時法制之問題點與未來展望之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文，P.65。

公採用彈性上班，到 1979 年時，美國約有一千七百萬員工採用彈性上班制。彈性工作時間係指較具彈性的方式來安排工作時間的制度，這項制度主要是除了每天有一段固定的「核心時間」（即每位員工必須在工作崗位上）之外，允許員工各自選擇上下班的時間，但在每日、每週或某個固定時間內，必須工作達到事業單位所定的工作總時數。在彈性工時制度下，員工可以自由選擇具體的工作時間，以代替統一且固定的上下班時間的制度。

彈性工作時間制通常以兩種不同類型的工作時間組合，來代替傳統固定的上下班時間，即分別為：

- 1.核心時間：指所有員工必須在工作崗位上的時間，例如上午九時至十二時、下午一時至五時，所有員工都必須上班，企業內有關溝通協調工作都利用這段時間內進行。如果其他各方面條件相等，核心的時段越長，則工作時間彈性則越小。
- 2.彈性時間：可安排在核心時間之前、之後或之間，員工能自由決定出現在工作崗位上，或離開工作崗位的時段，例如上午八時至九時，及下午五時至六時，員工在這一段時間內，可以根據個人需要，自由選擇上、下班時間，以處理個別事務。

在此兩種類型的工作時間下，有幾種組合方式：

- (1) 在一定期間內，員工選擇的上、下班時間是固定的，且每日工作時間不變；
- (2) 上、下班時間每日不同，但是每日工作時間不變；
- (3) 每日工作時數不同，而且員工也不必於核心時段出現<sup>22</sup>。

採行彈性工時制的影響包括：

- (1) 減少員工為求準時上班所產生的焦慮；
- (2) 使員工獲得時間安排上的自由；
- (3) 使工作和家庭責任兩者較容易兼顧；
- (4) 允許員工在工作時間內能配合自己的生理時鐘，如此可提高工作效率；

---

<sup>22</sup> 參見成之約，(2000)，彈性管理與企業工時制度的規劃，促進縮短工時及工作時間彈性化座談會論文。

- (5) 減少員工缺勤與流動，並使雇主招募較容易；
- (6) 組織可有較長的營業時間，增加對顧客的服務；
- (7) 提高員工的工作滿足與生活品質。

但並非所有的企業都適合實施彈性工作時間制，彈性工作時間大部份使用在管理性、專業性和文書性的工作上，因為這些工作獨立性強，不必頻繁與他人接觸的工作，比較適合彈性工作時間。至於多班制的生產線或裝配線作業等，需要有一群員工同時操作生產，不具備上述條件，所以實施彈性工作時間較困難。因此一般而言，辦公室的員工比從事現場生產者，容易實施彈性工作時間制<sup>23</sup>。

### (三) 部分工時

部分工時制度產生於第二次大戰期間，當時學者提出部分時間工作的作法，ILO 亦於 1994 年頒布「一九九四年部分時間工作公約」，明定對於部分時間工作者的勞動保護，其第一條內容即對部分工時工作者做出以下定義<sup>24</sup>：

1. 部分工時工作者係指其正常工時較類似全時工作者的正常工時為少之勞工。
2. 前項所謂正常工時，得以每週或某一定僱用期間的平均計算。
3. 「類似全時員工」一詞，係指與部分工時工作者相較之下，該全時工作具有相同的僱用關係、從事相同或同類型的工作職業，以及受僱於同一事業單位。

第四、因經濟、技術或結構性的原因，使全時工作者受到局部失業所影響，而集體的、臨時的縮減正常工時，則不應被視為部分工時工作者。部分工時的型態繁多，茲舉出下列數種：

---

<sup>23</sup> 參見陳軒弘，(2002)，航空公司修護人力供給彈性策略規劃模式之研究，國立中央大學土木工程學系碩士論文，P.10。

<sup>24</sup> 參見陳正良，(1997)，有效運用婦女及高齡人力資源從事部份工時以促進經濟社會發展(上)，台灣勞工第 39 期，P.8-12。

表 2.1 部分工時的型態

部分工時模式	內容	優點
傳統模式	縮短每日的工作時數	行政管理負荷較低 協調職業和家庭的需求
變化模式	每週僅數日提供勞務	行政管理負荷較低 有較強的工作強度配置 協調職業和家庭的需求
旺季模式	旺季時全時工作、淡季休息	無招募或訓練新進員工之負擔
傳喚模式	勞工因雇主實際工作需求量而應傳喚工作	避免較高的勞動力運用 高度彈性的勞工工作時間分配
工作分享	數名勞工共同分享同一工作位置	有較佳品質的客戶服務 彈性的工作時間分配

資料來源：林佳和，德國部分工時勞工社會保險初探，

[http://book.cla.gov.tw/image/no\\_15/03.pdf](http://book.cla.gov.tw/image/no_15/03.pdf)，上網日期：2009/3/28

由上可知，部分工時勞工包含著許多不同模式發展的可能性，有些單純從企業勞動力運用的需求面出發，追求最大效率的內部彈性，有些則同時考量全球化時代之現代產業發展型態、個人化社會發展趨勢等因素，不同的部分工時模式，亦有可能帶來有員工個人生活的形成、勞動關係存續保障的可能衝擊等等，因此在設計部分工時制度時，須有多方考量。

採行部份時間工作制的影響包括：

- 1.使無法從事全職工作者，能獲得工作的機會；
- 2.允許人們在工作和時間的運用上，做較多的選擇；
- 3.增加學校教育或職業訓練的機會；
- 4.使單位在一日之內有更長的作業時間；
- 5.使單位在業務尖峰期間，能有幫手加入；

- 6.可延長設備操作的時間，表示資本設備的使用時間增加，即單位產出增加，最終產品的成本降低（Jankanish，1990）；
- 7.高技術員工的留任方式之一，可作為招募員工的利器；
- 8.提高員工的工作滿足和士氣，降低缺勤率。

部份時間工作者最重視的為時間上的彈性，今日勞動者對於工作報酬、工作滿意度、專業能力的發揮、生活自主性的追求、雇主的管理措施等等，致使部份時間工作者的工作形態大量增加，目前此種工作型態被廣泛使用於餐飲、賣場、休旅、加油站等服務業裡，一般企業較常見的有清潔、廚房、花圃整理、交通車司機等等。部分工時工作者多以工作時數論酬，只要能規劃出適用的職務，實施較無太大問題。

工時彈性的主要類型比較如下表：

表 2.2 工時彈性的類型比較

項目	工時制度	定義	特性	工時調整權
	變形工時	指勞資雙方約定在依定期間內，員工只需平均一週的工作時間符合規定的工作時數。	在某段時間內的總工時不變下，將原工作天的工時分配到其他天裡，以換得更多的休閒日。	雇主
	彈性工時	是「核心工作時間」和「彈性上下班時間」兩種工作形式組合的工時制，這種工作制主要被小公司所採用。	由核心時間與彈性時間組成，員工可決定上下班時間。	員工
	部分工時	指事業單位內員工所從事工作時間較一般規定的正常工作時數為短的制度。	工作時間較一般全職工作時間短。	員工

資料來源：本研究整理



變形工時和彈性工時不可混為一談，兩者雖然都是工時彈性化的一種，皆對工作時間加以彈性運用，然工時調整權卻完全不同。變形工時的工時調整權在於雇主，是將一定期間的工作時間依照工作量的多寡作不等量分配，一定期間譬如一週、二週、四週不等，甚至國外有一年的變形工時制度，雇主可在某段期間工作總時數不變之下，將每日工作時間更改，因此勞工可能一日要工作十小時或十二小時；由於變形工時較利於雇主配合業務量調整工作時間，故法規為避免影響勞工的利益、過度壓榨勞工，對於變形工時都會有些範圍限制的規定。另一方面，彈性工時的工時調整權責則在於勞工，在此制度下每日的工作時間仍固定，但勞工可在公司規定的一定範圍內自行決定何時上下班或吃午餐，只要謹守每日工作的總時數即可，譬如員工可在八點到九點上班，工作時數滿八小時可下班，因此全部員工不會同時上下班，此制度賦予員工更大的自主性。

### 第三節 工時彈性化對員工的影響

工作時間是非常重要的勞動條件之一，不僅對員工有重大的影響，對企業和整體社會有深具影響力。對員工而言，工作時間的長短及安排，不但影響其所得、健康和自由支配時間的多寡，也影響到家庭和社會生活。對企業而言，工作時間直接影響到工作分配和設備利用率，從而影響到企業的成本和收益。就整體社會而言，工作時間影響到產業的競爭、就業和失業水準及國民的休閒生活。近年來隨著社會演變和經濟的發展，勞工的生活型態和需求已有所改變，傳統的工作時間制度不敷實際的需要，因而產生工作時間彈性化的概念。

工時彈性化的概念，乃是由於科技資訊、通訊技術發達等因素，促使企業組織與工作型態產生許多變革，而為了因應這些改變，工時也呈現多樣化的趨勢。工時彈性化的實際措施，包括有加班、變形工時制度的運用、部分工時的運用、彈性給假計畫、彈性工作時間的設計等等。由於近年來工時已朝彈性化發展<sup>25</sup>，

---

<sup>25</sup> 參見陳正良，(2002)，工時制度已朝彈性化快速發展，財團法人國家政策研究基金會 國策評論，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-C-091-123.htm>，上網日期：2009/03/15。

故了解員工所持的態度和傾向，以便作為政策和人事策略的依據，成為當前重要的議題。而學者們用來衡量工時彈性化對員工的影響的指標，基本上是以工作滿足、工作壓力、離職傾向、工作生活品質、休閒參與來作探討。

## 一、工作滿足

### (一) 工作滿足定義

工作滿足的概念係由 Hoppock 於 1935 年提出，他認為工作滿足是指工作者心理上、生理上對工作環境與工作本身的滿意感受，是一種心理狀態的整體性單一概念<sup>26</sup>。自工作滿足概念提出後，由於認為員工的心理因素會影響工作績效，因此員工的心理因素即被高度重視；研究提出員工的工作滿意程度越高，其工作績效也就越高<sup>27</sup>。然由於各個學者研究範圍、對象等不同，其對於工作滿足亦會有不同解釋，如下表：

表 2.3 工作滿足之定義

學者	年代	工作滿足的定義
Muchinsky	1983	工作滿足如同任何滿足的感覺，指一種情緒情感的反應，代表喜歡或不喜歡的感受。
Gibson,Ivancevich&Donnelu	1991	個人對於工作的態度，而該態度係來自於對於工作的認知，且基於工作環境的各個構面。
Robbins	1993	工作滿足是員工認為從工作中應得的報償與實際報償間的差距。
Steer&Black	1994	指令人愉快或積極地由對於工作及工作經驗評價產生的情緒狀態。
Jennifer	1996	認為工作滿足是員工對他們現在這份工作的感覺、信仰與態度。

資料來源：整理自周志勝，汽車修護人員的工作滿足、組織承諾與專業承諾關係

<sup>26</sup> 參見 Hoppock,R(1935).Job Satisfaction,N.Y.:Harper&Brother.

<sup>27</sup> 參見 Fitzgerald,E.R,(1996).A Study of the Organizational Culture Effects on Job Satisfaction in the Federal Government..Nova Southeastern University.

之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，中華民國九十年六月。

綜合上述定義，工作滿足乃指員工藉由工作的經驗，所產生的正向或負向的感覺，是一個人對於工作的心理狀態與反應。

## （二）工作滿足的重要性

Davis<sup>28</sup>的研究指出，組織內員工工作滿意度得提高，可獲得以下效果：<sup>29</sup>

- 1.員工自動配合企業調節，且能達成組織的共同目標。
- 2.對整體組織及領導者有高度效忠。
- 3.對組織表現出好的工作紀律。
- 4.當組織遭遇到困難時，員工會共體時艱共度難關。
- 5.員工對本身的工作有更高的興趣。
- 6.能夠自動自發地努力工作，提高生產力，進而提升組織績效。
- 7.成員對組織有較高的忠誠度與認同感。

## （三）影響工作滿足的因素

影響工作滿意的因素眾多，但不外乎個人屬性和環境兩大因素，而影響工作滿足不能只由個人屬性或環境便向來決定，而應取決於兩者間多元而複雜的關係<sup>30</sup>。Seashore&Taber<sup>31</sup>指出工作滿意的主要變項，包括了前因與後果變項。

前因變項可分為環境變項與個人屬性兩類：

- 1.環境變項：政治及經濟環境、職業性質、組織內部環境、工作與工作環境。
- 2.個人屬性：人口統計特徵、穩定人格特質、能力、人格特質、知覺認知和期望。

後果變項則分為個人反應、組織反應、社會反應變項：

- 3.個人反應變項：如退卻、攻擊、工作績效、之絕歪曲、疾病等。
- 4.組織反應變項：如生產力、品質、流動率、曠職、怠工等。

<sup>28</sup> 參見 Davis, K., (1984), Human Relation and Organizational behavior, NY:Free Press.

<sup>29</sup> 參見林元山，(2000)，人力資源管理滿意度,領導型態對員工工作滿意度之研究--以中部四縣市證券商為例，私立靜宜大學企業管理學系碩士論文。

<sup>30</sup> 參見林建忠，(2003)，組織承諾與工作滿意之調查研究：嘉義縣市警察和消防人員之比較，國立中正大學政治學研究所。

<sup>31</sup> 參見 Seashore, S. E. and Taber T. D., (1975), Job Satisfaction and Their Correlations. American Behavior and Scientists. 18, Jan-Feb: 346.

5.社會反應變項：如國民生產毛額、疾病率、政治穩定性。

當工作無法獲得滿足時，員工會出現以下行為特徵<sup>32</sup>：消極退縮、袖手旁觀、徘徊不定。悲傷、敵視、產生不安全感。故管理者應隨時留意員工有無工作不滿的特徵，以作為管理策略的參考；因為員工對於工作滿足的態度，亦會直接或間接對工作績效產生影響。

#### （四）工作滿足與工時制度的相關研究

Latona(1981)<sup>33</sup>的研究指出，彈性工時制度的施行，使員工的工作滿足明顯提升。Hicks & Kljmoski(1981)<sup>34</sup>的研究則發現，彈性工時的實施，讓員工覺得工作有更多自主權，但對於工作滿足的影響不明顯。Bannar & Lavan(1985)<sup>35</sup>發現，彈性工時制度，能滿足員工對於休閒的需求，而對於工作夥伴和薪酬的滿足也顯著提高。

## 二、工作壓力

### （一）工作壓力定義

早期壓力的概念始於美國密西根大學社會科學研究所教授 French 和 Kahn(1962)<sup>36</sup>將壓力的概念引入企業管理界，此後學者們即開始探討工作中的壓力問題。而工作壓力的定義繁多，茲將學者對工作壓力的定義略舉一二：

---

<sup>32</sup> 參見蔡崑源，(2000)，華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

<sup>33</sup> 參見 Latona, Joseph C., Flexitime and the Compressed Workweek for the Small Firm: Some Employee Reactions. *American Journal of Small Business*.

<sup>34</sup> 參見 Hicks, William D., & Kljmoski, Richard J. (1981), The Impact of Flexitime on Employee Attitude, *Academy of Management Journal*. Vol:24, Iss:2, P.333-341.

<sup>35</sup> 參見 Bannar, David K., & Lavan, Helen, Implications of the Work/Leisure Relationship for Managerial Decision Making, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol:6, Iss:1, (1985), P.12-15.

<sup>36</sup> 參見 French, J.R., & Kahn, R.L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, P.1-47.

表 2.4 工作壓力的定義

學者	年代	工作壓力的定義
Fleming	1984	工作壓力是一種概念化的過程，其隱含個人對危險或威脅等刺激的認知與反應。
Amal	1990	工作壓力是個人對威脅其本身之工作環境的反應。
李明書	1995	工作相關情境與個體產生交互作用，促使各體產生調適反應的一種狀況，個體若無法控制情境因素造成的不利後果，即會產生。
郭盈卿	1999	工作者在工作環境中受到工作特性的影響，所造成的心理層面之負面程度。
江坤鈺	2001	個人與環境互動的產物，當個體受到威脅會產生生理和心理上的變化，並使人在情緒上有不愉快之感受。

資料來源：整理自蔡軒，客服人員工作壓力對勞資關係的影響，國立政治大學勞工研究所，中華民國九十七年元月十七日。

歸納學者對於工作壓力的定義，本研究認為工作壓力乃指個人在工作環境中，受到威脅或刺激等情境時，在生理或心理上所產生的反應。

## (二) 工作壓力的來源

學者 Greenberg(1995)<sup>37</sup>歸納工作壓力的來源包括：

1. 工作上的壓力來源：工作本身性質、工作者在組織中的角色、生涯發展問題、工作上的人際關係、組織結構和氣氛。
2. 組織外的壓力來源：家庭問題、生活危機、財務問題。

<sup>37</sup> 參見 Greenberg, G. (1995). Comprehensive stress management. New York: ViKing.

由於工作壓力來自於工作者和工作環境的互動，因此工作職務的設計、人際關係、職務角色等等也就相形重要。而工作時間亦屬於工作環境的一環，因此管理者在作工作時間設計時，也應考慮到工作時間是否會造成工作者壓力的來源。

### （三）工作壓力產生的症狀

工作壓力所產生的症狀，可分為生理、心理、行為上的症狀來探討<sup>38</sup>：

- 1.生理上的症狀：員工個人受到工作壓力時所呈現的生理上癥候，最顯著如患高血壓、易發怒、心臟病、食慾不振等。然由於生理上的徵候並非僅單純的工作壓力所引起，因此學者往往轉向於注意心理症狀，作進一步的探討。
- 2.心理上的症狀：工作不滿足是從壓力引起的最簡單且顯著的心理效果，而壓力所引起的心理症狀包括緊張、焦慮、易怒、厭煩與拖延等心理狀態。
- 3.行為上的症狀：行為的症狀包括抽菸增多、飲食習慣改變、說話急促、失眠等現象，而在組織方面的行為症狀則包括績效降低、參與意願降低、逃避責任、缺勤，離職增加等現象。

### （四）工作壓力與工時關係的調查

工研院服務業科技應用中心與康健雜誌於 2007 年合作完成的「健康企業大調查」<sup>39</sup>，以天下雜誌的台灣一千大企業為母體發出問卷，調查結果顯示，高達 83% 的上班族擔心工作壓力讓自己生病，而員工認為職場中可能會影響健康的因素中，以工時過長或工作量太大排名第 1，佔 74.04%，其次依序是缺乏運動、不健康的工作環境、長年外食、人際關係不協調。另有 25% 員工表示常常為工作而焦慮，超過 7 成 2 偶爾焦慮，女性又多於男性。

根據 BBC 報導，英國政府調查發現，英國雇員的工作時數正日益增長。工作壓力是英國的一個職業病。英國貿易工業部的一項調查顯示，六分之一的英國雇員每周工作時間超過 60 小時，工作時間導致更大的工作壓力，而工作壓力也越來越影響到人的身心健康。《英國醫學期刊》在 2002 年 10 月 19 日發表的研究

<sup>38</sup> 參見林榮模，(1990)，工業心理學(四版)，台北：中小企業顧問有限公司。

<sup>39</sup> <http://big5.huaxia.com/xw/tw/2007/00722686.html>，上網日期：2009/04/02。

報告更進一步指出，工作壓力高以及付出和回報的不平衡性可能增加心臟病死亡。這是第一次把工作壓力與心臟病導致死亡聯繫一起的研究。這現結果表明應該設法阻止、減少雇員過高的工作壓力<sup>40</sup>。

### 三、離職傾向

#### (一) 離職傾向定義

Miller 和 Katerberg(1979)<sup>41</sup>認為離職傾向是離職念頭與尋找其他工作機會傾向的總合表現或態度，其為離職行為中一個非常重要的預測變項。離職傾向是離職行為的心理先行事項，而個人離職行為則決定於離職傾向的強弱。

由於離職傾向是預測員工離職行為的有效指標，當員工面對工作時間所產生的困擾、感覺工作壓力不堪負荷時，可能會選擇轉任其他工作，因此將此一變項納入討論範疇。

#### (二) 影響離職行為的因素

學者對於影響離職的因素有諸多討論，主要分為以下七大類（Mobley、Griffeth、Hand、Meglino,1976）：

- 1.人口統計因素
- 2.整體工作滿意
- 3.組織及工作環境因素
- 4.工作內容因素
- 5.外在環境因素
- 6.職業行為
- 7.行為意願、組織承諾、工作投入等

#### (三) 離職傾向與工時相關之研究

楊家雅（1992）<sup>42</sup>調查發現，在家工作者與不同核心時間的安排、不同寬窄

<sup>40</sup> <http://www.epochtimes.com/b5/2/11/7/c9280.htm>，上網日期：2009/04/02。

<sup>41</sup> 參見 Miller, H.E. & Katerberg, R. (1979). Evaluation of the Mobely, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64 (5), P.509-571.

<sup>42</sup> 參見楊家雅，(2001)，彈性工時制度對員工工作滿意度及離職傾向之影響，中國文化大學企

的員工選擇幅度、不同長短的處理期等各種彈性工時制度，凡是員工對時間愈有適度自主權者，其離職傾向愈低。陳又綾（2008）<sup>43</sup>的調查則發現，加班時數越高，越容易引發員工離職的意圖。由於近年來台灣業界採取責任制的制度，使得上下班的時間日趨模糊，無形中增加了員工的加班時間，導致工作時數過長。長久下來，對於員工身心造成不良影響，也影響了其工作意願。

#### 四、工作生活品質

##### （一）工作生活品質定義

工作生活品質的概念乃源於英國與歐洲國家的社會-科技理論，其基本構想是針對改善生產科技與員工在社會/心理層面的需求，進而提高生產力。而此概念傳至美國後，即演變成注重員工個人層面，並假設當地員工滿足於對工作的體認時，將有助於組織生產力的提升，而組織也會將成果回饋於勞工，如此相對提高了勞工對工作的滿足程度<sup>44</sup>。此後工作對員工身心健康和對工作滿足感的影響，也漸漸引起學者們的興趣。Robbin(1992)<sup>45</sup>認為，工作生活品質是一種過程，也是組織回應員工需求的決策，而決策影響到員工的工作生活，故發展出讓員工完全參與的機制。Rosow(1992)<sup>46</sup>認為工作生活品質的定義及是以員工為主，透過組織與個人交互作用，使員工能真正享有工作成就與樂趣，進而達成組織提升效率、品質目標與改善員工工作生活的管理制度。

總之，工作生活品質乃是員工對於工作和環境的主觀感受，若企業藉由適當的工作安排、工作環境的設計等，來提升員工的工作滿意度，員工也會將對工作滿足的體驗轉換成企業的生產力，使企業生產力提高。

##### （二）工作生活品質構面

---

業管理研究所碩士論文。

<sup>43</sup> 參見陳又綾，(2008)，影響年輕族群薪資與離職傾向之因素探討，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

<sup>44</sup> 參見簡建忠，(1995)，人力資源發展，台北：五南。

<sup>45</sup> 參見 Robbins, S.P. (1992). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

<sup>46</sup> 參見 Rosow, J. M. (1992). Solving the Human Equation in the Productivity Przzle. *Management Review*, 66(2),P.40-43.



工作生活品質的核心構面簡述如下<sup>47</sup>：

- 1.工作環境—係指工作場除了重視安全衛生外，交通便利也可讓員工不用承受舟車樓頓之苦，樂於在工作發揮所長。
- 2.薪資—指公司對員工在工作表現上的回饋，即給予基本的待遇，達到合理且公平。
- 3.福利—薪資及津貼外的報酬。
- 4.工作保障—指確保工作者不因內外環境因素的變遷，而失去現有工作或被任意調動。
- 5.工作與家庭、社會關係—期許員工工作和家庭生活協調平衡外，對任職的公司亦具有榮譽感。
- 6.自我學習成長與發展—指公司能指導員工妥善安排職業生涯規劃，使員工發揮其專業技能與工作經驗，學習新知以期能符合成長之需。
- 7.人際關係—指同仁間彼此坦承、信任、尊重與和睦共處，主管更以體諒、友善的心態，上下其心共創溫馨的工作環境。

### （三）工作生活品質與工時相關的研究

賴明德(1999)<sup>48</sup>的調查發現，輪班人員在工作生活品質知覺滿意度偏低，其中以家庭與工作關係、薪資福利及工作環境等構面的滿意較非輪班人員低；輪班人員在工作適應上也較非輪班人員差；工作生活品質知覺滿意度與工作適應間顯著高相關；因此企業在實施輪班工作時須提供輪班工作者正確的輪班工作生活模式，並設計一套專屬輪班工作系統之福利制度；對輪班員工的家庭協助，除了提供已婚輪班員工托嬰、育嬰之協助外，亦應協助未婚輪班工作者參與社會活動；在實施輪班制度時可考慮運用壓縮工時來增加輪班工作者的休假天數，減少對家

---

<sup>47</sup> 參見沈哲生，(2004)，組織變革工作再設計下員工工作特性、工作生活品質與工作投入關係之研究—以台電公司電力調度自動化為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

<sup>48</sup> 參見賴明德，(1998)，輪班人員工作生活品質與工作適應關聯性研究，靜宜大學企業管理學系。

庭與社交活動的衝擊。廖怡婉(2002)<sup>49</sup>的研究則指出，主管由於工作多採取責任制，較多超時工作和職責的壓力，故工作生活品質較低滿意度較低。

## 五、休閒參與

### (一) 休閒的定義

休閒的觀念一直到工業革命之後才出現的，當時所謂的「休閒時間」指人們不在工作的時間，個人自己可支配的時間，不受職責束縛的自由時間。當時「休閒」定義為：因事情、活動或責任中斷而得到的自由。經過時代推移，休閒的意義更廣泛，林東泰(1992)<sup>50</sup>認為實際的休閒必需是經由身體力行參與活動，並得到心靈上的滿足而言。透過休閒參與，可更明確瞭解是哪些因素決定了休閒行為和休閒經驗；透過休閒參與，休閒研究將可以更深入個人的認知和情意層面，探索有關休閒研究的基本問題。

綜合學者定義，休閒乃是個人在滿足其必要約束的時間外，可依其所好自由從事其有興趣的活動的時間。

### (二) 勞動--休閒模型

以所得和休閒的選擇理論來分析個人對於工作時間的選擇。

假設休閒和所得都是正常財貨的情況下，由於個人所能支配的時間有限，工作時間多寡決定於個人對所得和休閒之間的選擇。若選擇較多的工作時間，休閒必將減少；選擇較多的休閒時間，勞動時間也會減少。

工資率的變動對勞動時間的影響，可用經濟學消費理論的所得效果和替代效果來分析。當工資率上升時，工作時間會增加或減少，要看兩種力量消長的結果，一是替代效果，一是所得效果。替代效果是休閒和工作(所得)間，由於相對價格改變，引起較便宜者替代較貴者的效果。在此狀況下，當工資上漲時，勞動者會縮短休閒時間、增加工作時間。所得效果是指在工資上升時，工資上升帶來更多所得，勞動者會增加對正常物品的消費，在休閒時間是正常物品的情況下，會增

<sup>49</sup> 參見廖怡婉，(2001)，輪班對工作生活品質滿意度影響之研究-以 A 公司飛機修護人員為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

<sup>50</sup> 參見林東泰，(1992)，休閒知覺自由與工作滿足之研究。社會教育學刊，P.59-114。

加對休閒時間的消費。

一般說來，替代效果作用力大於所得效果，會造成工資率上升帶動工時增加，個人勞動供給曲線為正斜率。但當工資率達到一定程度之後，所得效果就會超越替代效果，個人勞動供給曲線變成負斜率，勞工願意花時間休閒而減少勞動，此種稱為後彎性勞動供給曲線，如下圖所示：

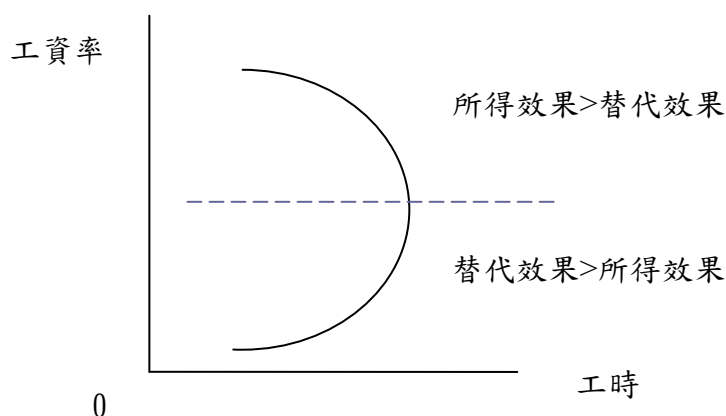


圖 2.3 後彎性勞動供給曲線

資料來源：參見蔡攀龍、張寶塔，個體經濟學，P. 225。

### （三）休閒與工時相關的調查

近年來歐美各工業國家，已開始注意員工的工作和生活上的問題，以及其休閒時間的運用。其中比利時於 1919 年通過「每日八小時工作法」後，即開始研究勞工休閒生活的改進，並採取實際的政策。而英國則在 1922 年的研究中指出：注重員工的社會生活，可減少其操作上的疲勞，且增加其工作效率，增進組織內和諧的氣氛<sup>51</sup>。隨著時代進步、休閒觀念的普及，各國的工作時間也開始縮減，如英國在 1996 年起每週工作時數平均為 38 小時，韓國在 2002 年起每週工作時數平均為 40 小時，美國、法國、瑞典等國也開始關注於改善員工的休閒活動，藉以安定員工生活及提高生產效率，而今勞工的工作時間運用已增加，其休閒時間和次數亦因此增加。隨著時代的趨勢，我國行政院主計處編印的「台灣地區社

<sup>51</sup> 參見許義雄、張清龍，(1979)，我國職工閒暇意識及其活動傾向調查研究—以台北地區職工為研究中心，體育學報第 1 期，P.124-170。

會發展趨勢調查報告－時間運用」亦將我國國民每日二十四小時的時間分配，劃分為三種時間來調查：1.必要時間：人類生理必需有的時間，如：睡覺、盥洗、沐浴、用餐時間……等。2.約束時間：經營社會生活時所必需要有的工作時間、學生之上課時間以及家庭主婦之料理家務時間。3.自由時間：指 24 小時中扣除「必要時間」與「約束時間」外之活動時間。

總之，員工除了工作以滿足其物質生活外，提高員工精神生活水準，培養適當的休閒活動，紓解工作壓力，進而提高其生產力，對於個人生活、企業發展、社會安定和經濟提高，均有正面的助益。由於工作時間的長短、彈性等，會影響到員工的休閒活動，故休閒也為應探討的課題。

#### 第四節 小結

工作時間攸關企業經營效益和勞工的工資計算等，為重要的勞動條件之一，包含雇主主觀之認可和與業務之關連性兩個重要概念，定義為「勞工置於雇主指揮監督下之時間，或依雇主之明示或默示而從事其業務之時間」。而在企業實務上依照勞務密度高低可將工作時間分為數種類型，不以受雇主支配的時間為限，因此本文認為對於工作時間的解釋應以應義來解釋，以求符合實務之情形。而影響工作時間的因素包括了教育程度、工資高低、個人主觀意願、政府政策、人力供需狀況、集體協商、經濟景氣變動、企業管理因素、國際規範和競爭壓力、產業特性等，近年來我國以經濟景氣變動、政府政策、企業管理因素、競爭壓力等對工作時間制度的影響程度最大，也造成工時彈性的趨勢。

討論工時彈性的概念，必須先理解勞動彈性化、人力資源彈性管理策略。自十九世紀末開始，在經濟全球化發展的情況下，政府對勞動市場的主導性降低、就業結構快速變化，勞動市場彈性化成為了因應全球化的議題。勞動彈性化最早由 John Atkinson 等人於 1984 年所提出，此概念意涵在於企業不再如以往般長期正式雇用勞動力，而是採用彈性與多樣的方式取得所需人力。勞動彈性化的

策略包含了：僱用上的彈性、職能或功能彈性化、工時上的彈性、工資的彈性化、工作外包與在家上班等類型，此趨勢讓勞工的就業型態和勞動條件等受到影響。隨著勞動市場變遷、工作型態更加複雜，人力資源管理也以「彈性管理」為調整的方向；彈性管理的中心價值在於欣賞個別差異、開發每一員工的獨特能力與尊重需求、強調自我管理價值、用不同制度來適應人力資源多樣化發展。在彈性管理的趨勢之下，產生了工時彈性的概念。工時彈性化就廣義而言包括了彈性工時、變形工時、部分工時、彈性工作場所等；彈性工時是由核心時間和彈性時間搭配組合的工作時間制度，此種制度較適合獨立性強的工作。變形工時是勞資雙方約定於一特定期間內總工時不變的情況下，將正常工時重新分配到該特定期間內的其他時段，實施時也會連帶影響到加班時間的計算。部分工時則是正常工時較類似全時工作者的正常工時為少之勞工，其型態繁多，部份時間工作者最重視時間上的彈性。變形工時和彈性工時並不相同，變形工時的工時調整權在雇主上，指雇主將一定期間內的工時依照工作量作不等量的分配，在此情況下員工每日的工作時間亦有可能改變，如員工每日工作十二小時、一個月工作二十天休息十天等等；彈性工時則在每日總工時不變之下，賦予員工更大的自主性。

近年來隨著經濟發展和社會型態的改變，工作時間已朝向彈性化發展，故了解員工所持的態度和傾向，作為政策和人事策略的依據，成為當前重要的議題。學者們用來衡量工時彈性化對員工影響的指標，多以工作滿足、工作壓力、離職傾向、工作生活品質、休閒參與來探討。工作滿足是指工作者心理上、生理上對工作環境與工作本身的滿意感受，研究指出彈性工時的實施會讓員工覺得工作有更多自主權、滿足其對於休閒和生活的需求，對於工作夥伴和薪酬的滿足也會顯著提高，然對於工作滿足的影響不明顯。工作壓力乃指個人在工作環境中，受到威脅或刺激等情境時，在生理或心理上所產生的反應，相關研究指出員工的工作時間越長、其工作壓力也就越大，工作壓力也會進而影響員工的身心健康。離職傾向是離職念頭、尋找其他工作機會傾向的總合表現或態度，調查發現員工加班

時間越高者，其離職傾向越高；對於時間愈有自主權者，其離職傾向也就愈低。工作生活品質乃是員工對於工作和環境的主觀感受，研究指出輪班人員和採取責任制的員工，在工作生活品質知覺滿意度偏低。休閒乃是個人在滿足其必要約束的時間外，可依其所好自由從事其有興趣的活動的時間，勞動-休閒模型可解釋個人如何決定其工作時間，由縮短工作時間的國際趨勢可看出各工業國家已開始關注勞工休閒生活的運用，認為員工除了工作滿足其物質生活外，也應注意提高員工精神生活水準、培養適當的休閒活動，紓解工作壓力，並進而提高其生產力。