

# 106 年 3 月碩士技職員工薪資調整案 工會處理大事紀

**106.3.31 12:13 PM**

調薪案討論熱烈同仁反彈聲浪大 理事長彙整輿情供董事長及勞、資雙方參考籲檢討以學歷切割薪調界線的公平合理性

**From:** GT 地工部 林志權

**Sent:** Friday, March 31, 2017 12:13 PM

**To:** HO 經理部 周禮良 <[joychoutw@ceci.com.tw](mailto:joychoutw@ceci.com.tw)>; HO 經理部 劉沈榮 <[siliu@ceci.com.tw](mailto:siliu@ceci.com.tw)>; HO 經理部 王炤烈 <[shilua@ceci.com.tw](mailto:shilua@ceci.com.tw)>; BR 企劃部 吳淑惠 <[wiji52@ceci.com.tw](mailto:wiji52@ceci.com.tw)>; AM 管理部 李魁士 <[chrisli@ceci.com.tw](mailto:chrisli@ceci.com.tw)>; HO 經理部 林曜滄 <[lintew@ceci.com.tw](mailto:lintew@ceci.com.tw)>

**Cc:** GT 地工部 林志權 <[inc6326@ceci.com.tw](mailto:inc6326@ceci.com.tw)>; AD 建築部 王宗駿 <[wangtc@ceci.com.tw](mailto:wangtc@ceci.com.tw)>; SB 第二結構部 湯允中 <[tangyc@ceci.com.tw](mailto:tangyc@ceci.com.tw)>; HI 蘇花改監造專案 楊世平 <[tomyang@ceci.com.tw](mailto:tomyang@ceci.com.tw)>; TC 運土部 邱奕堅 <[tc646@ceci.com.tw](mailto:tc646@ceci.com.tw)>; WU 世曦工會@ <[wu@ceci.com.tw](mailto:wu@ceci.com.tw)>

**Subject:** 有關此次同仁加薪事宜

**董事長 總經理 各位資方代表**

有關此次 92 年後碩士同仁加薪案在各部門引起很大波瀾，工會電話接到手軟，同仁表明反彈的聲浪不斷，e mail、留言版更是直白...，請長官們參考。

建議公司儘速將此次薪調原則向同仁敘明以免造成更多誤解與民怨；以學歷切割薪調界線的公平合理性建議一併檢討。

**綜整同仁反映與訴求重點節錄：**

1. 有關此次同仁加薪事宜，再次顯示出公司目前政策的不適當，並加深了同仁們之間對公司的不信任感與失望。
2. 切割碩士與學士加薪純粹只是造成階級對立更嚴重而已...
3. 學歷不代表能力，只是進入公司的門檻，碩士做的事情不一定比大學畢業的人有效率。
4. 因家貧役畢立即投入職場，當年考技師別第一名，其分數比博士碩士還要高 10 分....。不公平的加薪條件，已經造成士氣低落。用碩士學歷來做加薪條件，真的很難讓人服氣，目前許多研究所程度真的很差....
5. 現在公司不僅不想凝聚整體的向心力，還要搞內部的階級對立就是了？碩士這學歷本身就已經 +4000 了，憑什麼只加特定學歷？...
6. 碩士起薪原已比學士學位多四千，現在又加三千，起薪的差距高達七千。即使學士學歷每年都拿到甲的考績，而碩士都拿乙考績，表現好的學士即使要跟該位表現平平的碩士拿到同樣的月薪，以現行調薪制度要高達 14 年。...合理嗎？
7. 若 92 年後碩士起薪 36000 元薪資偏低，加薪 3000 元至 39000 元屬合理；我學士進公司起薪 32000 元自修苦讀拿到碩士學位，應該加薪 7000 元才合理呀，怎麼一毛錢都沒有？

理事長

林志權

台灣世曦工程顧問公司企業工會  
台北市內湖區 11491 陽光街 323 號 5 樓  
Tel : (02)8797-3567 ext.8725  
0911-260800  
Fax : (02)8797-3121

E-mail : [inc6326@ceci.com.tw](mailto:inc6326@ceci.com.tw)

**106.3.31 01:09 PM**

**劉副總就 106.3 調薪案向勞方說明公司決策依據**

**From:** HO 經理部 劉沈榮

**Sent:** Friday, March 31, 2017 1:09 PM

**To:** GT 地工部 林志權 <[inc6326@ceci.com.tw](mailto:inc6326@ceci.com.tw)>; AD 建築部 王宗駿 <[wangtc@ceci.com.tw](mailto:wangtc@ceci.com.tw)>; SB 第二結構部 湯允中 <[tangyc@ceci.com.tw](mailto:tangyc@ceci.com.tw)>; HI 蘇花改監造專案 楊世平 <[tomyang@ceci.com.tw](mailto:tomyang@ceci.com.tw)>; TC 運土部 邱奕堅 <[tc646@ceci.com.tw](mailto:tc646@ceci.com.tw)>; RT 捷運部 潘建鴻 <[chp1803@ceci.com.tw](mailto:chp1803@ceci.com.tw)>

**Cc:** WU 世曦工會@ <[wu@ceci.com.tw](mailto:wu@ceci.com.tw)>; HO 經理部 周禮良 <[joychoutw@ceci.com.tw](mailto:joychoutw@ceci.com.tw)>; HO 經理部 王炤烈 <[shilua@ceci.com.tw](mailto:shilua@ceci.com.tw)>; BR 企劃部 吳淑惠 <[wiji52@ceci.com.tw](mailto:wiji52@ceci.com.tw)>; AM 管理部 李魁士 <[chrisli@ceci.com.tw](mailto:chrisli@ceci.com.tw)>; HO 經理部 林曜滄 <[lintew@ceci.com.tw](mailto:lintew@ceci.com.tw)>

**Subject:** RE: 有關此次同仁加薪事宜

林理事長、各位勞方代表、潘主任委員鈞鑒：

此次公司調整民國 92 年以後以碩士學歷進入公司之工程職系同仁薪資一事  
主要係考量民國 92 年時曾調降核薪標準並考量目前同業之核薪標準差異而定  
而有關同業之核薪標準調查結果亦曾向林理事長及潘主委當面報告  
相信二位亦充分瞭解就我們調查結果顯示  
在工程職系之學士及博士核薪部分公司與同業間差異並不顯著  
而碩士部分則有 3,000 元之差距  
此即公司為何做此決定之主要原因  
以上報告

劉沈榮 敬上 106.3.31

**106.3.31 7:14 PM**

**林理事長及潘主委向董事長及資方代表 補充說明公司過往有升等不晉敘的歷史，籲考量薪資結構合理性、儘速啟動其它尚未合理薪調部份及推動「全面薪資結構調整」**

**From:** GT 地工部 林志權

**Sent:** Friday, March 31, 2017 7:14 PM

**To:** HO 經理部 周禮良 <[joychoutw@ceci.com.tw](mailto:joychoutw@ceci.com.tw)>; HO 經理部 王炤烈 <[shilua@ceci.com.tw](mailto:shilua@ceci.com.tw)>; BR 企劃部 吳淑惠 <[wiji52@ceci.com.tw](mailto:wiji52@ceci.com.tw)>; AM 管理部 李魁士 <[chrisli@ceci.com.tw](mailto:chrisli@ceci.com.tw)>; HO 經理部 林曜滄 <[lintew@ceci.com.tw](mailto:lintew@ceci.com.tw)>

**Cc:** GT 地工部 林志權 <[inc6326@ceci.com.tw](mailto:inc6326@ceci.com.tw)>; AD 建築部 王宗駿 <[wangtc@ceci.com.tw](mailto:wangtc@ceci.com.tw)>; SB 第二結構部 湯允中 <[tangyc@ceci.com.tw](mailto:tangyc@ceci.com.tw)>; HI 蘇花改監造專案 楊世平 <[tomyang@ceci.com.tw](mailto:tomyang@ceci.com.tw)>; TC 運土部 邱奕堅 <[tc646@ceci.com.tw](mailto:tc646@ceci.com.tw)>; RT 捷運部 潘建鴻 <[chp1803@ceci.com.tw](mailto:chp1803@ceci.com.tw)>

**Subject:** 有關此次同仁加薪事宜補充說明

**董事長 總經理 劉副總 各位資方代表**

非常感謝人事部門費心收集同業薪資、福利等現況，驗證目前本公司「底薪」確實偏低的事實(尤其92年後之碩士起薪)，並依工會代表與周董事長座談會結論，先行將同業訪查結果於2月底(或3月初)口頭向林理事長及福委會潘主委說明。由於該份“同業之核薪標準調查結果”(密件)只有92年以後碩士學歷進入公司之同仁薪資與同業間差異資料綜整，資料只能看不能留存，更難查證，林理事長及潘主委對該資料表示尊重。同時當天也表達了以下建議及看法，補充說明如下：

1. 對人事部門收集資料顯示92年後碩士起薪落後同業較大乙事表示尊重，建議多訪查不同年代(不侷限在92年後)同一年資在同業間的薪資差異，更能貼近現況。
2. 由於同仁及同業之薪資屬於個資，工會無法取得大數據研析，但從公司過往有8年升等不晉敘的歷史，以高獎金替代底薪調整之經營策略及面試人員填寫之過往薪資及同儕間之薪資結構等研判，均可驗證同仁底薪普遍偏低的事實。
3. 工會對薪資議題立場始終如一，公司應朝「全面性薪資結構調整」才能徹底解決問題。

本次調薪案應該謹是「全面性薪資結構調整」的序曲，其它尚未合理調整部份建請儘速檢討啟動，以免造成公司人才流失，另依106.3.16勞資會議「第二案：請公司根本解決薪資結構問題。…」勞資雙方決議：「針對公司同仁全面薪資結構調整，請持續爭取辦理。」請公司依決議積極辦理。該提案說明二(註1)所建議的辦法亦請公司斟酌考量。

註1  
勞資會議第二案說明二。「…二.薪資結構調整應全面檢討及配套，才不會頭痛醫頭痛腳醫腳，製造更多不整合的介面，造成更多衝突，如成立世曦以後進用者，逕行調整底薪阻力較低，跨中華與世曦者，要中華同意可能緩不濟急，則可配套由世曦給予一定比例金額補貼，則勉強維持公允，直到中華對世曦薪資顧慮解除後一併整合。在之前的勞工會議中董事長有提到新人底薪過低要調整的問題應儘速執行，也請配套考量全體薪資結構的合理性。…」。

**林志權理事長及潘建鴻主委 敬上**

#### **106.4.6 4:58 PM**

### **經理部秘書代發說明給工會理、監事及勞方代表 說明原始學歷碩士技術職系員工薪資調整案之原委**

**From:** HO 經理部 梁嘉晏

**Sent:** Thursday, April 06, 2017 4:58 PM

**To:** GT 地工部 林志權 <[inc6326@ceci.com.tw](mailto:inc6326@ceci.com.tw)>; AD 建築部 王宗駿 <[wangtc@ceci.com.tw](mailto:wangtc@ceci.com.tw)>; SB 第二結構部 湯允中 <[tangyc@ceci.com.tw](mailto:tangyc@ceci.com.tw)>; TC 運土部 邱奕堅 <[tc646@ceci.com.tw](mailto:tc646@ceci.com.tw)>; RT 捷運部 潘建鴻 <[chp1803@ceci.com.tw](mailto:chp1803@ceci.com.tw)>; TP 民參部 張正育 <[cychang@ceci.com.tw](mailto:cychang@ceci.com.tw)>; HE 水環部 顏彬任 <[congoyen@ceci.com.tw](mailto:congoyen@ceci.com.tw)>; CM 營管部 朱坤煌 <[khchu@ceci.com.tw](mailto:khchu@ceci.com.tw)>; CM 營管部 那志齊 <[soso@ceci.com.tw](mailto:soso@ceci.com.tw)>; T3 T3 專案 陳永儒 <[rychen@ceci.com.tw](mailto:rychen@ceci.com.tw)>; CM 營管部 馬世芳 <[shma@ceci.com.tw](mailto:shma@ceci.com.tw)>; TA 中辦處 焦碧玲 <[e1120@ceci.com.tw](mailto:e1120@ceci.com.tw)>; HI 蘇花改監造專案 楊世平 <[tomyang@ceci.com.tw](mailto:tomyang@ceci.com.tw)>

**Cc:** HO 經理部 周禮良 <[joychoutw@ceci.com.tw](mailto:joychoutw@ceci.com.tw)>; HO 經理部 王炤烈 <[shilua@ceci.com.tw](mailto:shilua@ceci.com.tw)>; HO 經理部 劉沈榮 <[sjliu@ceci.com.tw](mailto:sjliu@ceci.com.tw)>; HO 經理部 林曜滄 <[lintew@ceci.com.tw](mailto:lintew@ceci.com.tw)>; BR 企劃部 吳淑惠 <[wiwi52@ceci.com.tw](mailto:wiwi52@ceci.com.tw)>; AM 管理部 李魁士 <[chrisli@ceci.com.tw](mailto:chrisli@ceci.com.tw)>; AM 管理部 胡嘉裕 <[hcy15272@ceci.com.tw](mailto:hcy15272@ceci.com.tw)>; AM 管理部 林詠潔 <[samantha@ceci.com.tw](mailto:samantha@ceci.com.tw)>

**Subject:** 有關碩士調薪案說明

林理事長暨各工會幹部、勞方代表：您好！

為避免同仁自行揣測產生誤解，針對日前林理事長所反映貴會部分同仁對近期公司所推動之原始學歷碩士技術職系員工薪資調整案說明如下：

本次所辦理之原始學歷碩士技術職系員工薪資調整作業，主要係經同業間非正式之薪資調查比較，發現92/2起薪調降後，本公司技術職系碩士學歷員工起薪相對中興工程顧問低約3,000元，而博士、學士及學士以下學歷起薪則與中興工程顧問公司相當；過往這塊缺口可透過穩定優渥的績效獎金等福利仍繼續維持本公司薪資領先之優勢，近年受業績大環境及交通部、立法院等外部因素影響致使獎金受限，過往整體薪酬領先之優勢已逐步拉近中，也致使公司近年相對較難以招募及留任優秀技術職系碩士人才，故先行就因起薪調降致低於同業水準之原始學歷碩士技術職系人員辦理薪資調整作業，辦理前並已先與貴會林理事長與福委會潘主委說明並於勞資會議中充分交換意見。至於全面性之薪資調整作業，雖已自104年起規劃各種方案並積極向中華顧問爭取，惟受限於中華顧問所訂監督要點及相關要求，目前仍持續與中華顧問、交通部溝通中，將俟取得共識後辦理；在此之前，公司則已陸續推動諸如旅遊津貼、勤工補助金、偏遠地區補助費、通訊補助費等各項措施，以期達到實質提升同仁福利之目標。

嘉晏代發 106.4.6

#### **106.4.10 3:00 PM**

**工會召開臨時理事會決議發函公司，敘明工會對所有調薪案均表支持肯定，其它尚未合理薪調部份建請儘速啟動，籲公司加速推動全面薪資結構調整。**

---

## 106 年 3 月碩士技職員工薪資調整案 工會處理大事紀

### 106.3.31 12:13 PM

調薪案討論熱烈同仁反彈聲浪大 理事長彙整輿情供董事長及勞、資雙方參考籲檢討以學歷切割薪調界線的公平合理性

**From:** GT 地工部 林志權

**Sent:** Friday, March 31, 2017 12:13 PM

**To:** HO 經理部 周禮良; HO 經理部 劉沈榮; HO 經理部 王炤烈; BR 企劃部 吳淑惠; AM 管理部 李魁士; HO 經理部 林曜滄

**Cc:** GT 地工部 林志權; AD 建築部 王宗駿; SB 第二結構部 湯允中; HI 蘇花改監造專案 楊世平 ; TC 運土部 邱奕堅; WU 世曦工會

**Subject:** 有關此次同仁加薪事宜

董事長 總經理 各位資方代表

有關此次 92 年後碩士同仁加薪案在各部門引起很大波瀾，工會電話接到手軟，同仁表明反彈的聲浪不斷，e mail、留言版更是直白…，請長官們參考。

建議公司儘速將此次薪調原則向同仁敘明以免造成更多誤解與民怨；以學歷切割薪調界線的公平合理性建議一併檢討。

綜整同仁反映與訴求重點節錄：

- 1.有關此次同仁加薪事宜，再次顯示出公司目前政策的不適當，並加深了同仁們之間對公司的不信任感與失望。
- 2.切割碩士與學士加薪純粹只是造成階級對立更嚴重而已…
- 3.學歷不代表能力,只是進入公司的門檻,碩士做的事情不一定比大學畢業的人有效率.
- 4.因家貧役畢立即投入職場，當年考技師別第一名，其分數比博士碩士還要高 10 分…。不公平的加薪條件，已經造成士氣低落。用碩士學歷來做加薪條件，真的很難讓人服氣，目前許多研究所程度真的很差…。
- 5.現在公司不僅不想凝聚整體的向心力，還要搞內部的階級對立就是了？碩士這學歷本身就已經+4000 了，憑什麼只加特定學歷？…
- 6.碩士起薪原已比學士學位多四千，現在又加三千，起薪的差距高達七千。即使學士學歷每年都拿到甲的考績，而碩士都拿乙考績，表現好的學士即使要跟該位表現平平的碩士拿到同樣的月薪，以現行調薪制度要高達 14 年。…合理嗎？
- 7.若 92 年後碩士起薪 36000 元薪資偏低，加薪 3000 元至 39000 元屬合理；我學士進公司起薪 32000 元自修苦讀拿到碩士學位，應該加薪 7000 元才合理呀，怎麼一毛錢都沒有？

理事長  
林志權

台灣世曦工程顧問公司企業工會  
台北市內湖區 11491 陽光街 323 號 5 樓  
Tel : (02)8797-3567 ext.8725  
0911-260800  
Fax : (02)8797-3121  
E-mail : inc6326@ceci.com.tw

---

106.3.31 01:09 PM

劉副總就 106.3 調薪案向勞方說明公司決策依據

From: HO 經理部 劉沈榮

Sent: Friday, March 31, 2017 1:09 PM

To: GT 地工部 林志權; AD 建築部 王宗駿; SB 第二結構部 湯允中; HI 蘇花改監造專案 楊世平; TC 運土部 邱奕堅; RT 捷運部 潘建鴻

Cc: WU 世曦工會; HO 經理部 周禮良; HO 經理部 王炤烈; BR 企劃部 吳淑惠; AM 管理部 李魁士; HO 經理部 林曜滄

Subject: RE: 有關此次同仁加薪事宜

林理事長、各位勞方代表、潘主任委員鈞鑒：

此次公司調整民國 92 年以後以碩士學歷進入公司之工程職系同仁薪資一事主要係考量民國 92 年時曾調降核薪標準並考量目前同業之核薪標準差異而定而有關同業之核薪標準調查結果亦曾向林理事長及潘主委當面報告相信二位亦充分瞭解就我們調查結果顯示在工程職系之學士及博士核薪部分公司與同業間差異並不顯著而碩士部分則有 3,000 元之差距此即公司為何做此決定之主要原因以上報告

劉沈榮 敬上 106.3.31

---

106.3.31 7:14 PM

林理事長及潘主委向董事長及資方代表 補充說明公司過往有升等不晉敘的歷史，籲考量薪資結構合理性、儘速啟動其它尚未合理薪調部份及推動「全面薪資結構調整」

From: GT 地工部 林志權

Sent: Friday, March 31, 2017 7:14 PM

To: HO 經理部 周禮良; HO 經理部 王炤烈; BR 企劃部 吳淑惠; AM 管理部 李魁士; HO 經理部 林曜滄

Cc: GT 地工部 林志權; AD 建築部 王宗駿; SB 第二結構部 湯允中; HI 蘇花改監造專案 楊世平; TC 運土部 邱奕堅; RT 捷運部 潘建鴻

Subject: 有關此次同仁加薪事宜補充說明

董事長 總經理 劉副總 各位資方代表

非常感謝人事部門費心收集同業薪資、福利等現況，驗證目前本公司「底薪」確實偏低的事實(尤其 92 年後之碩士起薪)，並依工會代表與周董事長座談會結論，先行將同業訪查結果於 2 月底(或 3 月初)口頭向林理事長及福委會潘主委說明。由於該份“同業之核薪標準調查結果”(密件)只有 92 年以後碩士學歷進入公司之同仁薪資與同業間差異資料綜整，資料只能看不能留存，更難查證，林理事長及潘主委對該資料表示尊重。同時當天也表達了以下建議及看法，補充說明如下：

- 1.對人事部門收集資料顯示 92 年後碩士起薪落後同業較大乙事表示尊重，建議多訪查不同年代(不侷限在 92 年後)同一年資在同業間的薪資差異，更能貼近現況。
- 2.由於同仁及同業之薪資屬於個資，工會無法取得大數據研析，但從公司過往有 8 年升等不晉敘的歷史，以高獎金替代底薪調整之經營策略及面試人員填寫之過往薪資及同儕間之薪資結構等研判，均可驗證同仁底薪普遍偏低的事實。
- 3.工會對薪資議題立場始終如一，公司應朝「全面性薪資結構調整」才能徹底解決問題。

本次調薪案應該謹是「全面性薪資結構調整」的序曲，其它尚未合理調整部份建請儘速檢討啟動，以免造成公司人才流失，另依 106.3.15 勞資會議「第二案：請公司根本解決薪資結構問題。…」勞資雙方決議：「針對公司同仁全面薪資結構調整，請持續爭取辦理。」請公司依決議積極辦理。該提案說明二(註 1)所建議的辦法亦請公司斟酌考量。

林志權理事長及潘建鴻主委 敬上

106.4.6 4:58 PM

經理部秘書代發說明給工會理、監事及勞方代表 說明原始學歷碩士技術職系員工薪資調整案之原委

From: HO 經理部 梁嘉晏

Sent: Thursday, April 06, 2017 4:58 PM

To: GT 地工部 林志權; AD 建築部 王宗駿; SB 第二結構部 湯允中 ;TC 運土部 邱奕堅 ; RT 捷運部 潘建鴻 ;TP 民參部 張正育 ;HE 水環部 顏彬任 'CM 營管部 朱坤煌;CM 營管部 那志齊; T3 T3 專案 陳永儒;CM 營管部 馬世芳 ;TA 中辦處 焦碧玲; HI 蘇花改監造專案 楊世平

Cc: HO 經理部 周禮良; HO 經理部 王炤烈;HO 經理部 劉沈榮;HO 經理部 林曜滄 ;BR 企劃部 吳淑惠;AM 管理部 李魁士 ;AM 管理部 胡嘉裕 ;AM 管理部 林詠潔

Subject: 有關碩士調薪案說明

林理事長暨各工會幹部、勞方代表：您好！

為避免同仁自行揣測產生誤解，針對日前林理事長所反映貴會部分同仁對近期公司所推動之原始學歷碩士技術職系員工薪資調整案說明如下：

本次所辦理之原始學歷碩士技術職系員工薪資調整作業，主要係經同業間非正式之薪資調查比較，發現 92/2 起薪調降後，本公司技術職系碩士學歷員工起薪相對中興工程顧問低約 3,000 元，而博士、學士及學士以下學歷起薪則與中興工程顧問公司相當；過往這塊缺口可

透過穩定優渥的績效獎金等福利仍繼續維持本公司薪資領先之優勢，近年受業績大環境及交通部、立法院等外部因素影響致使獎金受限，過往整體薪酬領先之優勢已逐步拉近中，也致使公司近年相對較難以招募及留任優秀技術職系碩士人才，故先行就因起薪調降致低於同業水準之原始學歷碩士技術職系人員辦理薪資調整作業，辦理前並已先與貴會林理事長與福委會潘主委說明並於勞資會議中充分交換意見。至於全面性之薪資調整作業，雖已自 104 年起規劃各種方案並積極向中華顧問爭取，惟受限於中華顧問所訂監督要點及相關要求，目前仍持續與中華顧問、交通部溝通中，將俟取得共識後辦理；在此之前，公司則已陸續推動諸如旅遊津貼、勤工補助金、偏遠地區補助費、通訊補助費等各項措施，以期達到實質提升同仁福利之目標。

嘉晏代發 106.4.6

---

106.4.10 3:00 PM

工會召開臨時理事會決議發函公司，敘明工會對所有調薪案均表支持肯定，其它尚未合理薪調部份建請儘速啟動，籲公司加速推動全面薪資結構調整。