

April 5, 2024

정년연장형 임금피크제의 유효성 확인

I. 판결의 결론과 임금피크제 내용

최근 서울중앙지방법원은 정년연장형 임금피크제의 유효성이 문제된 사안에서, 정년을 만 57세에서 만 60세로 연장하면서 도입된 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정하였습니다(서울중앙지방법원 2024. 3. 26. 선고 2022가단5394284 판결).

대상회사는 2016. 1. 1.자로 정년을 연장(만 57세 → 만 60세)하면서 임금피크제를 도입하였습니다. 임금피크제는 만 56세가 도래하는 직원들을 대상으로 하고, 만 55세 연봉(피크임금)을 기준으로 한 연령별 감액률은 아래와 같습니다.

	만 56세	만 57세	만 58세	만 59세	만 60세
감액률	100%	100%	75%	65%	60%

II. 쟁점과 법원의 판단

1. 취업규칙 불이익변경 절차 준수

대상회사의 임금피크제 도입이 불이익변경인지 여부와 관련하여, 법원은 기존 정년에 이르기 전 기간(만 56세, 57세)의 임금이 피크임금으로 동결되고 임금피크제 대상자는 임금인상이 적용되지 아니하므로 사실상 위 기간의 임금은 삭감되는 점, 임금피크제 대상 근로자들의 업무량이나 업무 강도가 경감되는 조치는 없었던 점 등을 들어 이 사건 임금피크제를 도입하는 내용의 취업규칙 변경은 취업규칙의 불이익변경이라고 판단하였습니다.

한편 임금피크제를 도입하는 내용의 취업규칙 개정 당시 과반 노동조합이 없어서, 대상회사는 근로자 과반수의 동의를 받았는데, 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의절차가 적법하게 진행되었다고 판단하였습니다. 주요 근거는 아래와 같습니다.

- ① 대상회사가 취업규칙 개정 전 본사 및 다양한 지점 등에서 취업규칙의 개정내용과 관련하여 노동조합과 여러 차례에 걸쳐 교섭을 진행하였고, 노동조합과의 실무교섭을 통하여 양측의 제시안을 조정하였던 점, ② 대상회사는 사내 전산망에 취업규칙(개정안)을 게시하여 근로자들의 (비)동의 의사표시를 수합하였는데 근로자들이 위 의사표시에

참여하기 위하여는 개정 전·후비교표 및 개정안의 내용을 반드시 확인하여야 했던 점, ③ 그 결과 전체 직원 4,906명 중 3,857명이 이 사건 임금피크제의 도입에 동의한 점, ④ 동의 과정에서 대상회사가 부당한 개입이나 간섭을 하였다고 볼 만한 사정이 없다는 점

2. 임금피크제의 유효성

법원은 대상회사의 임금피크제가 합리적인 이유가 있는 연령차별에 해당하므로 유효하다고 판단하였고, 주요 내용은 아래와 같습니다.

1) 임금피크제 도입 목적의 타당성

근로자가 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 조정하는 대신 고용기간을 연장하여 근로자의 안정적인 정년을 보장하는 것을 목적으로 도입된 것으로서, 그 도입 목적의 타당성이 인정된다고 판단하였습니다.

또한 법원은 고령자고용법 제19조(정년 만 60세 이상)와 제19조의2(정년 연장에 따른 임금체계 개편 등 조치)의 개정 취지에 따르면, 임금피크제와 같은 임금체계 개편은 법령상 이미 예정된 것이라는 점을 중요하게 고려하였습니다.

2) 임금피크제 적용대상 근로자들이 입는 불이익의 정도

대상회사의 임금피크제는 정년연장형에 해당하므로, 법원은 임금피크제 시행에도 불구하고 근로자들의 (생애)임금 총액은 증가하였다는 점에 주목하여 근로자들이 손해를 입게 되었다고 단정하기는 어렵다고 판단하였습니다. 또한 법원은 대상회사의 임금피크제 감액률(연 25% 내지 40%)이 과다하다고도 보이지 않고, 임금피크제 적용대상자들에게도 비대상자와 마찬가지로 복지혜택 등이 그대로 유지된 점, 임금피크제 적용 직전 퇴직금 중간정산을 진행하는 등 퇴직금 손실방지조치 등이 취하여진 점 등을 들어 임금피크제의 시행에 따른 근로자들의 불이익이 크지 않다고 판단하였습니다.

3) 대상조치의 도입 여부 및 그 적정성

법원은 임금피크제의 도입이 포함된 취업규칙 개정안에는 임금피크제 대상 근로자들의 업무량·강도를 조정한다는 내용이 없었으나, 임금피크제의 도입 배경이 되는 정년 연장 자체가 가장 중요한 대상조치에 해당한다는 점을 고려하면, 업무량·업무강도에 대한 명시적인 저감조치가 없었다는 사정만으로 이 사건 임금피크제가 무효가 되는 것은 아니라고 판단하였습니다.

III. 의의 및 시사점

대상회사의 임금피크제는 정년을 연장하면서 도입된 이른바 ‘정년연장형’ 임금피크제에 해당하지만, 기존 정년보다 더 이른 시점부터 임금피크제가 적용된다는 특징이 있습니다. 이번 판결은 그와 같은 형태의 임금피크제에 대하여도 ‘정년이 연장되어 생애총소득은 증가한다는 점’, ‘정년 연장이 가장 중요한 대상조치에 해당한다는 점’ 등을 근거로 유효성을 인정하였다는 데에 의의가 있습니다.

또한 그 동안 정년연장형 임금피크제의 경우 정년연장 그 자체가 가장 중요한 보상이며, 회사에게 반드시 업무량이나 업무강도를 경감하여 줄 법적 의무는 없다는 판결들이 있었는데, 이번 판결은 ‘명시적인 업무량·업무강도의 저감조치가 없었다는 사정만으로 임금피크제가 무효가 되는 것은 아니다’라는 하여 이 점을 재확인하였습니다.

임금피크제를 도입하면서 업무변경이나 근로시간 단축 등 눈에 띄는 대상조치를 취하지 못한 회사들이 상당수 있고, 그 부분이 임금피크제 관련 분쟁에서 쟁점이 되는 경우가 있는데 이번 판결이 중요한 선례가 될 것으로 보입니다. 또한 과반 노동조합이 존재하지 않는 사업장에서 임금피크제를 도입하는 경우, 적법한 동의절차를 거친 것인지를 판단하는 데에도 참고가 될 만한 선례로 보여집니다.

* * *

법무법인(유한) 태평양은 다수의 사기업·공공기관 임금피크제 소송사건을 수행하며 다양한 업무 경험과 노하우를 축적하였고, 임금피크제 분쟁 외에도 다양한 인사노무 분야 법률 이슈에 대하여 탁월한 전문성과 풍부한 실무경험을 가지고 있습니다. 법무법인(유한) 태평양은 인사노무 분야의 다양한 쟁점에 대한 자문을 제공하고 관련 소송을 수행하고 있으므로, 이와 관련한 문의사항이 있으면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련 구성원

장상균

변호사

T 02.3404.0198

E sangkyun.jang@bkl.co.kr

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

조홍선

변호사

T 02.3404.7472

E hongsun.jo@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.