

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十八號報告書

二零二四年 工作報告

主席

黃冠文先生, BBS, MH, JP

二零二五年三月

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/R68

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
--- 上本會二零二四年工作報告書，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

二零二五年三月十八日

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十八號報告書

二零二四年 工作報告

二零二五年三月

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	二零二四年的工作	2
第三章	二零二五年的工作及鳴謝	9
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	
附錄 B	二零二四及二零二五年年度委員會成 員名單	
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會的組成	
附錄 D	二零二四年薪酬趨勢調查摘要	
附錄 E	與委員會職權範圍相關的公務員薪級 表	
附錄 F	二零二四年十一月二十九日就薪酬趨 勢調查方法檢討致公務員事務局局長 的函件	

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，其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，而在醞釀意見時，應充分考慮所有與審議事宜相關且可預見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。薪常會的成員名單（包括由二零二五年一月起生效的最新名單）載於附錄 B。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二零二四年的工作。根據薪常會的職權範圍，我們須充分考慮較廣泛的公眾利益，並時刻緊記，應竭力維持政府機構內良好的員工關係。因此，我們會讓公務員組織及團體以及管理當局均有足夠機會發表意見。年度交流會正是其中一個平台，讓我們與職方就共同關注的議題坦誠交換意見。最近一次交流會於二零二四年四月舉行。年內，我們亦與關注公務員薪酬事宜的主要私營機構保持緊密聯繫，並考慮了一系列由政府提出有關政府僱員的假期事宜的建議，該等建議旨在締造對家庭友善的工作環境。我們認為，政府提出的建議能合理地改善政府僱員已享有的家庭友善僱傭措施。這些措施同時有助僱員建立更牢固的家庭關係，以及可望提高僱員對工作的滿足感。基於這些原因，我們全力支持該些建議。此外，根據薪常會的職權範圍，我們會檢討每年進行的薪酬趨勢調查所採用的方法。下文第二章會進一步闡述薪常會在這些方面的工作。第三章為本報告書的終章，簡述薪常會在二零二五年的工作計劃。

第二章

二零二四年的工作

與各主要公務員團體的聯繫

2.1 根據薪常會的職權範圍，我們須就有關非首長級文職公務員的政策事宜向政府提供意見，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組織及團體的意見和訴求，我們會提供足夠機會，讓他們不論就特定議題（例如就我們正在進行的工作）或一般事宜，均可發表意見。為了讓職方可就一般事宜表達意見，薪常會在過去三十多年每年都與職方舉行交流會。這些交流會有助薪常會緊貼公務員隊伍的脈搏，把握最新動態，且為我們提供一個穩固的基礎，在充分掌握相關情況下向政府提供持平的意見。除非有特殊情況，我們一般不會為交流會預先設定討論議程，與會者可就屬於薪常會工作範圍內的任何事宜暢所欲言，各抒己見。交流會性質並不拘謹，職方可與我們坦誠交換意見，讓我們就公務員薪酬及服務條件等事宜提出意見時，能夠更高瞻遠矚。

2.2 二零二四年的年度交流會於四月舉行。為廣納意見，我們邀請了高級公務員評議會（高評會）¹及第一標準薪級公務員評議會的職方，和代表非首長級文職公務員的三大主要跨部門公務員工會²出席交流會。如上段所述，我們沒有為交流會預先設定議程，出席交流會的職方代表輪流就他們關注的議題提出意見。和往年的會面一樣，他們就多項議題大表關注，例如釐定按新聘用條款受聘人員³（現時整體在職公務員中大部分已按此條款受聘）的附帶福利、推行五天工作周、縮減規定工作時數、提供醫療（尤其是牙科）福利以及一般而言如何締造家庭友善的工作環境等。

2.3 多年來，職方在交流會或其他場合中提出的訴求，不少已獲政府採納，已全面或按部就班地推行。例如我們留意到，政府已為其僱員提供婚假、恩恤假和育兒假制訂了具體安排，正正是回應了職方的訴求。此外，政府亦一直致力在公務員隊伍內實施五天

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。

² 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。

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。

工作周，以及在建議符合相關原則或先決條件的情況下，接納縮減個別職系或職級的規定工作時數的建議。我們也留意到，政府在進一步擴展這些措施時已經觸及了瓶頸，而基於根本性的政策考量，將按新聘用條款受聘人員的薪酬待遇改為二零零零年前的安排是絕不可能的。儘管如此，我們確信政府會繼續採用體恤和循序漸進的做法去回應職方的關注，因為這些事宜在未來仍會是他們所關注的。

2.4 無論如何，薪常會期待下次與職方會面交流，好讓我們能夠掌握職方最新的看法和感受。在預期出現財政緊絀的情況下，這尤為重要。

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，我們的意見本身就已能反映不同且更廣泛的利益。然而，我們會再多走一步。在本年度內，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，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，我們在二零二四年七月就二零二四年薪酬趨勢調查結果，與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。此外，聯合秘書處亦有安排人員參加由其他機構及學術團體舉辦的與薪金及薪酬趨勢相關的研討會或講座。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。我們日後會繼續推進這些方面的工作。

為政府僱員提供家庭友善僱傭措施

2.6 在過去的交流會上，職方經常提及的一個議題，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。政府及薪常會與職方的目標一致，但顯然政府在推出任何具體建議前，需要深思熟慮和反覆思量。我們亦認為，政府在落實任何相關建議措施前，需釐定有關措施的運作安排（例如在簡化申請及批核程序的同時，減低措施被濫用的可能），並需確定相關措施對公共服務的影響和所需的資源配套，這確是理所當然的做法。薪常會欣悉，近年，政府在家庭友善僱傭措施方面的工作取得了豐碩的成果。

婚假和恩恤假

2.7 在最新的家庭友善僱傭措施中，以婚假和恩恤假為首先推出的，相關措施已於二零二四年四月一日實行。

2.8 二零二四年初，政府在制定有關建議的框架後，徵詢薪常會的意見。原則上，我們認為政府提出的建議合理，因為該建議照顧了人員在人生周期中，幾乎適用於所有人的實際家庭需要。建議的關鍵在於實施細節，例如如何界定可觸發申請休假的事件，以及可放取的假期日數。

2.9 根據政府的建議，所有在職政府僱員（即不限於公務員）均合資格申請上述假期⁴。薪常會同意這安排屬合理，因為若在這情況下，政府還要依據聘用條款作出不同安排的話，確實難以站得住腳。另一邊廂，定義何謂可觸發申請休假的事件卻並非那般直截了當。根據政府的建議，就婚假而言，只有在僱員本人結婚時才可申請婚假，即其子女結婚並不涵蓋在內。就恩恤假而言，措施的涵蓋範圍則較為廣泛。簡單來說，僱員在所界定範圍內的直系家屬（包括對上三代的直系家屬及配偶的父母）離世時，便合乎資格申請恩恤假。至於假期的性質，僱員是以特許缺勤的方式放取休假，故他所享有的例假日數不會因此而調整。合資格僱員可在每次結婚或喪親時，在指定期限內申請最多三天的特許缺勤。政府採取了非常寬容的做法，既容許僱員以半天為最小單位放取特許缺勤，同時也毋需他們一次過放取連續三日的假期。換言之，僱員可在不同日期就同一事件放取特許缺勤。我們在衡量各方面的因素後，認為政府的建議合情合理，有關做法相比私營機構的而言並不會過於慷慨。正如薪常會上一份年度報告書第3.14至3.17段所述，我們認為建議值得全力支持。政府在進一步徵詢職方的意見及落實所需的行政安排後，於二零二四年四月一日正式推行有關措施。

育兒假

2.10 就我們所知，婚假和恩恤假的安排自二零二四年四月一日實施以來廣受好評。職方感謝政府推行有關措施，認為此舉有助鞏固家庭關係及提高公務員士氣。我們欣悉，政府在締造家庭友善工作環境的努力並不止於此：政府再邁進一步，隨後制訂了育兒假的建議。政府在二零二四年年底時，就此建議徵詢薪常會的意見。

⁴ 正在離職前休假的公務員因已不再執行職務，故不符合資格申請。

2.11 育兒假的背景是，為配合其宏觀的人口政策，政府推出了多項措施，以鼓勵生育（例如發放新生嬰兒獎勵金、推出資助出售及出租單位優先安排等），及支援育有幼兒的家庭（例如提供稅務寬減、加強產前及產後健康護理服務等）。公務員隊伍方面，政府清楚知道他們是社會的一分子，為致力成為其他僱主的楷模，政府有意為需要照顧年幼子女政府僱員提供額外假期。

2.12 與婚假和恩恤假一樣，所有在職政府僱員都可受惠於育兒假。儘管政府明白到每名僱員的需要不盡相同，但是仍有必要為適用於育兒假的子女年齡設限，以三歲作為界線：政府僱員在其子女出生後並已向管理當局匯報有關的情況下，身為父母的僱員便符合資格在該名子女三歲生日前的每一個12個月期間，以特許缺勤的方式放取累計最多三天的育兒假。政府在情況許可下，已盡量採取合理寬鬆的做法：政府僱員不論子女數目的多寡，均符合資格就每名三歲以下的年幼子女申請育兒假。若父母雙方（及繼父母，如有的話）都是符合資格的政府僱員，則他們皆可同時受惠於有關措施。

2.13 目前，香港正面對低生育率的問題，若不妥善處理，將會加劇人口老化帶來的問題。有見及此，政府就育兒假提出的建議本身已值得我們全力支持。再加上政府建議的實施細節及措施準則也屬合理，所以我們肯定地給予了支持。固然有意見認為以三歲作為界線或會過低及過於嚴謹，因為子女在滿三歲後仍然相當依賴父母的照顧。我們欣悉，政府曾就此公開承諾，在措施於二零二五年四月一日生效後，會適時檢視。

2.14 作為總結，我們希望在此表明，政府在制定上述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恰到好處的平衡。這些措施備受政府僱員歡迎，亦為私營機構樹立了良好榜樣。

薪酬趨勢調查

2.15 薪酬趨勢調查是更完備的公務員薪酬調整機制⁵的一個重要組成部分，而檢討年度薪酬趨勢調查所採用的方法亦是薪常會的工作之一。該調查旨在量度參與調查的私營機構年度之間，其全職僱員的基本薪金和若干現金福利（例如年終花紅）的變動，而該些變動是由下述因素導致，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，勞績獎賞和級內遞增薪額。參與調查的僱員被分類列入三個薪金級別（即高層、中層及低層），相關分類界線也普遍適用於將公務員分類至不同層級的時候。調查按三個薪金級別得出共三個薪酬趨勢總指標，每個指標代表所有參與調查並屬該級別的僱員在基本薪金及其他現金福利上年度之間的平均變動幅度。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在決定有關年度公務員薪酬的具體調整幅度時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

2.16 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，作為一間獨立機構以監督薪酬趨勢調查的工作。調查委員會的主席和替任主席均從薪常會的委員中提名，現時分別由李律仁先生，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。調查委員會的組成載於附錄 C。

2.17 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。

⁵ 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薪酬。該三項調查分別為每年進行的薪酬趨勢調查，以確定私營機構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；以及因應特定的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。

二零二四年薪酬趨勢調查

2.18 經調查委員會在二零二四年二月授命後，二零二四年薪酬趨勢調查於二零二四年二月至五月期間進行⁶。二零二四年薪酬趨勢調查共有 113 間公司參與，當中包括 83 間（73%）規模較大公司（僱用 100 名或以上員工）和 30 間（27%）規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工）。聯合秘書處轄下的薪酬研究調查組蒐集了上述 113 間公司（共 134 376 名僱員）在二零二三年四月二日至二零二四年四月一日這 12 個月期間的薪酬調整資料，並按議定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⁷於二零二四年五月十六日公布，並於二零二四年五月二十二日由調查委員會審議並獲確認。調查結果摘要載於附錄 D。

2.19 經考慮薪酬趨勢淨指標⁸和上述提及在年度公務員薪酬調整的既定機制下的其他相關因素後，行政長官會同行政會議於二零二四年六月決定，在二零二四至二五年度，把高層、中層及低層薪金級別和首長級公務員的薪酬劃一上調 3%。依據行政長官會同行政會議的上述決定，以及隨後於二零二四年七月五日獲得立法會財務委員會批准後，二零二四至二五年度公務員薪酬調整追溯至二零二四年四月一日起生效。與薪常會職權範圍相關的薪級表（截至二零二四年四月一日）載於附錄 E。

檢討調查方法

2.20 現行薪酬趨勢調查方法的整體框架是行政長官會同行政會議於二零零七年三月所制定。在展開年度調查前，調查委員會會就應如何將調查方法的整體框架在進行調查時落實作出檢討，並提出建議供我們考慮。在完成二零二四年調查後所進行的檢討中，調查委員會審視了調查範圍應如何妥善地以經濟行業劃分。調查委員會亦研究了是否需要向參與調查的公司蒐集額外資料，以更深入地了解私營機構薪酬制度的運作。在檢討過程中，調查委員會採用與薪常會相似的原則，即提供機會讓職方就這些議題及如何進一步改良調查方法提出意見。調查委員會經審慎考慮後，向我們建議沿用二零二四年薪酬趨勢調查方法以進行二零二五年調查。

⁶ 薪酬趨勢調查的實地調查工作由聯合秘書處轄下的薪酬研究調查組負責進行。

⁷ 就二零二四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 5.05%、5.35% 和 6.63%。

⁸ 就二零二四至二五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 4.01%、4.32% 和 5.47%。

2.21 我們支持調查委員會的建議，並於二零二四年十一月二十九日致函政府提出意見。該函載於附錄 F（該函的附件載列我們就二零二五年薪酬趨勢調查方法提出的建議）。

第三章

二零二五年的工作及鳴謝

3.1 來年，我們會繼續按照職權範圍履職盡責。若獲政府邀請，我們會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，以及履行其他職責。

3.2 薪常會必須適當和準確地掌握職方所關注的議題、期望或訴求，以便能穩妥地履行我們的職責。來年，我們會繼續善用交流會這個平台，與職方代表聯繫和溝通。

3.3 至於二零二五年薪酬趨勢調查，我們於二零二五年二月二十六日接獲公務員事務局通知，因應二零二五至二六年度公務員凍結薪酬的安排，政府已決定不繼續進行二零二五年薪酬趨勢調查。

3.4 我們謹藉此機會向已於二零二四年年底卸任的前主席彭耀佳博士，GBS, JP 致謝。彭博士服務了薪常會整整六年，期間以卓越的領導力、過人的洞察力，以及善於平衡各持份者利益的優秀能力，領導薪常會的工作。就此，我們深表謝意。彭博士任內帶領薪常會推展多項重要工作和公務員薪酬調查，過程中贏得公務員同事和社會各界的敬重。我們同時亦向李美辰女士，JP、盧麗華博士，MH 及倪以理先生，JP 致意，他們也在任期屆滿後於二零二四年年底卸任。此外，公務員事務局一直全力支持我們的工作，我們亦致以衷心謝意。

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
(截至二零二四年十二月的成員名單)



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
(截至二零二四年十二月的成員名單)



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
(截至二零二四年十二月的成員名單)



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)

公務員薪俸及服務條件常務委員會
(截至二零二五年一月一的成員名單)



黃冠文先生, BBS, MH, JP
主席

(二零二五年一月一日獲委任)



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)



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)

公務員薪俸及服務條件常務委員會
(截至二零二五年一月的成員名單)



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)



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)

公務員薪俸及服務條件常務委員會
(截至二零二五年一月一的成員名單)



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)



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

二零二四年薪酬趨勢調查摘要

簡介

薪酬趨勢調查旨在找出參與調查的私營機構在某段指定期間的一般薪酬變動資料，不會就個別職業類別的薪酬水平作出比較。

調查期

2. 二零二四年薪酬趨勢調查的調查期是由二零二三年四月二日至二零二四年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 113 間，當中 83 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），30 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），兩者比例為 73：27。二零二四年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 134 376 名僱員的薪酬數據計算出來的。

蒐集數據

4. 二零二四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>
(總薪級表第10點以下) | 月薪低於25,815元 |
| (b) | <u>中層薪金級別(I)</u>
(總薪級表第10至23點) | 月薪25,815元至50,045元 |
| (c) | <u>中層薪金級別(II)</u>
(總薪級表第23點以上至33點) | 月薪50,046元至79,135元 |
| (d) | <u>高層薪金級別(I)</u>
(總薪級表第33點以上至44點) | 月薪79,136元至116,165元 |
| (e) | <u>高層薪金級別(II)</u>
(總薪級表第44點以上至警務人員薪級表第54b點) | 月薪116,166元至159,130元 |

5. 蒐集數據的工作由二零二四年二月開始，至同年五月完成。納入調查範圍的公司獲發問卷及指引後，薪酬研究調查組（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，並在二零二四年五月十六日向薪酬趨勢調查委員會（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，參與調查的公司在二零二三年四月二日至二零二四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25,815元)	+6.63%
(b) 中層薪金級別 (月薪25,815元至79,135元)	+5.35%
(c) 高層薪金級別 (月薪79,136元至159,130元)	+5.05%

8. 調查委員會於二零二四年五月二十二日召開會議，審核並考慮二零二四年薪酬趨勢調查報告。調查委員會全體委員確認調查結果。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¹，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%），得出二零二四至二五年度的薪酬趨勢淨指標²如下：

(a) 低層薪金級別	+5.47%
(b) 中層薪金級別	+4.32%
(c) 高層薪金級別	+4.01%

¹ 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。

² 二零二四年六月，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，決定把高層、中層及低層薪金級別和首長級公務員的薪酬劃一上調 3%，生效日期追溯至二零二四年四月一日。

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
(由二零二四年四月一日起生效)

總薪級表		第一標準薪級表		技工學徒薪級表	
薪點	元	薪點	元	薪點	元
49	147,125	13	19,755	4	13,460
48	142,010	12	19,355	3	12,335
47	137,085	11	18,960	2	11,155
46 (44B)	132,275	10	18,595	1	10,035
45 (44A)	127,700	9	18,230	0	9,465
44	119,650	8	17,880		
43	115,495	7	17,555		
42	110,740	6	17,200		
41	106,155	5	16,865		
40	101,775	4	16,520		
39	97,575	3	16,165		
38	93,255	2	15,840		
37	89,170	1	15,495		
36 (33C)	85,130	0	15,175		
35 (33B)	83,150				
34 (33A)	82,330				
33	81,510				
32	77,855				
31	74,345				
30	71,010				
29	67,850				
28	64,780				
27	61,865				
26	59,110				
25	56,450				
24	53,980				
23	51,545				
22	49,230				
21	47,010				
20	44,765				
19	42,640				
18	40,620				
17	38,715				
16	36,850				
15	35,080				
14	33,405				
13	31,795				
12	29,995				
11	28,225				
10	26,590				
9	25,115				
8	23,585				
7	22,145				
6	20,770				
5	19,535				
4	18,305				
3	17,200				
2	16,135				
1	15,180				
0	14,280				

見習職級薪級表		技術員學徒薪級表	
薪點	元	薪點	元
16	34,995	4	17,010
15	33,325	3	15,515
14	31,725	2	14,015
13	30,340	1	12,905
12	28,485	0	12,105
11	26,160		
10	24,020		
9	22,625		
8	21,235		
7	19,945		
6	18,730		
5	17,570		
4	16,510		
3	15,515		
2	14,535		
1	13,670		

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. 22

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，以確定參與調查的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，每年在完成年度的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；調查委員會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，作出多項改善。

調查委員會於二零二四年十月的會議上審視了薪酬趨勢調查方法，並建議二零二五年薪酬趨勢調查沿用二零二四年的調查方法。調查委員會就調查方法所檢討的事項及提出的建議載列於附件。

在考慮調查委員會的檢討報告後，薪常會贊同調查委員會就二零二五年薪酬趨勢調查方法提出的建議。我們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

二零二四年十一月二十九日

薪酬趨勢調查委員會進行的
薪酬趨勢調查方法檢討

二零二五年薪酬趨勢調查方法建議

整體

採用二零二四年薪酬趨勢調查的方法以進行二零二五年薪酬趨勢調查。薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）就調查方法所檢討的事項及提出的建議載列如下—

(a) 調查範圍內的公司分布

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。若有經濟行業因代表性不足而應物色新公司加入的話，薪酬研究調查組（調查組）在考慮調查範圍整體經濟行業的分布後，會視乎當時情況盡力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) 薪酬調整所包括的項目—勞績獎賞及特別勞績獎賞

調查組繼續蒐集特別勞績獎賞的資料，並會繼續努力向公司解說及鼓勵它們為因特別勞績獎賞而作的基本薪金調整提供分項匯報；及

(c) 蒐集額外資料

調查組將不再向納入調查範圍的公司提出額外問題以蒐集公司對整個私營市場、其所屬行業、或個別僱員類別及／或薪金級別薪酬調整的觀察和看法。薪酬趨勢調查亦非合適渠道用以蒐集私營機構在整體人力資源管理策略方面的資料，因此不會蒐集公司為應對人手不足而採取或計劃採取的措施及其對職級和薪酬結構方面可能造成的影響的資料。

