

政府總部  
公務員事務局  
香港添馬添美道2號  
政府總部西翼



立法會 CB(4)401/15-16(01)號文件

GOVERNMENT SECRETARIAT  
WEST WING  
CENTRAL GOVERNMENT OFFICES  
2 TIM MEI AVENUE, TAMAR  
HONG KONG

本函檔號 Our Ref.: CSBCR/PG/4-085/001/75  
來函檔號 Your Ref.: CB4/PL/PS

電話號碼 Tel. No.: 2810 3112  
傳真號碼 Fax No.: 2147 3292  
電郵地址 E-mail Address: csbts@csb.gov.hk  
網址 Homepage Address: <http://www.csb.gov.hk>

香港中區立法會道1號  
立法會綜合大樓  
立法會公務員及資助機構員工事務委員會秘書  
蘇美利小姐

蘇小姐：

### 公務員及資助機構員工事務委員會 於二零一五年六月二十二日會議通過的動議

公務員及資助機構員工事務委員會於二零一五年六月二十二日的會議上通過以下動議—

「本委員會要求立即檢討自1989年實施的扣減增薪額開支的政策，以令過半數達頂薪點公務員能獲得合理加薪，並在半年內提交本委員會檢討結果」

就這個動議，政府的回覆如下。

### 有關扣除遞增薪額開支的背景

公務員年度薪酬趨勢調查的目的是確定私營機構的按年薪酬調整幅度。薪酬趨勢調查的結果，即三個薪金級別的薪酬趨勢總指標，在扣除公務員的遞增薪額開支後，會得出薪酬趨勢淨指標，作為每年公務員薪酬調整的其中一項考慮因素<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 其餘五項因素為：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，以及公務員士氣。

扣減遞增薪額開支的做法是自一九八九年開始實行的。在一九八九年之前，薪酬趨勢指標沒有計及私營機構給予僱員的勞績獎賞以及級內自動遞增薪額價值，原因是勞績獎賞及級內自動遞增薪額並不算是私營機構「全面增薪」的一部份（即一般員工都會獲得的增薪部份）。

在一九八八年，政府成立了「一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會」（調查委員會），由獨立人士出任委員，檢討包括薪酬趨勢調查方法在內有關公務員薪酬調整的事宜。調查委員會在詳細檢討後，就如何處理私營機構勞績獎賞作出了以下結論——

- (a) 就薪酬趨勢調查而言，「因個人特別努力而獲得的獎賞不列入薪酬比較範圍內的原則是不應該有爭論的」<sup>2</sup>。
- (b) 在一九八九年以前，勞績獎賞不被認為是私營機構「全面增薪」的一部份，因此並未納入薪酬趨勢指標。但調查委員會注意到，勞績獎賞在一些私營機構每年的薪酬調整中，佔一個重要部份，比重甚至越來越大<sup>3</sup>。很多私營機構的勞績獎賞，以其發放的規模來看，是難以與全面增薪清楚劃分的<sup>4</sup>。因此沒有理由在計算薪酬趨勢指標時，完全剔除勞績獎賞。調查委員會認為在計算薪酬趨勢指標時，應包括部份勞績獎賞，並剔除那些因表現卓越或特別補償而發給個別僱員的獎賞。
- (c) 不過，「若要把不同類別的勞績獎賞分清楚，只會引來定義上的爭議」<sup>5</sup>。要求參與調查的公司從它們提交的僱員薪酬資料中剔除某部份勞績獎賞，在實際運作上亦不可行。因此調查委員會建議，作為一個較務實的做法，應一併把私營機構勞績獎賞及級內自動遞增薪額（包括應被剔除、因「表現卓越或特別補償」而發給個別僱員的獎賞）納入薪酬趨勢指標，但同時應扣減經折扣後的公務員遞增薪額開支，作為一項平衡因素。

<sup>2</sup> 一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會中期報告書第四章第 4.10 段。

<sup>3</sup> 一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會最後報告書第六章第 6.2 段。

<sup>4</sup> 一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會最後報告書第六章第 6.3 段。

<sup>5</sup> 一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會最後報告書第六章第 6.5 段。

根據調查委員會的結論，如果全數計及私營機構勞績獎賞及級內自動遞增薪額（包括原應被剔除的部份）而不扣減公務員遞增薪額開支作為平衡因素，便會令薪酬趨勢指標數據有所偏頗。政府其後接納了調查委員會的建議，並於一九八九年的薪酬趨勢調查起，計及私營機構勞績獎賞及級內自動遞增薪額，但同時扣減公務員遞增薪額開支，作為一項平衡因素。

須注意的是，根據調查委員會的建議，政府所扣減的是「經折扣後」的公務員遞增薪額開支，即在調查進行年度之內，政府在各薪酬級別給予仍未達至其職級頂薪點公務員的遞增薪額所需的開支實額，佔該薪酬級別所有公務員總薪金開支的百分比。這個數字會較仍未達至其職級頂薪點公務員的平均遞增薪額百分比為低。舉例說，如某一薪酬級別共有一百名公務員，而其中四十人仍未達至其職級頂薪點。假設每人的年度薪酬為十萬元，而每人每年的增薪額開支為二千元，如單計公務員遞增薪額的百分比，得出的數字應為  $2\% \left( \frac{\$2,000 \times 40}{\$100,000 \times 40} \right)$ 。然而，根據現行安排，政府只會從薪酬趨勢指標扣減  $0.8\% \left( \frac{\$2,000 \times 40}{\$100,000 \times 100} \right)$  作為薪酬趨勢調查中計及私營機構勞績獎賞及級內自動遞增薪額的平衡因素。

### 有關對已達頂薪點的公務員的影響

有意見認為已達職級頂薪點的公務員，不應被扣除遞增薪額開支，原因是他們不再獲得每年的增薪點。有關意見把調查委員會的建議誤解為用以抵銷公務員的增薪點，並不正確。根據調查委員會的建議，扣除公務員遞增薪額開支的做法，目的並非要抵銷公務員每年獲得的增薪，而是要作為計及私營機構勞績獎賞及級內自動遞增薪額（包括原應被剔除的部份）的一項平衡因素。由於應用於所有公務員（不論是否仍有增薪點）的薪酬趨勢總指標都包括了私營機構勞績獎賞及級內自動遞增薪額，因此，根據調查委員會的建議，扣除公務員遞增薪額開支的做法，亦應該應用於所有公務員。

## 政府的立場

扣減遞增薪額開支的做法和薪酬趨勢調查的方法、總指標的組成元素和計算息息相關，任何改動現行做法的方案均會對行之已久的年度公務員薪酬調整帶來重大和長遠的影響，因此必需審慎行事。政府理解部份公務員團體對扣減遞增薪額開支的做法持有不同意見。公務員事務局會繼續就此事與職方保持溝通，並考慮他們提出的理據。

公務員事務局局長

(張沛



代行)

副本送：

立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席  
潘兆平議員, BBS, MH

二零一五年十二月二十二日