

## 第十八章

### 假期

#### 18.1 引言

##### 第七號報告書的建議

18.1.1 在第七號報告書中，常委會建議不應將病假及分娩假期包括在薪酬福利總值內。報告書建議在計算其他假期福利的價值時，應假定每一日額外假期相等於半日的薪酬。至於每一工作日的不同工作時數或逾時工作津貼率，報告書並無提及。

#### 18.2 評值小組的意見

18.2.1 評值小組建議工作時數（包括經常逾時工作）及假期（不包括病假及分娩假期）應包括在薪酬福利總值之內計算，公式如下：

$$\begin{array}{l} \text{私營機構的} \\ \text{薪酬福利總值} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{公務員理論上的工作時數} + \\ \text{公務員經常逾時工作時數（如適用）} \\ \text{私營機構僱員理論上的工作時數} + \\ \text{私營機構僱員經常逾時工作時數（如} \\ \text{適用）} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{私營機構僱員經常逾時工作時數（如} \\ \text{適用）} \end{array}} = \begin{array}{l} \text{經調整} \\ \text{的私營} \\ \text{機構薪} \\ \text{酬福利} \\ \text{總值} \end{array}$$

#### 18.3 薪酬研究諮詢委員會的初步意見

##### 工作時數

18.3.1 政府內部的規定工作時數，即包括在底薪內的工作時數，是按薪金組別而各有不同的，詳情如下：

- (a) 按總薪級表支薪的大部分公務員，每周總共工作44小時（包括每日一小時午餐時間在內），即相等於淨工作39小時（不包括午餐時間在內）。
- (b) 按第一標準薪級表支薪的公務員，每周淨工作48小時。

- (c) 按紀律人員薪級表支薪的公務員，規定工作時數各有不同，由人民入境事務處的44小時總工作時數以至消防處的60小時總工作時數不等。

18.3.2 私營機構的規定工作時數，因不同行業的不同類別工作而異，主要視乎工作需要而定。例如，雖然白領工人的規定工作時數一般較藍領工人為短，但工廠文員的工作時間則較銀行文員的長。就工作時數而言，私營機構僱員可大致分為兩大類：辦公室職員與外勤職員。辦公室職員的工作時數與按總薪級表支薪的大部分公務員類似，而外勤職員則與第一標準薪級表的職級和總薪級表某些職級的外勤人員相若。

#### 例假／年假

18.3.3 本地公務員（除服務年資少於10年而未能享有例假的第一標準薪級人員外）可享有的例假，每年由9天至27天不等，視乎該員的薪金和年資而定。在私營機構方面，職員可享有的相類假期可能因職級或年資，或同時因兩者而各有不同，雖然在某些機構，所有僱員的假期可能相同。

#### 事假

18.3.4 除日薪員工和教職員外，大部分公務員每在本港服務一個月可賺取事假一天，即每年12天。私營機構並未有事假與例假之分，而通常亦不會提供類似於公務員事假的額外假期。

18.3.5 在政府機構，凡服務滿40個星期而育有少過3名在生子女的女性公務員，可在每次分娩時獲得最長達10星期的全薪分娩假期。同樣地，私營機構的女職員通常享有10個星期的分娩假期，而這項福利一般適用於不超過兩名子女者。對於女性體力勞動工人或月入少於8,500元的女性工作者而言，現時法律上有規定僱主最低限度須提供多少分娩假期。就一個有兩名子女的標準家庭而言，政府與私營機構現時所提供的分娩假期，大致上符合法律上的規定。

#### 病假

18.3.6 凡服務超過四年的公務員，均可獲得182天的全薪病假及182天的半薪病假。至於服務少過四年的公務員，可享有的病

假則減為91天全薪病假及91天半薪病假。私營機構方面，病假最長期限視乎年資或職員類別而定，或同時兩者而定；此外，放取病假者可支取全薪或三分二的薪金，概由公司酌情決定。正如分娩假期一樣，現時亦有法例規定體力勞動工人或月入少於8,500元的工人可享有的病假。

#### 將工作時數及假期併入薪酬福利總值內計算

18.3.7 由於在一般情況下，私營機構相類工作的薪酬福利總值可根據不同的規定工作時數計算，因此，為求以貫徹一致的方式比較這些職位起見，在進行薪酬水平調查時必須將規定工作時數計算在內。同樣地，鑑於所提供的假期頗多，特別是政府的例假及事假，假期福利亦應包括在薪酬福利總值內計算。

18.3.8 假如男女職員的服務條件有所不同，一般原則應以男職員的條件為準，薪酬研究諮詢委員會因此認為在評定薪酬福利總值時，不應將分娩假期包括在內。

18.3.9 薪酬研究諮詢委員會認為不將病假包括在薪酬水平調查內的做法，較為恰當及實際，因為：

- (a) 與其他類別的假期不同，病假只是在職員不能控制的情況下批放；及
- (b) 病假的價值實在難以評定，因為就某些因素作假設涉及很多問題，例如不同年齡組別僱員患病的機會等因素。

18.3.10 因此，薪酬研究諮詢委員會建議應根據評值小組在第18.2.1的建議，評定公私營機構相對的薪酬福利總值，以進行薪酬水平調查。但薪酬研究諮詢委員會得出這個結論：只有當逾時工作是硬性規定時，方將其列入公式之內，因而有效地延長理論上的工作時數。因此，委員會建議應採用以下經修訂的公式：

$$\begin{array}{l} \text{私營機構} \\ \text{的薪酬福} \\ \text{利總值} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{公務員理論上的工作時數} + \\ \text{公務員硬性規定的逾時工作時數 (如適用)} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{私營機構理論上的工作時數} + \\ \text{私營機構硬性規定的逾時工作時數} \\ \text{(如適用)} \end{array}} = \begin{array}{l} \text{經調整} \\ \text{的私營} \\ \text{機構薪} \\ \text{酬福利} \\ \text{總值} \end{array}$$

18.3.11 薪酬研究諮詢委員會亦建議，不應將分娩假期及病假包括在薪酬福利總值之內，以進行薪酬水平調查。

#### 18.4 顧問公司的意見

18.4.1 這個問題並未有委託太平業務顧問公司研究。但他們的意見亦與薪酬研究諮詢委員會相同，認為在考慮公私營機構的薪酬福利總值時，應將工作時數和假期方面的差別計算在內。

#### 18.5 薪酬研究諮詢委員會的建議

18.5.1 薪酬研究諮詢委員會因而建議，除病假及分娩假期外，政府與私營機構的工作時數及假期應計算在內，以進行薪酬水平比較；同時私營機構的薪酬福利總值應根據第 18.3.10 段所載公式，予以調整，以便兼顧到公私營機構在工作時數及可享有假期方面的差別。

#### 18.6 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

18.6.1 香港工業關係協會提議不應把硬性規定的逾時工作時數包括在薪酬福利總值的計算內，因為私營機構大部份的硬性規定工作時數不會獲得補償。第一標準薪級公務員評議會不同意香港工業關係協會的意見，認為私營機構僱員逾時工作可獲不少津貼；而很多僱員又須逾時工作以便獲得更多額外酬金。（請見附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第 4.8 段）。

## 18.7 常務委員會的建議

18.7.1 常委會建議除病假及分娩假期外，政府及私營機構的工作時數及假期應包括在薪酬福利總值之內。常委會同時建議應根據第 18.3.10 段所載薪酬研究諮詢委員會提議的公式，予以調整，以便兼顧到公私營機構在工作時數及可享有假期方面的差別。