

# 立法會

## Legislative Council

立法會CB(1)2239/07-08號文件  
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB1/PL/PS/1

### 公務員及資助機構員工事務委員會

#### 會議紀要

日 期：2008年6月16日(星期一)  
時 間：上午10時45分  
地 點：立法會大樓會議室A

出席委員：楊孝華議員, SBS, JP (主席)  
李鳳英議員, BBS, JP (副主席)  
李卓人議員  
吳靄儀議員  
張文光議員  
梁劉柔芬議員, GBS, JP  
譚耀宗議員, GBS, JP  
王國興議員, MH  
鄭志堅議員

缺席委員：涂謹申議員

出席公職人員：議程第III項

公務員事務局局長  
俞宗怡小姐, GBS, JP

一般職系處長  
陳念德先生, JP

議程第IV項

公務員事務局局長  
俞宗怡小姐, GBS, JP

署理公務員事務局副秘書長2  
孫玉菡先生

**列席秘書** : 總議會秘書(1)2  
劉國昌先生

**列席職員** : 高級議會秘書(1)4  
宋沛賢先生

議會事務助理(1)5  
鄭維賢小姐

---

經辦人／部門

**I 確認通過會議紀要**

(立法會 CB(1)1827/07-08號文件 —— 2008年5月19  
日會議的紀  
要)

2008年5月19日會議的紀要獲確認通過。

**II 上次會議後發出的資料文件**

(立法會 CB(1)1825/07-08(01)號 —— 政府康樂助  
文件 理員工會表  
示關注康樂  
及文化事務  
署的康樂助  
理員的職責  
範圍，因康樂  
事務主任職  
系和康樂體  
育主任職系  
在2001年合  
併而擴大的  
函件(只限委  
員參閱)

立法會 CB(1)1883/07-08(01)號 —— 方棠先生有  
文件 關聘用拯溺  
員事宜的函  
件(只限委員  
參閱))

2. 委員察悉上次會議後發出了上述資料文件。

### III 公務員實際員額、退休和辭職概況

(立法會 CB(1)1817/07-08(01)號 —— 政府當局有關公務員實際員額、退休和辭職概況的文件)

政府當局有關公務員實際員額、退休和辭職概況的文件)

#### 政府當局的簡介

3. 公務員事務局局長向與會各人講述文件的重點，說明過去25年公務員的實際員額、退休和辭職情況，以及推算未來25年公務員的退休情況。

#### 討論

4. 鑒於公務員隊伍有老化的情況，而這情況主要因當局近年實施自願退休計劃，以及全面暫停公開招聘公務員所致，副主席對公務員隊伍內的人力規劃及接任安排表示關注。副主席關注到，即使當局恢復公開招聘公務員，也可能無法紓緩公務員隊伍老化的問題，因為新聘人員是按資格及經驗而非年齡挑選的，而"3加3"入職制度(即新聘人員須先按試用條款受聘3年，再按合約條款受聘3年，才獲當局考慮按當時適用的長期條款聘用的制度)已令有意申請公務員職位的人士卻步。副主席詢問，政府會否檢討"3加3"入職制度，以吸引更多人申請公務員職位。副主席認為，當局應在適當的情況下靈活應用"3加3"入職制度，而在公務員招聘工作中，當局應優先聘用非公務員合約僱員，因為他們有相關的工作經驗，會令當局節省培訓新入職人員的時間及費用。

5. 公務員事務局局長回應時表示，公務員隊伍有老化的情況，主要是因為政府當局在八十年代大量招聘公務員，以及在過去十多年致力控制公務員編制所致。另一引致這情況的原因是，當局在1987年推行新退休金計劃，訂明60歲為該計劃涵蓋的文職職系公務員的正常退休年齡。然而，各部門或職系並沒有任何接任問題，因為當局已作出安排，在例外情況下批准面對人手問題的政策局／部門在全面暫停公開招聘公務員的措施實施期間進行公開招聘工作。隨着當局由2007年4月1日起逐步恢復公開招聘公務員，政府當局預期公務員隊伍老化的情況會緩和。公務員事務局局長進一步表示，公務員事務局與各政策局／部門的首長(下稱"部門首長")定期舉行會議，檢討政策局及部門的接任規劃安排。此外，當局沒有對申請公務員職位的人士施加年齡限制。

6. 公務員事務局局長強調，政府按長期條款聘用人員時須十分審慎，因為這些人員會長期為政府工作，直至退休。即使在政府面對嚴峻的財政問題時，政府都沒有強迫任何公務員離職。政府當局認為"3+3"入職制度是公平的制度，讓當局考慮某名人員是否適合按長期條款受聘。事實上，當局容許個別職系為配合管理需要及運作要求而靈活提出改動基本入職安排的建議。舉例而言，紀律部隊管理層曾表示，基於保安及穩定的理由，紀律部隊的服務極需由按長期條款受聘的人員提供。因此，公務員事務局已批准在紀律人員完成3年試用期後，按當時適用的長期條款聘用他們。

7. 公務員事務局局長指出，公務員的招聘程序公開、公平和有競爭性，當局歡迎非公務員合約僱員申請公務員職位。鑒於非公務員合約僱員有在公務員隊伍工作的經驗，他們與其他應徵者相比，會佔有優勢。

8. 張文光議員察悉並關注到，屬20至40歲年齡組別的公務員人數多年來越來越少。他指出，屬20至29歲的公務員比率，由1984年的40%減至2007年僅6%；至於年齡介乎30至39歲的公務員比率，則由九十年代中超過40%減至2007年約26%。雖然當局在撤銷暫停招聘5年的措施後，容許部分專業職系及紀律人員職系恢復公開招聘，但大部分文職公務員職系甚少進行招聘工作。這些安排可能導致公務員隊伍難以招攬人才，因為一些資歷高並有興趣加入公務員隊伍的應徵者可能被迫轉投私營機構工作。即使資格高的應徵者加入了公務員隊伍，成為非公務員合約僱員，他們在經濟好轉時，也會選擇轉投私營機構工作，因為非公務員合約僱員的就業前景並不明朗，他們的聘用條款又不及職務相若的公務員。張議員深切關注到，如未能及時招聘年輕及資歷高的應徵者接替經驗豐富但快將退休的公務員，公務員隊伍可能會有"人才真空"及青黃不接的問題。

9. 公務員事務局局長回應時表示，從統計數字而言，公務員的數目在八十年代大幅增長，當時加入公務員隊伍而年齡約20至30歲的公務員，現已50多歲了。這點解釋了現時在公務員隊伍中，屬50至60歲年齡組別的公務員為何佔較大的比例。關於新入職人員，即使在全面暫停公開招聘公務員的措施實施期間，當局也曾在例外情況下批准有關的政策局及部門進行公開招聘，填補非自願退休職系約5 600個空缺，以及自願退休職系約1 200個空缺。公務員事務局局長補充，近年進行的公務員公開招聘工作都反應踴躍，合適人選的數目往往遠遠超過空缺的數目。因應在2006年檢討非公務員合約僱員計劃的結果，當局已確定會把約4 000個非公務員合約僱

員崗位轉為公務員職位，因為有關的工作由公務員執行，應更為恰當。

10. 鄭志堅議員認為，政府應檢討"3+3"入職制度，因為這制度會導致公務員隊伍出現接任問題。他質疑是否有必要評核某名員工6年，才考慮是否聘請他為常額人員。試用期長，可能會令資歷高及有才能的員工不願留在公務員隊伍，他們可能在試用期屆滿前禁不住引誘，投身私營機構工作。因此，"3+3"入職制度不會有助公務員隊伍挽留有質素的員工。鄭議員指出，在私營機構，即使就非常高級的職位而言，最長的試用期也只會為期6個月。鄭議員亦關注到公務員職位編制與實際員額差別大的情況，因為現職員工的工作量會因人手短缺而增加。

11. 公務員事務局局長回應時表示，公務員事務局已定期檢討"3+3"入職制度，因為政府亦關注到有需要吸引符合資格及有才能的人士加入及留在公務員隊伍，以及該制度會否令人不願加入公務員隊伍。公務員事務局局長請委員注意附件E，當中顯示在2000年至2006年期間，辭職公務員的人數相對上保持穩定，而當時正實施"3+3"入職制度。公務員事務局局長指出，截至2007年3月31日，公務員職位的空置率為約3.5%(即在編制的159 401個職位中有5 596個空缺)，這個空置率與1983-1984年度、1984-1985年度、1985-1986年度及1986-1987年度的空置率(分別為3.6%、3.6%、3.2%及3.1%)相若。1987-1988年度及1988-1989年度的空置率(分別為4.1%及5.5%)較正常為高，主要原因是公務員數目在這段時期大幅增長。在1989年至2005年期間，公務員職位的平均空置率為約3.5%。這些統計數字顯示，公務員職位的空置情況多年來都一直維持穩定。公務員事務局局長答允在會後以書面向事務委員會提供有關空缺的統計數字。公務員事務局局長進一步解釋，公務員編制與實際員額之間有差距，主要是因是在部分現職人員仍正放取離職前假期時，便不能填補有關的空缺。某人員離職的時間與新入職人員履新的時間亦有差距，因為需要時間進行招聘工作，而有一些空置職位是當局認為過時或須予檢討的。

政府當局

12. 鄭志堅議員重申，當局應盡快填補公務員空缺，確保有足夠人手為市民提供優質的服務。他認為應設立機制，確保各部門會盡早填補空缺。

13. 王國興議員表示，文件附件B所載1983-1984年度至2006-2007年度公務員按年齡劃分的分項數字已清楚顯示公務員隊伍有老化的情況，加上當局在2003-2004年度至2007-2008年度期間實施全面暫停公開招聘公務

員的措施，以及推行"3+3"入職制度，公務員隊伍會面對接任問題。王議員認為，即使當局在2006-2007年度及2007-2008年度恢復招聘公務員，招聘所得的約6 800名新入職人員不會有助紓緩老化的情況及為公務員注入新血。王議員認為，公務員事務局應主動檢討"3+3"入職制度，而非留待部門首長考慮調整試用期的時間。王議員詢問有多少名公務員受"3+3"入職制度影響，並重申"3+3"入職制度是不合理的制度，會影響員工士氣，以致難以挽留優質的員工在公務員隊伍工作。王議員表示，即使是行政長官及立法會議員，他們的任期也分別只是5年及4年，他質疑新聘公務員是否須經過6年的試用期，其間並須為喪失工作而擔憂。

14. 公務員事務局局長澄清，部門首長如欲提出改動基本入職制度的建議，以配合本身的管理需要及運作要求，必須向公務員事務局申請。公務員事務局會按每宗申請的情況作出考慮。在2003年至2008年當局暫停公開招聘公務員期間，當局在例外情況下經政務司司長及財政司司長共同擔任主席的委員會批准，招聘了約6 800名公務員。公務員事務局局長指出，自"3+3"入職制度在2000年推行後，辭職的公務員人數已保持穩定。公務員事務局局長亦請委員注意在2008年2月20日立法會會議上，政府當局為回應張文光議員所提質詢而給予的書面答覆，當中列出了根據"3+3"入職制度聘請的新入職人員數目，以及在這組別的人員中，辭職人員的數目。

15. 李卓人議員認為，"3+3"入職制度對公務員過於苛刻，因為考慮到根據政治委任制度委任的副局長及政治助理均無須經過任何試用期，政府需要6年才確定某名人員是否適合受聘為常額公務員，是不可接受的。李議員指出，不可能確定"3+3"入職制度令多少人卻步，不願加入公務員隊伍。李議員要求公務員事務局檢討有否需要保留3+3"入職制度。李議員認為，為避免經驗豐富的人員外流，以及保持公務員隊伍的高質素，當局應考慮延長公務員的退休年齡，以及對支付退休金的安排作出適當的修訂。

16. 公務員事務局局長回應時表示，根據政治委任制度委任官員，以及聘用公務員是兩個截然不同的制度。當局期望公務員長期為政府工作，直至退休。因此，當局有必要透過"3+3"入職制度，審慎評核某人員是否適合受聘為常額公務員。公務員事務局會密切監察"3+3"入職制度會否令人失去投身公務員行列的興趣，但過往的招聘工作顯示情況並非如此，在推行"3+3"入職制度後，合適人選的數目都超過空缺的數目。公務員事務局局長察悉，委員對聘用公務員的情況意見分歧。一方面，部

分委員關注到公務員隊伍正面對老化的問題，其他委員則建議當局考慮延長公務員的退休年齡，務求挽留有經驗的員工。公務員事務局局長闡述，為了與時並進及應付社會層出不窮的轉變，政府已在1987年把大部分公務員的退休年齡由55歲推遲至60歲。在現階段，當局沒有理據再次修改公務員的退休年齡，因為這樣做可能會影響現職員工的晉升機會。政府日後在決定應否在某個時間就公務員退休年齡進行檢討時，會考慮人口的年齡分布情況、香港工作人口中年輕人的數目、需向公眾提供的服務，以及不同年齡組別的公務員的意見等。

17. 梁劉柔芬議員指出，勞工市場的最新趨勢是，員工應具備多種技能，並在其終身事業上擔當不同種類的工作。梁議員認為，為配合人力管理方面的最新轉變，政府當局應考慮修改招聘制度，容許任何人在工作生涯的不同階段投身或重投公務員行列，擔任不同層級的職位，以及吸引市場上的精英加入公務員隊伍，而非為公務員提供固定的事業發展途徑，而且不設立按表現釐定薪酬的制度。梁議員引述國際知名的大學為例，並指出許多學院的院長現時都是從私人公司高層管理人員中招聘的。梁議員認為，公務員所樂見的是人力政策有這種轉變，因為他們將能盡展潛能，而這種人力政策會確保為公務員隊伍的不同層級注入新血。

18. 公務員事務局局長回應時表示，在制訂公務員人力政策時，當局須在穩定與靈活之間求取平衡。穩定是良好公共管治的先決條件。然而，當局亦需要靈活，確保公務員人力政策不會過時。因此，當局不時修改公務員的聘任制度，使制度切合時代的轉變及市場的情況。當局在2000年以公務員公積金制度取代退休金制度，便是一例。

19. 譚耀宗議員表示，為了更準確瞭解公務員隊伍的人力情況，政府當局應提供資料，說明某些專業及高級管理職系的流失率。譚議員認為，鑒於經濟復蘇，公務員(特別是那些正於試用期的公務員)可能禁不住誘惑，為求更佳的薪酬及事業發展而轉投私營機構，政府應檢討"3+3"入職制度。譚議員進一步詢問，政府已審視不同部門的接任安排。

20. 公務員事務局局長回應時表示，當局早前已向事務委員會簡介為紀律人員職系、首長級職系及選定非首長級文職職系進行的職系架構檢討。就職系架構檢討而言，政府認為政府律師職系及獸醫師職系在招聘及挽留人員方面確有嚴重的困難。政府會繼續檢討"3+3"入職制度對招聘公務員的影響。公務員事務局局長答允按公務員薪

級表的不同薪酬範圍，向事務委員會提供近年辭職及退休公務員人數的分項資料。

21. 吳靄儀議員關注到政府律師職系員工外流的情況，並詢問職系架構檢討的進展及就政府律師職系的職系架構檢討結果諮詢立法會相關事務委員會的時間表。吳議員強調，當局亦應就有關的公務員薪俸及服務條件諮詢委員會提交的報告諮詢司法及法律事務委員會。

22. 公務員事務局局長回答時表示，當局已邀請有關的公務員薪俸及服務條件諮詢委員會進行職系架構檢討。政府當局預期到本年9月／10月，有關的公務員薪俸及服務條件諮詢委員會便會完成檢討，並向政府當局提交建議。政府當局接獲建議後，公務員事務局會對每項建議詳加研究、諮詢職方，然後向行政長官會同行政會議作出建議。就那些行政會議通過，並涉及修改公務員薪酬和職系架構的建議而言，公務員事務局會徵求立法會人事編制委員會和財務委員會批准。換言之，在接獲有關的公務員薪俸及服務條件諮詢委員會的報告後，公務員事務局將另需4至6個月作出評估及申請撥款(如有需要的話)。公務員事務局局長在回應吳靄儀議員的要求時，答允以書面提供為政府律師職系進行職系架構檢討的時間表，以及實行有關的公務員薪俸及服務條件諮詢委員會各項建議的時間表。

政府當局

#### 王國興議員動議的議案

23. 王國興議員提出下列議案，供事務委員會考慮。議案獲張文光議員附議。議案在席上送交委員參閱。

"(本委員會)促請政府取消'3加3'的招聘公務員政策和做法(即新入職的公務員須先按試用條款受聘3年，再按合約條款受聘3年，才獲當局考慮按當時的長期聘用條款聘用)。"

24. 主席認為，所提出的議案與正在討論的議程項目直接相關，事務委員會適宜處理該項議案。所有在席委員同意應處理所提出的議案。主席把議案付諸表決。所有在席委員表決贊成議案。主席宣布議案獲得通過。

(會後補註：事務委員會在2008年6月17日要求政府當局盡快向事務委員會提供議案的書面回應。議案的文本於2008年6月17日隨立法會CB(1)1930/07-08號文件送交委員。)



#### IV 2008年公務員薪酬調整

(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/55 —— 政府當局有關2008-2009年度公務員薪酬調整的文件(立法會參考資料摘要))

檔號：CSBCR/PG/4-085-001/55 —— 政府當局有關2008-2009年度公務員薪酬調整的文件(立法會參考資料摘要))

#### 不同薪金級別的薪酬調整

25. 鄭志堅議員表示，他支持當局採用"調高"安排，令低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度與中層薪金級別公務員的薪酬趨勢淨指標相同。然而，他關注到，倘若下次在2012年進行的薪酬水平調查顯示，低層薪金級別公務員的薪酬(包括"調高"的部分)與私營機構同類人員的薪酬相差超過正／負5%，"調高"安排便可能會引致初級公務員減薪。鄭議員認為，在進行薪酬調整工作時應考慮員工的士氣，減薪會對員工士氣有負面影響。李卓人議員、王國興議員、吳靄儀議員和李鳳英議員亦有鄭議員的關注。李卓人議員表示，在釐定公務員薪酬調整幅度時應考慮公務員隊伍的穩定性，並應致力避免"肥上瘦下"，出現高級人員加薪幅度高於初級人員加薪幅度的情況。吳議員指出，政府當局建議公務員在2004年及2005年減薪時曾告知委員，當局只有在十分特殊的情況下才會調低公務員的薪酬。

26. 譚耀宗議員指出，私營機構高級和初級人員的薪酬有兩極化的情況。譚議員認為，鑒於私營機構員工的薪酬情況，政府應考慮在公務員薪酬調整機制制訂措施，抗衡薪酬兩極化的現象。

27. 公務員事務局局長回應時表示，行政長官會同行政會議每年會考慮應否調整公務員的薪酬；若應調整，便會在考慮多項因素後決定適當的調整幅度。這些因素包括該年薪酬趨勢調查的結果、經濟狀況、生活費用的變動、政府的財政狀況、員工士氣及員工對薪酬調整的要求。她記得，政府當局曾向事務委員會簡介行政長官會同行政會議在2007年通過，把薪酬水平調查結果應用於公務員的架構。根據這個既定的架構，某指定組別公務員的薪酬如與私營機構同類人員的薪酬相差超過

正／負5%，便會予以調低或調高。在2008-2009年度把"調高"安排應用於低層薪金級別公務員，意味這薪金級別公務員的加薪幅度，高於這薪金級別薪酬趨勢淨指標1.39個百分點。因此，這情況可能會增加在2012年進行下次薪酬水平調查後初級公務員需要減薪的風險，而政府當局有責任在進行2008年公務員薪酬調整工作時，告知有關的公務員有減薪的可能。

#### 非公務員合約僱員

28. 王國興議員詢問，非公務員合約僱員在2008年會否獲得加薪。李鳳英議員亦有王議員的關注。她並詢問，由於現時通脹率高企，加上非公務員合約僱員正執行與公務員相若的職務，當局會否要求政策局／部門首長(下稱"部門首長")在2008年調整非公務員合約僱員的薪酬；而倘若部門首長難以覓得財政資源調整非公務員合約僱員的薪酬，公務員事務局會否為這些政策局／部門申請財政撥款，以支付調整薪酬所需的開支。李卓人議員認為，為確保公平，並考慮到非公務員合約僱員不享有任何附帶福利及按年增薪額，公務員事務局應發出指引，要求政策局／部門調整非公務員合約僱員的薪酬，調整幅度應與同級公務員的調整幅度相若。非公務員合約僱員薪酬調整的生效日期，亦應與公務員薪酬調整的生效日期相同(即2008年4月1日)。

29. 公務員事務局局長回應時表示，非公務員合約僱員與公務員按兩個截然不同的制度受聘，他們的薪酬福利條件並不相同。事實上，非公務員合約僱員的薪酬調整機制較公務員的薪酬調整機制更有彈性。就公務員而言，任何薪酬調整都須以多項因素作為基礎；這些因素包括年度薪酬趨勢調查的結果、與職方進行的諮詢，以及行政長官會同行政會議和財務委員會的批准。至於非公務員合約僱員，部門首長可在考慮各項相關因素後，酌情調整他們的薪酬；這些因素包括就業市場的情況、招聘非公務員合約僱員的結果、挽留非公務員合約僱員的需要及生活費用。根據非公務員合約僱員的聘用條件不應遜於《僱傭條例》所訂聘用條件的大原則，部門首長可決定應否增加非公務員合約僱員的薪酬，而加薪幅度可高於或低於公務員的加薪幅度。她察悉，公務員事務局會在2008年7月發出通告，提醒部門首長有關非公務員合約僱員的薪酬調整機制。如部門首長為了調整非公務員合約僱員的薪酬而需要額外的財政撥款，他們可使用轄下部門現有的財政資源，或向所屬政策局申請額外撥款。在2007年，沒有部門首長在提供資源，支付增加屬下非公務員合約僱員薪酬所需的開支方面有困難。公務員事務局局長繼而指出，約11%的非公務員合約僱員在

2007年不獲加薪，主要因為他們大部分是受聘3至6個月。鑒於這些員工的聘用期短，當局沒有理據調整他們的薪酬。

#### 資助機構員工

30. 王國興議員詢問，當局會否按公務員薪酬調整幅度，向政府資助機構提供財政撥款，讓這些機構增加屬下員工的薪酬，而這些員工薪酬調整的生效日期，又會否與公務員薪酬調整的生效日期相同，即2008年4月1日。李卓人議員十分關注到，儘管政府撥款給資助機構，讓這些機構可以調整屬下員工的薪酬，但很多資助機構都沒有為屬下員工提供與職級相若的公務員一樣的加薪幅度，並把部分撥款留作其他活動／用途。李鳳英議員認為，政府應確保提供予資助機構，讓其可以調整屬下員工薪酬的撥款，只會用於指定用途。張文光議員亦有王議員、李卓人議員和李鳳英議員的關注。他表示，政府應向相關的政府資助機構作出指示／發出指引，建議這些機構按適用於公務員的薪酬調整幅度，調整屬下員工的薪酬。否則，鑒於公務員及資助機構執行類似職務的員工在薪酬架構方面有差距，如資助機構員工的加薪幅度不及公務員的加薪幅度，便可能會影響社會的穩定性。

31. 公務員事務局局長回應時表示，當局會因應公務員加薪而申請額外撥款，以分配給相關的資助機構。她察悉，在2008-2009年度，政府當局請財務委員會批准撥款36億6,500萬元，以分配給相關的資助機構。政府並非資助機構員工的僱主，因此不能直接決定他們應否加薪，以及決定個別員工的加薪幅度。至於社會福利機構，議員可透過立法會福利事務委員會跟進撥給這些機構的額外款項的用途。

#### 法官及司法人員

32. 鄭志堅議員察悉並關注到，在考慮司法機構本年度及日後的薪酬調整時，在2002-2003年度、2003-2004年度及2004-2005年度適用於公務員的減薪安排，對法官及司法人員將永久無效。如高層薪金級別和首長級公務員在2008-2009年度的薪酬調整幅度，令他們的薪酬高於對等職級的法官及司法人員的薪酬，當局便會調高法官及司法人員的薪酬，令他們的薪酬(以金額計算)與對等職級的公務員看齊。鄭議員認為，他尊重法官及司法人員，但建議法官及司法人員在本年度加薪的安排或許會影響他們的良好形象，因為公務員在過往數年減薪時，他們又無須減薪。鄭議員詢問何時會制訂釐定法官及司法人員薪酬的架構和機制。

33. 公務員事務局局長提到行政署於較早前就法官及司法人員薪酬安排發出的立法會參考資料摘要。她表示，行政長官會同行政會議已(在2008年5月20日)決定接納司法人員薪俸及服務條件常務委員會就釐定法官及司法人員薪酬的架構和機制作出的所有主要建議。行政長官會同行政會議同時決定，在釐定法官及司法人員薪酬的架構設立之前實施暫行安排：如高層薪金級別和首長級公務員在2008-2009年度的薪酬調整幅度，令他們的薪酬高於對等職級的法官及司法人員的薪酬，當局便應調高法官及司法人員的薪酬，令他們的薪酬(以金額計算)與對等職級的公務員看齊。

## **V 其他事項**

34. 主席向公務員事務局局長及其公務員事務局的同事致意，感謝他們不遺餘力，支援事務委員會的工作。委員亦讚揚公務員事務局局長親自出席事務委員會所有會議。

35. 議事完畢，會議於下午1時結束。

立法會秘書處  
議會事務部1  
2008年8月5日