

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十九號報告書

二零二五年 工作報告

主席

黃冠文先生, BBS, MH, JP

二零二六年三月

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/R69

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，
--- 呈上本會二零二五年工作報告書，以供參閱。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
黃冠文

連附件

二零二六年三月二十三日

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十九號報告書

二零二五年 工作報告

二零二六年三月

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	二零二五年工作回顧	2
第三章	二零二六年工作預覽及鳴謝	8
附錄 A	委員會職權範圍	
附錄 B	二零二五年委員會成員名單	
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會的組成	

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，就非首長級文職公務員的薪酬及服務條件向政府提供意見及建議；主要職責是就非首長級文職公務員的薪俸、服務條件及薪酬結構的原則和措施，提供獨立意見。薪常會在過程中須充分考慮所有與審議事宜相關並可預見的因素，以及持份者的意見。薪常會的職權範圍載於附錄 A。二零二五年薪常會成員名單載於附錄 B。薪常會所有成員均是以個人身分獲行政長官委任。

1.2 本年度報告書概述薪常會在二零二五年的工作。根據薪常會的職權範圍，我們充分考慮廣泛的公眾利益，並竭力維持公務員隊伍的良好員工關係。因此，我們會讓公務員組織及管理當局有足夠機會發表意見。與主要文職公務員團體舉行的年度交流會（上一次交流會在二零二五年四月舉行）正正是其中一個平台，讓我們與職方就共同關注的議題坦誠交換意見。年內，我們考慮了政府提出的多項建議，包括一項關於某個文職職系的服務條件的建議、以及一項有關優化政府僱員恩恤假安排的建議，後者為政府承諾締造家庭友善的工作環境的其中一項措施。我們全力支持該些建議，而一如我們所評估，所有建議都深受職方歡迎。此外，根據薪常會的職權範圍，我們檢討了每年進行的薪酬趨勢調查所採用的方法。第二章會進一步闡述薪常會在這些方面的工作。第三章作為本報告書總結的一章，會簡述薪常會在二零二六年的工作計劃。

第二章

二零二五年工作回顧

與各主要公務員團體的聯繫

2.1 根據薪常會的職權範圍，我們就有關非首長級文職公務員的薪酬及服務條件的政策和措施，向政府提供意見，並在過程中考慮社會大眾及公務員的意見和利益。為了更好地了解公務員的意見和訴求，我們提供足夠機會予公務員組織發表意見。薪常會每年與職方舉行的交流會已舉辦了三十多年。這些交流會有助我們緊貼公務員隊伍的脈搏，從而奠下堅實基礎，讓我們在充分掌握相關情況下向政府提供持平的意見。與會者可就薪常會的工作範疇所涉事宜暢所欲言，各抒己見。交流會的性質比較非正統，職方可與我們坦誠交換意見，讓我們就公務員的薪酬及服務條件制訂建議時（或就有關建議提出意見時）更高瞻遠矚。

2.2 二零二五年，薪常會於四月舉行年度交流會，與兩個代表文職人員的中央公務員評議會（即高級公務員評議會（高評會）¹及第一標準薪級公務員評議會）的職方代表，以及兩個代表非首長級文職公務員的跨部門公務員工會²會面。一如既往，我們沒有為交流會預設任何議程，出席交流會的職方代表輪流就他們關注的議題，分享意見和提出建議，當中大部分議題都是各公務員團體共同關心的議題。他們提出的議題包括在現有的育兒假、婚假和恩恤假外提供照顧家庭假期、在公務員隊伍推行五天工作周的進度、縮減數個職系（大多屬提供支援職能的職系）的工作時數（技術上稱為「規定工作時數」），以及為公務員及他們合資格家屬提供的醫療及牙科服務和提供這些服務的方式。職方代表亦關注按新聘用條款受聘人員³可享的附帶福利的種類和數量，尤其是相比於二零零零年前受聘人員的附帶福利而言。由於現時公務員編制中逾七成是按新聘用條款受聘的人員，因此這項關注可予理解。

¹ 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。薪常會向上述三個協會發出邀請，但香港海外公務員協會沒有派代表出席交流會。

² 即政府人員協會和香港公務員總工會。

³ 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。

2.3 多年來，職方在交流會或其他場合提出的訴求，不少已獲政府逐步或全面採納。一個近期政府正面回應職方的例子，正是政府自二零二五年十二月起擴闊恩恤假的涵蓋範圍。職方確實曾不下一大次向我們提出，應就員工的兄弟姐妹離世的情況作體恤安排，我們欣悉政府接納有關建議。當政府就擴闊恩恤假的涵蓋範圍向我們諮詢時，我們表示全力支持。下文第2.7至2.9段會進一步載述有關詳情。至於實施五天工作周和個別公務員職系或職級的規定工作時數等議題，我們留意到政府已制定一套相關的準則及先決條件，而務必要符合所有準則或條件才能推展相關措施。在交流會上，我們樂見相關職方代表與管方商討各項實務安排是否可行，從而縮減規定工作時數和編製輪值表以讓員工在七天周期內只須工作五天。職管雙方既為一起工作的團隊，我們鼓勵職方把握機會參與這類具建設性的對話。我們深信，善用科技，進行某些形式的流程重整，將有助提升工作效率，並藉此促進有關措施的推行。

2.4 為掌握職方的最新看法和感受，下次交流會已定於二零二六年上半年舉行。

與外間持份者的聯繫

2.5 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，我們的意見本身已能反映各項較廣泛的利益。此外，年內，薪常會和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）與關注公務員薪酬事宜的主要私營機構保持緊密聯繫，例如透過參加由其他機構主辦有關薪酬及薪酬趨勢的研討會，以了解私營機構的最新發展。聯合秘書處還派員參與進修課程，與眾多私營機構從業員一起學習如何運用和應用由政府統計處編纂的宏觀經濟統計數據。日後我們會繼續推展這方面的工作。

為政府僱員而設的家庭友善僱傭措施

2.6 在過往的交流會上，職方經常提到的其中一個議題，就是家庭友善僱傭措施的涵蓋範圍，與其對員工士氣帶來的正面影響。政府身為全港最大的僱主，致力為僱員提供家庭友善的工作環境，並以身作則，推出各項家庭友善措施予政府僱員，例如由二零二四年四月起提供婚假和恩恤假，及由二零二

五年四月起提供育兒假。政府表示，在制定多項家庭友善措施時，已竭力在政府僱員的需要、公帑的審慎運用與其他較廣泛的公眾利益之間取得適度的平衡。事實上，這些措施備受政府僱員歡迎，同時為私營機構樹立了良好榜樣。

2.7 年內，政府繼續推展這方面的工作。二零二五年《施政報告》公布⁴，政府擬優化其僱員恩恤假安排，擴展「家屬」的定義至涵蓋兄弟姊妹，以更好照顧員工的家庭需要。政府其後就有關建議徵詢薪常會的意見。

2.8 由二零二四年四月起，所有在職政府僱員⁵，不論其聘用條款和服務年期，均可因「家屬」身故而在已故家屬的離世日期起計六個月內，放取最多三天恩恤假（以特許缺勤形式）。根據以往的恩恤假安排，「家屬」的定義為僱員的配偶、父母（包括領養父母和繼父母）、配偶的父母、祖父母／外祖父母、曾祖父母／外曾祖父母、子女（包括領養子女和繼子女）、女婿／媳婦和孫／外孫。儘管恩恤假自實施以來廣受歡迎，但職方曾在較早前的交流會上表示，恩恤假就「家屬」的定義過於狹窄，沒有把兄弟姊妹離世列為可以申請休假的事件。

2.9 因應職方的建議，政府提議優化計劃的安排，擴展「家屬」的定義至涵蓋「兄弟姊妹」（同胞兄弟姊妹和領養的兄弟姊妹）。該計劃的其他準則，即受惠人範圍（所有在職政府僱員）、假期日數和性質（特許缺勤最多三天）以及申請程序則維持不變。薪常會深信，政府的建議本意良好且合理，因此予以全力支持。經進一步徵詢職方的意見，政府在二零二五年十二月一日正式推行有關優化措施。

規定工作時數

2.10 個別職系或職級的規定工作時數⁶，屬該職系或職級服務條件的重要組成部分，也是各公務員團體主要關注事項之一。在確定不同公務員職系的整體薪酬待遇時，政府會全盤考慮各項因素，當中包括明確載於僱傭合約以及政府與公務員訂

⁴ 見二零二五年《施政報告附篇》

⁵ 不包括正在離職前休假的公務員，因他們已不再執行職務。

⁶ 公務員的「規定工作時數」指計算薪金時所需符合的工作時數，以及必須完成這些工時後，才會被計入超時工作。

立的服務條件備忘錄中有關該等職系的規定工作時數。政府的立場是，縮減個別職系或職級的規定工作時數而沒有相應調整薪酬，實際上是改善有關職系或職級人員的薪酬或服務條件。雖然如此，政府樂意考慮採納個別職系或職級縮減規定工作時數的建議，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、維持為市民提供的服務水平及「相同職系，相同規定工作時數」的原則。多年來，政府曾批准多個符合該等先決條件及原則的職系縮減其規定的工作時數。

2.11 二零二五年，政府（包括部門管方）與職方協作，在不違反三個先決條件及「相同職系，相同規定工作時數」的原則下，縮減丈量員職系⁷的規定工作時數，由每周淨工作時數 45 小時減至每周總工作時數 45 小時⁸。所採用的方法主要是重整流程，並在進行實地測量工作時善用科技和更先進的設備。政府就上述建議諮詢薪常會。考慮到丈量員職系的規定工作時數可以在不影響向公眾提供的服務水平且無需額外人手和成本的情況下獲得縮減，我們在二零二五年七月對建議表示全力支持。

薪酬趨勢調查

2.12 薪常會亦須檢討年度薪酬趨勢調查所採用的方法。薪酬趨勢調查是更完備的公務員薪酬調整機制⁹的重要組成部分，旨在量度參與調查的私營機構給予其全職僱員的基本薪金和某些現金福利（例如年終花紅）的按年變動，而有關變動是以下因素所致或與它們相關的：生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動，以及如適用的話，勞績獎賞和級

⁷ 丈量員職系屬共通職系，分別在八個部門任職，而大部分丈量員任職地政總署。該職系只有一個職級，而職系人員的主要職責是協助各督導職系人員進行實地測量工作，並負責預備和安排運送測量設備、工具和物料往返工地。

⁸ 公務員體系內有兩種計算規定工作時數的制度：即「總工作時數制度」（用膳時間計入規定工作時數）和「淨工作時數制度」（用膳時間不計入規定工作時數）。不同職系公務員的規定工作時間可能會因應其部門的運作需求和工作性質等因素而有所不同。

⁹ 根據更完備的公務員薪酬調整機制，政府透過定期進行三項不同的調查，以比較公務員與私營機構的薪酬。該調查分別是每年進行的薪酬趨勢調查，以確定私營機構在年度之間的薪酬調整；每六年一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若；以及因應特定情況在有需要時才進行的人職薪酬調查，以比較公務員非首長級文職職系的人職薪酬與私營機構職位的人職薪酬。

內遞增薪額。參與調查的僱員被分為三個薪金級別（即高層、中層和低層），而各級別的分界線，是沿用公務員體系一般採用的層級分界線。調查按三個薪金級別得出共三個薪酬趨勢總指標，每個指標代表相關薪金級別內所有參與調查僱員的基本薪金和其他現金福利的平均按年變動幅度。根據既定機制，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，是行政長官會同行政會議決定有關年度公務員薪酬的具體調整幅度的其中一項考慮因素（其他考慮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）。

薪酬趨勢調查委員會

2.13 按薪常會的建議，政府於一九八三年成立了薪酬趨勢調查委員會（調查委員會），作為負責監督薪酬趨勢調查工作的一個獨立組織。調查委員會的主席和替任主席均從薪常會委員中提名，現時分別由李律仁先生，**BBS, 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。調查委員會的組成載於附錄 C。

2.14 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、根據既定準則議定調查範圍、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。調查委員會每年亦就調查方法提交建議，供我們考慮。

二零二五年薪酬趨勢調查

2.15 公務員事務局局長於二零二五年一月表示同意建議作為二零二五年薪酬趨勢調查所採用的調查方法，調查的實務準備工作遂於二零二五年二月初正式展開。

2.16 財政司司長於二零二五年二月二十六日發表《二零二五至二六財政年度政府財政預算案》時公布，全體公務員於二零二五至二六年度凍薪。政府遂建議薪常會和調查委員會不繼續進行二零二五年薪酬趨勢調查，相關實務調查工作因此暫停。

檢討調查方法

2.17 調查委員會在假設二零二六年薪酬趨勢調查如期進行的情況下，較早前已就調查展開籌備工作。調查委員會首先就二零二六年調查工作所採用的方法進行檢討，並把有關建議提交薪常會考慮。

2.18 儘管二零二五年沒有進行薪酬趨勢調查，調查委員會認為目前的調查方法仍然能有效地向私營機構蒐集僱員的薪酬數據，以便達到進行薪酬趨勢調查的目標。調查委員會建議應採用獲通過作為二零二五年薪酬趨勢調查的方法，以進行二零二六年薪酬趨勢調查。我們贊同上述建議，並向公務員事務局局長呈交我們的建議。局長同意有關建議。

第三章

二零二六年工作預覽及鳴謝

3.1 來年，我們會繼續按照職權範圍履職盡責。若我們的意見能裨益政府，我們必定樂意就調整或改動個別職系或全體公務員的薪酬及服務條件的建議提供意見。我們亦會欣然接受政府作出的邀請，進行與我們職權範圍相關的研究及檢討工作。當然，我們會繼續審視薪酬趨勢調查的方法，以確保蒐集所得的數據翔實可信。一如既往，我們會與各主要公務員團體保持聯繫，務求在履行職責時能充分掌握有關的最新發展情況。

3.2 我們謹藉此機會向已於二零二五年年底卸任的委員陳振英議員，**BBS**，**JP** 和阮蘇少媚女士，**JP** 致謝，他們盡心竭誠服務薪常會整整六年。此外，公務員事務局一直以來全力支持我們的工作，我們亦致以謝忱。

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員方及第一標準薪級公務員評議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
(截至二零二五年的成員名單)



黃冠文先生, BBS, MH, JP
主席

(二零二五年一月一日獲委任)



陳振英議員, BBS, JP
委員

(二零二零年一月一日獲委任)



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)

公務員薪俸及服務條件常務委員會
(截至二零二五年的成員名單)



李律仁先生, BBS, 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)



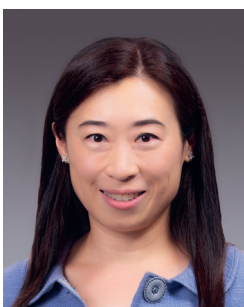
林凱章先生, MH, JP
委員

(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)

公務員薪俸及服務條件常務委員會
(截至二零二五年的成員名單)



麥萃才博士, MH
委員

(二零二三年一月一日獲委任)



陳浩庭先生
委員

(二零二五年一月一日獲委任)



鍾惠儀女士
委員

(二零二五年一月一日獲委任)



蕭景威先生
委員

(二零二五年一月一日獲委任)

薪酬趨勢調查委員會的組成

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

