

旧西ドイツ金属産業の協約賃金における各賃金等級の定義(1996年)

(ニーダーザクセン協約地域の事例)

1	短い習熟期間と教示ののちに遂行できる職務
2	短い習熟期間と十分な教示だけでなく、以前の賃金等級の必要水準をこえる職務
3	ある程度の経験による作業知識と技能を前提とし、短期教育 (Anlernung) を必要とする職務
4	以前の賃金等級の必要水準をこえる追加的な経験を有し、専門・作業知識と技能を前提とする職務
5	特別職業教育と対応する経験によって到達できるような包括的な専門・作業知識と技能を前提とする職務
6	2年間の訓練生教育修了、または以前の賃金等級での追加的な長年の経験によって到達した職業教育による専門能力を前提とする職務
7	専門に応じた規則に沿った訓練生教育による能力を前提とする専門労働、またはたとえ前記の訓練生教育を修了していない場合においても同等の専門知識を要する職務
8	特別の技能と長期間経験を前提とする困難な専門労働
9	特別困難か高度な専門労働。それは専門能力と専門知識について高度の必要水準を持ち、大きな自立性と高い責任意識を前提とする。
10	最も高度な専門労働。それは卓越した能力、完全な自立性、裁量能力、包括的な責任意識と対応する理論的知識を前提とする。

注: ニーダーザクセン協約地域の基準賃金Ecklohn の等級は7。

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、59頁。