

旧西ドイツの金属産業における協約地域別賃金等級の指数(1996年)

賃金等級	協約地域												
	バイエルン	ベルリン	ハンブルク	ヘッセン	ニーダーザクセン	ノルトライン＝ヴェストファーレン	北西ニーダーザクセン	北ビュルテンベルク/北バーデン	ラインラント＝プファルツ	ザールラント	シュレスビヒ＝ホルシュタイン	南バーデン/南ビュルテンベルク＝ホーエンツォレルン	ウンターバサー
1	82.8	85			85			85.03		84		85.3	
2	83	86.5	86	84	85	85	86	85.03		86.25	86	85.3	86
3	88	88	87.5	86.25	86.33	86	87.5	86.4	84	88.5	87.5	86.6	86
4	88	94	91	88.5	88.6	88	90	87.71	85	93.5	93	87.9	88
5	90.5	100	95	93.5	90.5	92	95	90.91	86.25	100	96	91.1	88
6	97	110	100	100	94.5	96	100	94.89	89.5	110	100	95.1	92
7	100	120	108	110	100	100	110	100	93	120	108	100	95
8	110	133	118	120	110	118	116	106.87	100	133	117	110	100
9	120		133	133	120	118	133	113.84	110		133	119.8	108
10	133				133	133		120.75	120			133	120
11								127.79	133				133
12								135.01					

注：賃金の枠組協約(Rahmenabkommen)で、賃金等級Lohngruppe、等級づけの職務要件、等級間の賃金格差を定める。
 等級づけのために職務評価がなされる。
 労働協約には、各等級に属する職務が例示されており、それを基準に各企業で経営側と従業員代表会が個々の職務に等級をつける。
 この等級づけ委員会は、経営組織法により義務付けられている。経営側だけで等級づけすることはできない。
 ただし、従業員代表会のない企業では会社が一方的に行なうこともできる。現実の等級づけは企業内の労使関係にかかっている。
 賃金額そのものは、賃金協約で定められる。
 表中の100は基準賃金Ecklohnといい、賃上げ交渉はこれをめぐって行なわれる。「専門工」の資格を持つ者の賃金の最初の等級である。
 賃金等級1と2は不熟練職種、3～6は半熟練職種、7～10が熟練職種。
 多くは単一職務給であり、若年者を除けば習熟昇給はない。
 1993年賃金構造調査によると、熟練職種が54.9%、半熟練職種26.9%、不熟練職種18.2%。

資料:IG Metall, Daten Fakten Information 1996.

出所:久本憲夫／竹内治彦『ドイツ企業の賃金と人材育成』日本労働研究機構、1999年、58頁。