

公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第六十七號報告書

# 二零二三年 工作報告

主席

彭耀佳博士, GBS, JP

二零二四年四月

**公務員薪俸及服務條件常務委員會**  
**Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service**

本會檔號    Our Ref. : JS/SC8/R67  
尊函檔號    Your Ref. :  
電話        Tel:

中華人民共和國香港特別行政區行政長官  
李家超先生

李先生：

謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，  
--- 呈上本會二零二三年工作報告書，以供參閱。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
彭耀佳

連附件

二零二四年四月三十日

公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第六十七號報告書

# 二零二三年 工作報告

二零二四年四月

# 目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	薪酬水平調查	2
第三章	其他事宜	5
第四章	薪酬趨勢調查	12
第五章	未來工作計劃	16
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	17
附錄 B	二零二三年公務員薪俸及服務條件常 務委員會成員名單	19
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會組成	22
附錄 D	二零二三年薪酬趨勢調查摘要	23
附錄 E	與公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍相關的公務員薪級表	27
附錄 F	二零二三年十二月十五日就薪酬趨勢 調查方法檢討致公務員事務局局長的 函件	28

# 第一章

## 引言

1.1 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）於一九七九年成立，主要職責是就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的薪俸、服務條件及薪酬結構的原則和措施，向政府提供獨立意見，並在過程中充分考慮與審議事宜相關的因素及持份者的意見。薪常會的職權範圍載於附錄 A，當中訂明薪常會的工作範圍及履行職責時所依循的原則。附錄 B載列薪常會現任成員名單。薪常會成員均是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。

1.2 本年度報告書概述薪常會在二零二三年的主要工作。年內，我們的工作以薪酬水平調查為主軸。我們委聘了一家人力資源顧問提供專業協助，為薪酬水平調查的實地調查工作完成了準備功夫。下文第二章載述我們在這方面的工作和我們就該調查的未來路向提出的建議。薪常會在年內亦考慮了政府就個別職系某些服務條件提出的多項建議，以及適用於大體上所所有政府僱員的婚假和恩恤假建議。我們認為，政府因應當前情況提出的建議屬合理的改善措施，有理有據，因此我們全力支持該些建議。我們會在第三章再闡述上述事宜以及我們在其他方面的工作。此外，按職權範圍規定，薪常會會檢討每年進行的薪酬趨勢調查所採用的方法。具體而言，按薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）（調查委員會的主席和替任主席均為薪常會委員）的意見，就二零二四年薪酬趨勢調查，我們信納現行的調查方法能有效達致調查目的（即可靠地顯示私營機構薪酬變動的幅度），並已向政府作出如此建議。我們在這方面的工作載於第四章。第五章為本報告書的終章，會簡述薪常會為來年暫定的工作計劃。

1.3 我們謹向公務員事務局局長楊何蓓茵女士，JP 及其團隊致謝，感謝他們的鼎力協助和支援。我們亦感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處（聯合秘書處），該處同事在年內為我們提供秘書處及研究支援。

## 第二章

### 薪酬水平調查

#### 第一階段的準備工作

2.1 薪酬水平調查旨在確定和比較公務員職位與私營機構中相若的職位的薪酬水平，以達致保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的政策目標。薪酬水平調查與薪酬趨勢調查均是更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制）的重要組成部分。本章載述我們在年內就薪酬水平調查所完成的工作，第四章則載述薪酬趨勢調查方面的工作。

2.2 我們在上一份年度報告書提到，政府於二零一九年十二月邀請薪常會進行新一輪薪酬水平調查。當時，2019 冠狀病毒病疫情剛開始肆虐香港和全球其他各地，並對本港社會和經濟造成損害。我們充分理解薪酬水平調查在更完備機制下肩負的角色，但同時亦明白，薪酬水平調查的實地調查工作應在蒐集到可靠有用的薪酬數據並能達致進行薪酬水平調查的原來目的的時候才應進行。然而，當時私營機構的狀況已因疫情爆發而受到不同程度的影響，我們認為在該段期間或在疫情對私營機構的影響消退前（而有關時機當時完全無法確定），其實都不宜進行薪酬水平調查的實地調查工作。與此同時，我們亦認為不應耽擱為調查必須進行的一連串準備工作：除非所有準備工作（進行有關工作需時頗長）已完成，否則即使有明確迹象顯示再推展調查的時機成熟（或即將成熟），我們亦無法即時展開實地調查工作。在衡量各方面的因素並經過深思熟慮後，我們認為調查應分兩個階段進行。首先，我們會即時展開準備工作（即使因疫情對私營機構造成的負面影響尚未消退，有關工作大致仍可進行），而在這「第一階段」工作完成後，我們會因應屆時的情況，決定是否及何時展開薪酬水平調查的實地調查工作（即「第二階段」工作）。就政府早前的邀請，薪常會在二零二零年十一月告知政府將會分兩個階段進行薪酬水平調查。

2.3 上一份年度報告書（第 2.19 及 2.20 段）闡述了我們在二零二二年完成的第一階段開展初期的工作成果。在二零二三年，我們委聘的人力資源顧問繼續進行第一階段的餘下工作。具體而言，顧問根據我們的指示花了不少時間和心力進行

「職位檢視」程序。透過職位檢視程序，顧問確定了為數眾多的「公務員比較職位」的主要及一般職務，以及所需具備的資歷和經驗，並為每個比較職位製備了職責說明書。此程序可以說是在第一階段最為關鍵的步驟，因為所製備的職責說明書會為第二階段工作提供客觀基礎，以便在私營機構尋找可供比較的職位，並就其薪酬水平進行比較。

2.4 職位檢視工作是一項艱巨任務。調查結果最終有多可靠，大大取決於獲選取作薪酬比較的私營機構職位，是否可與公務員職位作合理比較。因此，管職雙方實要互相同意，透過職位檢視程序所製備的職責說明書，能準確描述相關公務員比較職位的主要及一般職責，從而為在私營機構尋找哪些「配對職位」提供依據。

2.5 為使調查結果具代表性，逾三百個公務員職級獲選取作公務員比較職位。我們邀請了超過二千名公務員與顧問會面。在約三百二十場的職位檢視會面中，獲邀的公務員與顧問坦誠分享其主要職務的性質，而在不少會面中，他們亦分享了在履行職務期間所須克服的困難和挑戰。職位檢視程序的成果豐碩，顧問不僅製備了在內容上管職雙方均同意的職責說明書，也在過程中加深了雙方的相互了解。

2.6 年內，我們除了要求顧問就薪酬水平調查進行職位檢視外，亦指示顧問確立一個可用於實地調查工作的操作框架，並製備建議納入調查範圍的私營機構名單。顧問已完成了這些屬於第一階段的工作，而我們亦對顧問的工作表示滿意。

## 未來路向

2.7 在完成第一階段的準備工作後，顧問提交了有關調查未來路向的建議。按照薪常會採用分兩個階段進行調查的做法，我們須考慮是否及何時進行第二階段工作（主要為實地調查工作）。我們已在二零二四年二月另行向行政長官提交的報告書中<sup>1</sup>，詳述我們的考慮因素及建議。扼要來說，我們主要的考慮為，若實地調查工作在當時或不久將來展開，整體勞工市場及其他經濟範疇會否受到任何短暫或特殊因素影響，以致在實地調查工作完成時，調查工作結果是否準確、可靠或具代

---

<sup>1</sup> 《第六十六號報告書》（公務員薪酬水平調查報告）載於以下網址：  
<https://www.jsscs.gov.hk/reports/ch/66/66.pdf>。

表性或會受質疑。一如我們在上文第 2.2 段載述，薪酬水平調查的實地調查工作必須在蒐集到可靠有用的數據以達致進行薪酬水平調查的目的的時候才應進行。

2.8 我們在向政府提交的報告書中建議不進行薪酬水平調查第二階段的工作，主要原因是勞工市場出現嚴重且前所未有的波動。一方面，當時本港勞動人口大幅縮減並在年齡及職業分布上出現變化，同時私營機構的職位空缺數目也飆升。面對勞工市場緊張，私營機構僱主運用了不同策略以吸引和挽留人才，這會對私營機構的薪酬安排及薪酬水平帶來影響。另一方面，我們留意到，政府已實施了一系列計劃，以更果斷進取和更具針對性的方式吸納人才和勞工，但該等計劃對恢復勞工市場穩定的效用仍需要一段時間才會充分呈現。

2.9 此外，我們當時留意到經濟仍受累於外圍狀況，包括先進經濟體需求減弱和地緣政治局勢愈趨緊張。股票和地產市場表現下滑，亦反映市場對經濟前景抱持審慎態度。上述因素可能會對企業拓展業務和作出薪酬決定造成負面影響，繼而可能影響私營機構的薪酬水平。我們認為，至少就現階段而言，不進行薪酬水平調查第二階段的工作是審慎的做法，並已向行政長官作出有關建議。

2.10 我們欣悉政府接納了薪常會的建議。如政府邀請薪常會就薪酬水平調查此一重要議題提供進一步協助或意見，我們定當樂意效勞。

## 第三章

### 其他事宜

3.1 除了非首長級文職公務員的薪酬外，他們的服務條件（包括附帶福利）也屬於薪常會負責的範圍。

3.2 年內，政府就多項與個別職級或全體政府僱員的服務條件有關的建議，徵詢薪常會的意見。我們會在下文各段載述該等建議詳情，以及我們支持建議的理由。

#### 規定工作時數

3.3 公務員的規定工作時數是指計算薪金時所依據的工作時數。在規定工作時數以外所做的工作，會視作逾時工作，可以以「補假」或獲發「逾時工作津貼」作償。個別職級或職系的公務員對其規定工作時數的長短表示關注，他們的代表曾熱切地就此議題向我們提出意見，尤以對「淨工作時數」制度<sup>2</sup>是否恰當提出了疑問。

3.4 基於運作需要和其他相關的考慮因素，不同職系的公務員有其個別的每周規定工作時數。政府在釐定不同公務員職級或職系的薪酬時，已顧及有關職級或職系訂明的規定工作時數。換言之，訂定規定工作時數的長短和制度是具歷史淵源的，且在公務員加入相關職級或職系時已經釐定（並意味著公務員已同意有關規定）。

3.5 雖然有著上述的背景，也儘管縮減個別職系的規定工作時數的建議實質上會改善人員的薪酬和服務條件，政府一直對有關建議持開放態度，惟建議必須符合三個先決條件（即無需額外財政資源、不涉及額外人手及維持為市民提供的服務水

---

<sup>2</sup> 公務員隊伍的規定工作時數分兩種制度：總工作時數制度和淨工作時數制度。總工作時數制度下訂明的規定工作時數包括用膳時間；而淨工作時數制度下訂明的規定工作時數則不包括用膳時間，因此用膳時間屬「無薪」。

平) 以及「相同職系，相同規定工作時數」的原則。我們備悉這項政策立場，對此並無異議<sup>3</sup>，但我們亦曾向政府反映不少職方代表就個別職級或職系的規定工作時數所表達的強烈意見，並鼓勵政府及有關部門管方透過善用科技或調整它們的管理模式（或採取其他合適的方法），令有關職級或職系可在符合三個先決條件及「相同職系，相同規定工作時數」的原則下，縮減它們的規定工作時數，即使只是逐步縮減。

3.6 年內，我們的工作取得成果。政府（包括部門管方）和職方攜手協作，縮減二級爆炸品主任職級的規定工作時數。爆炸品主任職系共有四個職級，職系人員分別在兩個辦事處工作<sup>4</sup>，主要負責執行管制爆炸品的法例和管理政府爆炸品倉庫。由於歷史原因，該職系的不同職級訂明的規定工作時數有所不同，以二級爆炸品主任職級（即入職職級）的規定工作時數最長，為每周淨工作時數 45 小時。就此，政府與部門管方共同探討切實可行的方法，例如透過重整工序和更廣泛地應用科技，以達致縮減該職級的規定工作時數。在得到該職系竭誠的支持下，上述職級的規定工作時數可縮減至每周總工作時數 44 小時，使之與該職系其他職級（事實上也與大部分文職職系）的規定工作時數看齊。當政府在二零二三年四月就上述建議諮詢薪常會時，我們表示全力支持，因為該建議在既不違反三個先決條件以及「相同職系，相同規定工作時數」的原則下，合理改善了有關職級的服務條件。

## 額外職務津貼

3.7 根據公務員的聘任條款和適用的《公務員事務規例》，公務員是就執行所屬職級的職務獲發薪金（通常為月薪）。然而，公務員或會在某些情況下被要求執行其職責範圍以外的職務，並有別於其他相關職系或職級的員工，他們在執行該等額外職務時，必須有額外工作技能或承擔新的責任。在上述情況下，他們可獲發額外職務津貼。額外職務津貼必須要

---

<sup>3</sup> 舉例來說，若同一職系相同職級人員調派到不同綱領範圍或組別時有不同的規定工作時數，很可能會衍生出管理問題。

<sup>4</sup> 爆炸品主任職系共有四個職級，即二級爆炸品主任、一級爆炸品主任、高級爆炸品主任和總爆炸品主任。該職系人員在土木工程拓展署轄下礦務部和文化體育及旅遊局轄下創意香港工作。

有充分的運作理據支持，並且符合政府向文職職系人員發放工作相關津貼的一般規管原則的情況下方可發放。政府不時就新增額外職務津貼的建議或調整現有津貼的津貼額的建議，徵詢我們的意見。年內，政府建議為需要定期及經常執行船隻駕駛職務的農林助理員職系人員，設立一項全新的額外職務津貼，並就此諮詢薪常會。

3.8 農林助理員職系人員為漁農自然護理署轄下的不同服務範疇工作。部分人員的職責是在海岸公園、海岸保護區和魚類養殖區巡邏和執行相關法例，他們在執行上述職務時往往需要使用政府船隻。因應運作需要，漁農自然護理署會調派那些反正都需要登船執行巡邏和執法職務、並且已經接受適當培訓並領有駕駛執照的農林助理員職系人員駕駛政府船隻。對這些人員來說，駕駛船隻需要具備額外技能。就此，漁農自然護理署建議為該等需要定期及經常承擔駕駛政府船隻這項額外職務的農林助理員職系人員，設立一項額外職務津貼，以肯定他們需要具備額外的技能。年內，政府就有關建議徵詢薪常會的意見。

3.9 首先，我們感謝有關人員樂意承擔額外職務。我們同意，不論其目的為何，駕駛船隻都不屬農林助理員職系人員的正常職責範圍，而有關建議既符合現行發放額外職務津貼的規管原則，也能鼓勵該職系人員通過有系統的培訓獲取額外技能，因此上述建議得到我們全力支持，已經由二零二四年一月一日起生效。

3.10 年內，我們亦考慮了另一項有關額外職務津貼的建議，有關建議涉及一項現有額外職務津貼的津貼額和在日後調整該津貼的機制。

3.11 二零一七年七月，政府在諮詢薪常會後設立一項額外職務津貼（即額外職務津貼（在內地及澳門駕駛）），以補償汽車司機和貴賓車司機兩個職系的人員執行往返內地及澳門<sup>5</sup>的跨境駕駛職務。該項額外職務津貼旨在補償有關職系的人員因執行跨境駕駛職務而衍生的額外責任、額外需要具備的

---

<sup>5</sup> 《第五十八號報告書》（載述薪常會在二零一七年的工作）第 4.2 至 4.5 段，載於以下網址：<https://www.jsscs.gov.hk/reports/ch/58/58.pdf>。

資格和知識，以及鼓勵他們考取和繼續領有在上述兩地駕駛的執照。按照核准機制，該項額外職務津貼的津貼額屬固定金額。

3.12 該項額外職務津貼自二零一七年設立以來，不論是用作額外金錢補償抑或是用作獎勵人員考取並領有適當執照，其金額價值已減。政府在二零二三年十月就建議提高該項額外職務津貼的津貼額以及訂定津貼額調整機制，徵詢薪常會的意見。

3.13 基於該項額外職務津貼在運作上仍有充分理據支持，以及有其他可取之處，我們同意應合理地提高津貼額，令該項額外職務津貼能有效達致其原來目的。就此，政府建議參照一項屬同類型的現有額外職務津貼的津貼額，我們對此全力支持。另外，為了讓該項額外職務津貼長遠而言仍能維持其吸引力，政府建議訂定該津貼額的調整機制。根據擬議機制，該津貼額日後會按年度公務員薪酬調整適用於低層薪金級別公務員的調整幅度作出調整。我們同意上述做法切實可行，亦因而表示全力支持。我們認為，任何新設的額外職務津貼的津貼額如要隨時間保持其吸引力，實有必要為該些津貼訂定津貼額調整機制。

## 向政府僱員提供婚假和恩恤假

3.14 作為良好僱主，政府致力為政府僱員提供家庭友善的工作環境，讓他們可以同時兼顧工作和家庭的需要。我們欣悉，政府致力為社會起示範作用的同時，亦一直竭力在這項承諾與審慎運用公帑之間取得良好的平衡。具體而言，政府已推出一系列家庭友善僱傭措施，例如實施五天工作周、提供優於法例規定的分娩假和侍產假，以及推行母乳餵哺友善工作間的安排。我們認為，推行這些措施背後的原則是毋庸置疑的，但最棘手之處始終是如何在照顧員工需要和善用公帑之間取得適當的平衡。

3.15 年內，政府繼續着力推展這方面的工作。二零二三年《施政報告》公布，政府會由二零二四年四月起向政府僱員提供婚假和恩恤假，以照顧他們結婚或喪親的家庭需要。政府其

後就措施的詳細建議徵詢薪常會的意見。

3.16 在審視上述建議時，我們秉持的基本原則是，政府擬議的婚假和恩恤假，與私營機構的做法相比，不應過於「慷慨」；我們清楚知道有關措施將由公帑支付。根據政府的建議，所有在職政府僱員均合資格作出申請<sup>6</sup>。薪常會同意這安排屬公平合理，因為按不同條款受聘的僱員的家庭需要實難以劃分不同。合資格僱員可在每次他本人結婚或在所界定範圍內的家屬離世時，在公務不受影響的情況下放取最多三天的特許缺勤。我們明白總會有人就措施的涵蓋範圍抱有疑問（舉例來說，為何措施的涵蓋範圍不能更廣，譬如把僱員的子女結婚也涵蓋在內），但我們認為政府的建議已一如上文所述，取得了適當的平衡（因為某些親屬關係是否密切因人而異，且措施的涵蓋範圍多廣均牽涉公帑的運用）。政府亦建議，除非在處理申請時發現可疑之處，否則申請應以簡易的方式處理。薪常會同意這是切實可行的安排，因為就有關措施所涵蓋的情況而言，繁瑣的程序是完全不恰當的。總的來說，薪常會全力支持政府的建議。

3.17 薪常會要在此表明：就這項建議（及其他事宜）而言，政府對職方提出的合理訴求尤為重視和理解。我們了解，早在二零二三年《施政報告》公布有關措施前，職方已向政府提出了類似婚假和恩恤假的訴求。事實上，在早前薪常會與職方的交流會上（詳情見下文段落），職方提出了相同的建議，而我們亦認同有關建議屬公平且大體上有理有據。政府的建議正面回應了上述訴求。誠然，職方也提出了不少其他的訴求，但政府在為公務員隊伍不同人員釐定薪酬、服務條件及其他便利措施時，確要審慎行事，以確保公帑用得其所，維護其他公眾利益，並避免對私營機構造成壓力；就此我們略知一二。

## 與各主要公務員團體的聯繫

3.18 根據薪常會的職權範圍，我們需要提供足夠機會讓公務員的協會或組織發表意見。這確是合理和具成效的做法，因為薪常會提供的意見理應為持平的觀點，反映不同持份者（包

---

<sup>6</sup> 正在放取離職前休假的公務員因已不再執行職務，故不合符資格作出申請。

括職方)的利益以及或許是相互存在矛盾的意見。

3.19 無論是特定議題(例如薪酬水平調查)或一般事宜,我們均與職方保持聯繫和溝通。舉例來說,我們在進行薪酬水平調查的第一階段工作時,在達致不同的重要里程碑時均徵詢職方的意見。每年,我們亦會與高級公務員評議會(高評會)<sup>7</sup>及第一標準薪級公務員評議會的職方和三大主要跨部門公務員工會<sup>8</sup>舉行交流會。由於我們沒有預先設定議程,職方可就我們共同關注的議題暢所欲言,坦誠交換意見。該等共同關注的議題包括五天工作周、若干職系/職級的規定工作時數、為照顧人員因結婚和喪親的措施、為公務員提供的醫療及牙科福利的規模及範圍和提供方式,以及按新聘用條款受聘人員<sup>9</sup>的附帶福利等。

3.20 一如上文所述,職方在上述分享會中提出的多項訴求已獲政府接納。由於其他的訴求如亦獲接納,會產生重大財政影響(例如調整按新聘用條款受聘人員的附帶福利),因此我們認同政府的做法,認為處理該等訴求時必須小心行事。

3.21 無論如何,薪常會感謝職方在上述交流會上坦誠並熱切地與我們分享他們看法和訴求。我們期待與職方的下一輪會面。

## 與外間持份者的聯繫

3.22 雖然我們是以個人身分獲委任為薪常會委員,但憑藉我們在私營機構所擔任的職位或我們的專業背景,我們的意見本身就能反映不同的更廣泛的利益。然而,我們再多走一步。在本年度內,薪常會及聯合秘書處與關注公務員薪酬事宜的主要私營機構保持緊密聯繫,以了解私營機構的最新發展,並就公務員薪酬及服務條件和薪酬調查等事宜與他們交換意見。舉例來說,薪常會在二零二三年六月就二零二三年薪酬趨勢調查

---

<sup>7</sup> 高評會的職方成員來自香港海外公務員協會、香港政府華員會和香港高級公務員協會。

<sup>8</sup> 三大主要跨部門公務員工會指政府人員協會、香港公務員總工會和香港公務員工會聯合會。

<sup>9</sup> 按新聘用條款受聘的人員指在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員。

結果，與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會和香港人才管理協會的代表會面，進行交流。我們在日後會繼續聯繫相關的持份者。

## 第四章

### 薪酬趨勢調查

4.1 薪酬趨勢調查旨在確定私營機構年度之間的平均薪酬變動。薪酬趨勢調查與薪酬水平調查共同是更完備機制的主要組成部分。整體而言，兩項調查的目標是確定私營機構的薪酬，以便政府可以參照調查結果，決定應否及如何調整公務員薪酬，使其與私營機構薪酬大致相若，這是現行公務員薪酬政策的基本原則。

4.2 根據目前方法進行的薪酬趨勢調查，會得出一套薪酬趨勢總指標，代表參與調查並按界定的薪金級別分類的僱員的平均薪酬調整幅度。行政長官會同行政會議會考慮從薪酬趨勢總指標適當地扣減遞增薪額開支後得出的薪酬趨勢淨指標，以及其他相關因素（包括香港經濟狀況、生活費用的變動、政府的財政狀況、職方對薪酬調整的要求和公務員士氣）後，決定有關年度公務員薪酬的具體調整幅度。

4.3 以上是現行的年度公務員薪酬調整機制的要點。在繼續維持現行政策（即保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若）的前提下，以薪酬水平調查和薪酬趨勢調查作為主要組成部分的更完備機制應能有效地蒐集可靠資料並得出有用的指標，供政府作出政策決定。

4.4 在此項政策下，薪常會有責任檢討薪酬趨勢調查所採用的方法是否有用或有效，並審視任何微調或調整是否可行和可取。在調查委員會協助並提供意見後，薪常會在二零二三年下半年完成有關檢討。在闡述薪常會對薪酬趨勢調查方法的意見前，我們宜在此簡介調查委員會和二零二三年薪酬趨勢調查結果。

#### 薪酬趨勢調查委員會

4.5 調查委員會是一個獨立委員會，是政府按薪常會的建

議在一九八三年成立的。主席和替任主席均從薪常會的委員中提名，分別由李律仁先生，SC，JP 和周雪鳳女士，JP 擔任。調查委員會的成員還包括紀律人員薪俸及服務條件常務委員會、公務員事務局和職方的代表。調查委員會組成載於附錄 C。

4.6 調查委員會的主要職能是授命進行每年一度的薪酬趨勢調查、根據該會訂定的準則議定調查範圍、分析調查結果、應用議定準則以闡釋調查所得的數據，以及最後確認調查結果。

4.7 我們就薪酬趨勢調查方法向政府提供意見時，會一如職權範圍所訂明，參考調查委員會的建議。

### 薪酬研究調查組

4.8 薪酬趨勢調查的調查工作，由聯合秘書處轄下的薪酬研究調查組（調查組）負責進行。調查組向議定調查範圍內的機構蒐集資料，包括基本薪金和額外酬金在調查期內的變動，而該些變動是與（或由該等因素的變動而導致的）生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動、勞績獎賞和級內遞增薪額有關的。調查組會將所有參與調查的僱員分類列入三個薪金級別，並據此整合蒐集到的薪酬數據，得出每個薪金級別的平均薪酬調整幅度，亦即是該級別的薪酬趨勢總指標。調查組會把結果（即每個薪金級別的薪酬趨勢總指標）提交調查委員會審核和確認調查結果（如認為合適的話）。

### 經改良的薪酬趨勢調查方法

4.9 由二零零七年開始，薪酬趨勢調查採用由行政長官會同行政會議於二零零七年三月通過的經改良的調查方法。根據經改良的調查方法，調查範圍涵蓋規模較大（僱用至少 100 名員工）和規模較小（僱用 50 至 99 名員工）公司。顧名思義，規模較小公司比規模較大公司僱用的員工少得很。為避免在調查中規模較大公司提供的數據點凌駕於所有規模較小公司所能提供的總數據點，在整合該兩類公司的薪酬數據時要應用計算

因子。

4.10 多年來，政府均同意按調查委員會和薪常會的意見，改進薪酬趨勢調查方法的多個方面，例如計算薪酬趨勢總指標時不會計入某些類別僱員<sup>10</sup>的薪酬數據，因為他們的薪酬受上文第 4.8 段所述以外的因素影響（或至少不僅受第 4.8 段所述的因素影響）。在作出上述改進後，薪酬趨勢調查得出的結果應更為可靠，並更適用於公務員薪酬調整的決定。

## 二零二三年薪酬趨勢調查

4.11 調查委員會在二零二三年二月授命調查組進行二零二三年薪酬趨勢調查。該調查按經改良的薪酬趨勢調查方法（包括第 4.9 及 4.10 段載述的改進措施）於二零二三年二月至五月期間進行。

4.12 二零二三年薪酬趨勢調查共有 108 間公司參與，當中包括 81 間規模較大公司（75%）和 27 間規模較小公司（25%）。調查組蒐集了上述 108 間公司（共 136 971 名僱員）在二零二二年四月二日至二零二三年四月一日這 12 個月期間的薪酬調整資料，並按經改良的調查方法分析數據。根據調查結果得出的薪酬趨勢總指標<sup>11</sup>於二零二三年五月十七日公布，並於二零二三年五月二十四日獲調查委員會審議和確認。調查結果摘要載於附錄 D。

4.13 二零二三年六月十三日，行政長官會同行政會議經考慮薪酬趨勢淨指標<sup>12</sup>和第 4.2 段所載的其他相關因素後，決定在二零二三至二四年度，高層薪金級別的公務員加薪幅度為 2.87%，中層及低層薪金級別的公務員加薪幅度則同為 4.65%。依據行政長官會同行政會議的上述決定，以及隨後於二零二三

---

<sup>10</sup> 薪金直接或間接受法定最低工資影響的僱員；在調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員；以及因公司政策而按比例獲得薪酬調整的新聘僱員。

<sup>11</sup> 就二零二三年薪酬趨勢調查而言，高層、中層和低層三個薪金級別的薪酬趨勢總指標分別為 3.91%、5.68%和 5.66%。

<sup>12</sup> 就二零二三至二四年度公務員薪酬調整工作而言，高層、中層和低層三個薪金級別的薪酬趨勢淨指標分別為 2.87%、4.65%和 4.50%。

年七月七日獲得立法會財務委員會批准後，二零二三至二四年度公務員薪酬調整追溯至二零二三年四月一日起生效。與薪常會職權範圍相關的薪級表經調整後最新版本載於附錄 E。

## 檢討調查方法

4.14 在完成二零二三年薪酬趨勢調查後，調查委員會遂著手檢討調查方法。調查委員會曾審視「規模較小公司」的定義、調查範圍應如何按主要經濟行業劃分、是否可從參與調查的公司蒐集更多資料，以闡明應否及如何扣減遞增薪額開支，以及在極端情況下處理薪酬趨勢調查工作的方法。

4.15 調查委員會認為，所檢視的每項建議雖然在理論上均有可取之處，但調查委員會亦留意到，落實該等建議時會面對實際困難，當中有些困難更難以克服。在作出全盤考慮後，調查委員會決定不採納該些建議，二零二四年薪酬趨勢調查因而沿用二零二三年薪酬趨勢調查方法。

## 薪常會對檢討薪酬趨勢調查方法的意見

4.16 我們支持調查委員會的建議，並於二零二三年十二月十五日致函政府，就檢討薪酬趨勢調查方法提出意見。該函載於附錄 F（該函的附件列出調查方法的要點）。

## 第五章

### 未來工作計劃

5.1 我們會繼續按照職權範圍履行職責，並會就政府為個別職系或全體公務員的薪酬及服務條件提出調整或改動的建議，提供意見。

5.2 二零二四年下半年，我們會參照調查委員會的意見，審視二零二五年薪酬趨勢調查擬採用的調查方法。此外，政府已接納我們的建議，不進行薪酬水平調查餘下的工作。倘若政府在二零二四年或之後希望薪常會就薪酬水平調查提供意見或協助，我們樂意效勞。

5.3 為妥善履行職責，薪常會必須適當和準確地掌握職方關注的議題、期望或訴求。我們會繼續善用交流會，與職方坦誠交換意見，並會在有需要時，就需要承擔的具體工作，與相關職方代表聯繫和溝通。

## 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）

### 職權範圍

I. 就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的下列事宜，向行政長官提供意見及建議：

- (a) 有關職系、職級及薪俸結構的原則和措施；
- (b) 個別職系的薪俸和結構；
- (c) 應否繼續以薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，作為全面檢討各個薪級表（有別於檢討個別職系的薪俸）的依據，抑或以其他方法替代；
- (d) 如根據職權第 I(c) 條建議繼續採用薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，則在參考薪酬趨勢調查委員會的意見後，建議該項調查的方法；
- (e) 與福利項目有關的事宜，而這些福利屬於薪金以外，並且是薪常會認為與訂定公務員薪酬相關的，包括增加新福利或建議更改現行福利等；
- (f) 建議適當的程序和架構，使公務員協會及公務員能就薪常會職權範圍內的事項，與管理當局討論他們的意見；
- (g) 在何種情況下適宜由薪常會自行研究某項問題，而在這些情況下公務員協會與管理當局如何向薪常會提交意見；以及
- (h) 行政長官交付薪常會考慮的任何事項。

II. 薪常會須經常檢討其職權範圍內的事務；如認為須作更改，應向行政長官提出建議。

III. 薪常會須充分考慮較廣泛的公眾利益，包括薪常會認為有關連的財政及經濟因素。

- IV. 薪常會須充分關注在政府機構內維持良好員工關係的需要，而在提供意見時，可作出任何建議以達此目的。
- V. 薪常會在提出建議及意見前，須確定這些建議不會影響香港特別行政區政府與主要公務員協會達成的一九六八年協議（一九九八年適應版）的有效性。
- VI. 組成高級公務員評議會會員方及第一標準薪級公務員評議會會員方的公務員協會，可聯合或個別地把有關公務員薪俸或服務條件的事項提交薪常會考慮。
- VII. 部門首長可就個別職系的結構、薪俸或服務條件，向薪常會提交建議。
- VIII. 薪常會不考慮個別公務員的問題。
- IX. 薪常會可根據所得經驗，考慮本身的結構或職務應否更改。
- X. 薪常會執行職權範圍內各項工作時，應確保公務員協會及管理當局均有足夠機會發表意見。薪常會又可聽取其認為有直接關係的其他團體的意見。

公務員薪俸及服務條件常務委員會  
(截至二零二三年的成員名單)



**彭耀佳博士, GBS, JP**  
主席

(二零一九年一月一日獲委任)

---



**李美辰女士, JP**  
委員

(二零一八年八月一日獲委任)

---



**盧麗華博士**  
委員

(二零一九年一月一日獲委任)

---



**倪以理先生, JP**  
委員

(二零一九年一月一日獲委任)

---



**陳振英議員, JP**  
委員

(二零二零年一月一日獲委任)

---

公務員薪俸及服務條件常務委員會  
(截至二零二三年的成員名單)



**阮蘇少湄女士, JP**  
委員

(二零二零年一月一日獲委任)

---



**鄭慧恩女士**  
委員

(二零二一年一月一日獲委任)

---



**梁家麗女士, SBS**  
委員

(二零二一年一月一日獲委任)

---



**李律仁先生, SC, JP**  
委員

(二零二一年一月一日獲委任)

---



**周雪鳳女士, JP**  
委員

(二零二二年一月一日獲委任)

---

公務員薪俸及服務條件常務委員會  
(截至二零二三年的成員名單)



**林凱章先生, JP**  
委員

(二零二二年一月一日獲委任)

---



**張穎嫻女士**  
委員

(二零二三年一月一日獲委任)

---



**周雯玲女士, JP**  
委員

(二零二三年一月一日獲委任)

---



**麥萃才博士**  
委員

(二零二三年一月一日獲委任)

---



**黃冠文先生, BBS, MH, JP**  
委員

(二零二三年一月一日獲委任)

---

## 薪酬趨勢調查委員會組成

### 成員

公務員薪俸及服務條件常務委員會兩名成員，一名擔任主席，另一名為替任主席

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會最多兩名代表

公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長

公務員事務局兩名代表

高級公務員評議會三名職方代表

第一標準薪級公務員評議會三名職方代表

警察評議會兩名職方代表

紀律部隊評議會兩名職方代表

### 觀察員

高級公務員評議會三名職方代表

第一標準薪級公務員評議會三名職方代表

警察評議會一名管方及兩名職方代表

紀律部隊評議會三名職方代表

## 二零二三年薪酬趨勢調查摘要

### 簡介

薪酬趨勢調查旨在找出某段指定期間私營機構一般薪酬變動的資料，不會就個別職業類別的薪酬水平作出比較。在一九八三年以前，薪酬趨勢調查當時在高級公務員評議會督導小組支持下由薪俸調查組進行。薪酬研究調查組（調查組）在一九八二年十二月成立，不久之後，薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）亦隨之成立。二零二三年薪酬趨勢調查是第 46 次同類調查。

### 調查期

2. 調查期由二零二二年四月二日至二零二三年四月一日，為期 12 個月。

### 參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 108 間，當中 81 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），27 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 75：25。二零二三年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 136 971 名僱員的薪酬數據計算出來的。

### 蒐集數據

4. 隨着對經改良的薪酬趨勢調查方法（調查方法於二零零七年三月獲行政長官會同行政會議通過）作出技術性修訂後，二零二三年薪酬趨勢調查是按五個薪金級別去蒐集數據，即中層和高層薪金級別各分為兩個級別，低層薪金級別則維持不變。有關薪金級別分類如下：

- |  |                     |
|--|---------------------|
| (a) <u>低層薪金級別</u><br>(總薪級表第10點以下)                  | 月薪低於24,670元         |
| (b) <u>中層薪金級別(I)</u><br>(總薪級表第10至23點)              | 月薪24,670元至47,820元   |
| (c) <u>中層薪金級別(II)</u><br>(總薪級表第23點以上至33點)          | 月薪47,821元至75,620元   |
| (d) <u>高層薪金級別(I)</u><br>(總薪級表第33點以上至44點)           | 月薪75,621元至112,925元  |
| (e) <u>高層薪金級別(II)</u><br>(總薪級表第44點以上至警務人員薪級表第54b點) | 月薪112,926元至154,690元 |

5. 蒐集數據的工作由二零二三年二月開始，至同年五月完成。納入調查範圍的公司獲發問卷及指引後，調查組人員透過到訪或致電有關公司作跟進。公司須填報有關附帶福利以外的基本薪金和額外酬金變動的資料。

6. 調查蒐集到的資料經有關公司核實無誤後，會記錄在個別公司的申報表。為確保納入調查範圍的公司身分保密，調查組在處理公司的數據時會嚴加保密，調查報告會以不具名的方式載述這些數據。

## 調查結果

7. 調查組按照認可方法分析公司的數據，並在二零二三年五月十七日向調查委員會提交有關結果。在考慮與生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動、勞績獎賞和級內遞增薪額有關的薪酬調整後，參與調查的公司在二零二二年四月二日至二零二三年四月一日期間給予僱員的薪酬調整幅度如下：

(a) 低層薪金級別 (月薪低於24,670元)	+5.66%
(b) 中層薪金級別 (月薪24,670元至75,620元)	+5.68%
(c) 高層薪金級別 (月薪75,621元至154,690元)	+3.91%

8. 調查委員會於二零二三年五月二十四日召開會議，審核並考慮二零二三年薪酬趨勢調查報告。公務員薪俸及服務條件常務委員會兩名代表、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會代表、公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長、公務員事務局兩名代表、高級公務員評議會兩名職方代表、第一標準薪級公務員評議會三名職方代表、警察評議會兩名職方代表及紀律部隊評議會兩名職方代表確認調查結果。調查委員會按照既定做法，把調查委員會報告書提交政府考慮。

## 薪酬趨勢指標

9. 薪酬趨勢調查結果稱為薪酬趨勢總指標。政府根據一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議，以及按照行政長官會同行政會議於二零一九年六月的決定<sup>1</sup>，按公務員的薪酬開支扣減遞增薪額開支（即低層、中層及高層薪金級別的遞增薪額開支分別為 1.16%、1.03%及 1.04%），得出二零二三至二四年度的薪酬趨勢淨指標<sup>2</sup>如下：

<sup>1</sup> 行政長官會同行政會議於二零一九年六月考慮二零一九至二零年度公務員薪酬調整時，亦決定就從薪酬趨勢總指標所扣減的遞增薪額開支設定上限。具體而言，由二零一九至二零年度公務員薪酬調整開始，採用各個薪金級別由一九八九至九零年度至二零一九至二零年度的平均遞增薪額開支，或該薪金級別在有關年度的實際遞增薪額開支，兩者中的較低者，以得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標。

<sup>2</sup> 二零二三年六月，行政長官會同行政會議按照更完備的公務員薪酬調整機制，經考慮包括薪酬趨勢淨指標在內的所有相關因素後，決定高層薪金級別的公務員加薪幅度為 2.87%，中層及低層薪金級別的公務員加薪幅度則同為 4.65%，生效日期追溯至二零二三年四月一日。

(a) 低層薪金級別	+4.50%
(b) 中層薪金級別	+4.65%
(c) 高層薪金級別	+2.87%

與公務員薪俸及服務條件常務委員會  
職權範圍相關的公務員薪級表  
(由二零二三年四月一日起生效)

<u>總薪級表</u>		<u>第一標準薪級表</u>		<u>技工學徒薪級表</u>	
<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>
49	142,840	13	19,175	4	13,065
48	137,875	12	18,790	3	11,975
47	133,090	11	18,405	2	10,830
46 (44B)	128,420	10	18,050	1	9,740
45 (44A)	123,980	9	17,695	0	9,185
44	116,165	8	17,355		
43	112,130	7	17,040		
42	107,515	6	16,695		
41	103,065	5	16,370		
40	98,810	4	16,035		
39	94,735	3	15,690		
38	90,540	2	15,375		
37	86,575	1	15,040		
36 (33C)	82,650	0	14,730		
35 (33B)	80,730				
34 (33A)	79,930				
33	79,135				
32	75,585				
31	72,180				
30	68,940				
29	65,875				
28	62,895				
27	60,065				
26	57,390				
25	54,805				
24	52,410				
23	50,045				
22	47,795				
21	45,640				
20	43,460				
19	41,400				
18	39,435				
17	37,585				
16	35,775				
15	34,060				
14	32,430				
13	30,870				
12	29,120				
11	27,405				
10	25,815				
9	24,380				
8	22,895				
7	21,500				
6	20,165				
5	18,965				
4	17,770				
3	16,695				
2	15,665				
1	14,735				
0	13,860				

  

<u>見習職級薪級表</u>		<u>技術員學徒薪級表</u>	
<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>
16	33,975	4	16,510
15	32,355	3	15,060
14	30,800	2	13,605
13	29,455	1	12,525
12	27,655	0	11,750
11	25,395		
10	23,320		
9	21,965		
8	20,615		
7	19,360		
6	18,180		
5	17,055		
4	16,025		
3	15,060		
2	14,110		
1	13,270		

# 公務員薪俸及服務條件常務委員會

## Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref.: JS/SC6/PIU/10 Pt.20

尊函檔號 Your Ref.: CSBCR/PG/4-085/001/80

香港添馬添美道 2 號  
政府總部西翼 9 樓  
公務員事務局局長  
楊何蓓茵女士，JP

何局長：

### 薪酬趨勢調查方法檢討

本人謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會），根據職權範圍第 I(d)條，就薪酬趨勢調查方法提出意見。

薪酬趨勢調查是公務員薪酬調整機制的一部分，每年進行一次，以確定私營機構年度之間的平均薪酬變動。自二零零七年起，薪酬趨勢調查一直依據行政長官會同行政會議在二零零七年三月通過的經改良調查方法進行。薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）由獨立諮詢委員會代表、職方代表及政府代表三方組成，可就薪酬趨勢調查方法提出建議，供薪常會考慮。薪常會繼而會向政府提出意見。按照既定的做法，調查委員會在薪酬研究調查組協助下，每年在完成薪酬趨勢調查後檢討薪酬趨勢調查方法，以便為來年的調查作準備，並會以報告的形式向薪常會提交建議。多年來，薪酬趨勢調查方法已按照此行之有效的機制，作出數項改善。

調查委員會於二零二三年十月的會議上討論了薪酬趨勢調查方法的多個範疇，並同意二零二四年薪酬趨勢調查應繼續採用二零二三年的薪酬趨勢調查方法。建議的二零二四年薪酬趨勢調查方法的要點載於附件。

在考慮調查委員會的檢討報告後，我們贊同調查委員會就二零二四年薪酬趨勢調查方法提出的建議。薪常會亦希望藉此感謝調查委員會委員全心全意，以專業精神完成這項重要的檢討工作。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
彭耀佳

連附件

二零二三年十二月十五日

## 薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

### 二零二四年薪酬趨勢調查方法要點

#### 整體

採用二零二三年薪酬趨勢調查的方法進行二零二四年薪酬趨勢調查。

#### 調查範圍

##### *(a) 調查範圍內的公司分布*

- (i) 繼續採用循序漸進的方式，處理調查範圍內個別經濟行業代表性過高或代表性不足的情況。若日後在考慮調查範圍整體經濟行業的分布後，如果“金融、保險及地產業”、“運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業”或“建造業”因代表性非常不足而應物色新公司加入的話，調查組會視乎當時情況考慮物色屬於有關經濟行業而合適的規模較小公司，供調查委員會考慮。

##### *(b) 研究擴大調查範圍至僱用少於 50 人的公司是否可行及可取*

- (i) 維持現行做法，即納入調查範圍的規模較小公司繼續設定為僱用 50 至 99 人的公司，規模較大公司則為僱用至少 100 人的公司，兩者的數目比例維持為 75 : 25，並容許有正負約五個百分點的偏差。

##### *(c) 薪金調整組成因素—勞績獎賞及特別勞績獎賞*

- (i) 調查組繼續與參與調查的公司聯絡，鼓勵它們就因特別勞績獎賞所作的薪金調整提供分項匯報。同

時，為了進一步了解及分析在調整僱員的基本薪金時，考慮了特別勞績獎賞的公司的數目有否出現變化，調查組會繼續蒐集特別勞績獎賞的資料及觀察有關情況。

**(d) 制訂機制以應對特殊情況**

- (i) 繼續按現行機制進行每年一度的薪酬趨勢調查。調查組如在蒐集資料期間，遇上特殊情況以致調查或未能妥為完成，或涵蓋面大幅收窄而受質疑的話，調查組會適時向調查委員會匯報。

薪酬趨勢調查委員會  
二零二三年十一月

