

第21期

資訊及資安人才合理待遇之探討

林志育 行政院人事行政總處
給與福利處科長、蔡承運 行
政院人事行政總處給與福利
處專員



林志育 科長 (左)、蔡承運 專員 (右)

“ 政府應審酌機關資安層級、專業程度、所需資格條件，並衡酌公部門內部衡平與私部門外部競爭力，擘劃資安人員各項待遇措施，以延攬留任專業人員。 ”

本 (111) 年8月27日數位發展部 (以下簡稱數位部) 正式揭牌成立，唐部長鳳表示，數位部英文簡稱「moda」，期待作為臺灣數位發展的馬達，推動我國數位發展政策創新與變革、確保國家資通安全及促進數位產業發展等。然而攸關數位部業務能否順利推動的關鍵因素之一在其員工，如何規劃合理的待遇支給，以利數位部延攬及留任優秀人才，係屬待遇實務的重要議題。

此外，近年來伴隨著數位科技蓬勃發展，資通安全已儼然成為國安議題，我國為強化及提升政府機關資安量能，除配合數位部成立新設資通安全署 (以下簡稱資安署)，辦理國家資安政策規劃、執行資安防護等事項外，另於資通安全管理法授權訂定之資通安全責任等級分級辦法中，明定各機關應依其資通安全責任等級配置資安專責人力。基於資安人員所需專業程度，普遍認知較一般資訊人員為高，且資安人才需求孔急，已成為公私部門均面臨之問

題，如何設計兼具內部衡平性及外部競爭性的待遇項目，以利政府部門競逐資安人才、強化資安韌性，亦值探討。

本文將就行政院因應數位部成立，核定資安及資訊人員待遇支給情形，以及未來規劃資安人員待遇制度設計之可能方向作簡要介紹。

數位部資訊及資安人員待遇核支情形

一、公務人員

依公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法等規定，數位部公務人員待遇係支給本俸（年功俸）、專業加給及主管職務加給。其中本俸（年功俸）係依銓敘審定之官職等級支給、主管職務加給係視擔任主管與否所另支之給與，各公務人員均適用相同之支給標準規定。至專業加給則係衡酌職務之專業程度、繁簡難易等因素訂定，爰各公務人員依其專業程度不同，適用不同專業加給支給標準。

現行公務人員專業加給表別計有25種，其中公務人員專業加給表（二十）支給標準在公務人員專業加給體系中係排在前段，適用對象之一為專責資訊機關（單位）內職務歸列資訊處理職系，實際從事電子資料處理業務人員。

行政院以數位部及其所屬機關職掌事項，含括促進全國資訊、資通安全等數位產業發展、統籌數位治理及協助公私部門數位轉型等業務，衡酌其業務屬性為專責資訊機關，爰核定其資訊及資安人員適用之專業加給依上述表（二十）規定辦理。茲就數位部相關職務之月支俸給總額舉例如圖1。

圖1 數位部資訊及資安公務人員月支俸給總額

金額單位：新臺幣元

職稱	官職等	俸給總額
司長	簡任第12職等	125,100
科長	薦任第9職等	81,510
分析師	薦任第8職等	67,900
設計師	薦任第6職等	59,570

註：俸給總額以本俸最高級加計專業加給表（二十），主管人員另加主管職務加給1項計支。

資料來源：作者自行計算。

二、聘用人員

依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」規定，聘用人員待遇係單一薪酬制，其月支報酬係以聘用薪點乘以酬金薪點折合率支給。薪點係按聘用等級所列薪點範圍內核支，至酬金薪點折合率則依工作之繁簡難易、責任輕重、羅致困難程度及應具之專門知能條件而定。

配合111年度軍公教員工待遇通案調整，行政院核定各機關聘用人員酬金薪點折合率在每點新臺幣（以下同）129.7元範圍內得自行核支，超過上開通案標準者，應報經行政院專案核定後始得支給。行政院考量數位部聘用人員職掌全國性資訊及資安相關業務，其專業程度及所需資格條件較高，爰依前述衡酌因素專案核定較通案標準為高之酬金薪點折合率，其中資安人員每點139.7元、資訊人員為每點132.2元或136.2元。茲就數位部及所屬機關聘用資訊及資安人員月支報酬整理如圖2。

圖2 數位部聘用資訊及資安聘用人員月支報酬

金額單位：新臺幣元

類別	薪點	薪點折合率	月支報酬
資安人員	328~648	139.7	45,821~90,525
資訊人員	328~648	132.2或136.2	43,361~88,257

資料來源：作者自行計算。

多元給與項目設計，建構資安人員待遇制度

就公部門待遇制度規劃而言，待遇組合是由固定薪和變動薪組成，本俸（年功俸）及各項加給（含職務加給、技術或專業加給及地域加給）為固定薪；另為激勵公務人員士氣，或獎勵公務人員特殊工作績效，由行政院依「全國軍公教員工待遇支給要點」第7點規定，於法定俸給以外增給之各項獎金等給與項目，為變動薪。至固定薪及變動薪之最適組合，應綜合考量各類人員待遇衡平、外部市場薪資水準及政府財政支應能力等相關因素。

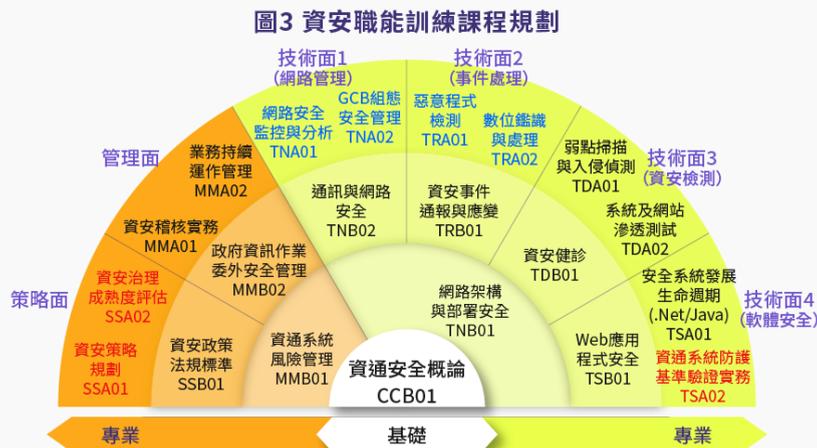
據現有可得資料顯示^[1]，目前我國政府部門資安人員^[2]待遇與私部門相當職級人員相較，中階主管以下職務（薦任第9職等），大概與私部門相當或略高，尚具相當競爭力；惟中高階主管以上職務（簡任第10職等）與私部門相較，則低於8%至36%，有一定落差。因此，針對資安人員之待遇措施，或可

參考外部就業市場薪資行情，就二者薪資落差部分，額外設計固定薪及變動薪等不同待遇項目，予以適度調整拉近。

一、固定薪依資安人員專業程度適度調整

依資通安全責任等級分級辦法規定，資安人員應持有資安專業證照及職能訓練證書各1張以上，並持續維持證照及證書之有效性。

行政院資通安全處於本年3月15日修正發布資通安全專業證照清單^[3]，依發證機構（單位）、證照性質（管理類、技術類）區分，共計110張證照；又資安署目前規劃辦理之職能訓練，以策略面、管理面及技術面3個面向，規劃基礎級、專業級訓練課程共21門課程，以妥善資安專業訓練，預計於112年開設完成（圖3）。



註：黑色字為已開發課程（14門）、紅色字為111年開發課程（3門）、藍色字為112年預計開發課程（4門）。

資料來源：由資安署授權提供。

審酌資安人員應具備證照及證書，其專業程度較一般資訊人員為高，為設計更合宜的待遇制度，在固定薪部分，未來或可考量以公務人員專業加給表（二十）為基礎，另審酌機關資安層級、資安業務應具備專業程度、所需資格條件等因素，設計調整固定薪數額。

二、變動薪依專業人才留任需要及績效表現評核支給

（一）提供特殊優秀資安人才之留任誘因

政府為延攬及留任稀少性人才，以應各機關業務推動實需，可透過多元政策工具予以落實，包括設計特殊遴用制度、公私部門人才交流方式、提供待遇誘因等。在待遇實務部分，舉如飛航人員於公私部門均屬稀缺性人才，為拉近政府機關與民航公司飛行員之待遇差距，提高留任誘因，前經行政院核定

實際擔任飛航勤務之飛行員支給攬才留才獎助金，並訂定保證履行飛航勤務相關規範，期待透過待遇合理調整，發揮飛行人力最大效能。

鑒於近年公私部門競逐資安人員，為利國家資通安全最高專責機關延攬及留任特殊優秀資安人才，或可借鏡現行相關待遇制度設計，提供留任獎金項目，並應有嚴謹之評核程序，定期審查資安人才之專業程度及績效表現。

(二) 建立有助於提升資安人員績效表現之績效獎金制度

就待遇實務而言，行政部門為應特定工作目標需要、增進工作績效，並適度激勵員工工作士氣，依全國軍公教員工待遇支給要點第7點規定，專案報請行政院核定相關獎金規定，舉如為鼓勵各公立醫療機構提升醫療水準，增進營運績效，訂有公立醫療機構人員獎勵金支給規定；為鼓勵各機關辦理各項工程建設，提升工程品質及績效，訂有工程獎金支給規定。

數位部及資安署職掌全國資通安全政策、法規、重大計畫與資源分配相關事項，為建構國家資安防護網絡，資安業務推動有賴相關機關之資訊部門人員協力合作。為有助於數位部跨機關協調推動資安業務，增進政府部門資安效能，未來或可參考現行相關獎金制度，由數位部評核相關機關資安績效表現，及資安政策目標的達成度，核發具績效性質的資安獎金。

結語

待遇是政府羅致專業人才及激勵員工士氣誘因之一，政府對於各類人員待遇之支給，向係依俸給法令，衡酌其工作性質、職責程度、所需資格條件等因素，本整體衡平及同工同酬原則通盤考量訂定。資安人員待遇制度設計，審酌機關資安層級、專業程度、所需資格條件，於兼顧公部門內部衡平與私部門外部競爭力等因素通盤考量，穩健擘劃各項待遇措施，延攬留任資安專業人員。

[1] 由相關機關（單位）蒐集私部門資安人員待遇資料。

[2] 資安人員係指實際從事資安業務並支領專業加給表（二十）者，並以數位部及資安署人員為例。

[3] 目前資通安全專業證照清單，配合數位部成立，已移由資安署管理。

[上一篇](#)

[回前頁](#)