

May 2, 2024

## 정년보장형 임금피크제의 유효성을 확인한 판결

### I. 임금피크제의 내용 및 판결의 결론

대상회사는 2015. 9. 23. 노사합의로 정년을 기존의 60세로 유지하되, 정년퇴직일 2년전부터는 기본연봉의 85%, 정년퇴직일 1년전부터는 기본연봉의 80%를 지급하는 이른바 '정년보장형' 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')를 도입하기로 하였고, 2016. 1. 1.부터 이 사건 임금피크제를 시행하였습니다.

원고들은 이 사건 임금피크제가 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용법')을 위반한 것으로 무효라고 주장하며 대상회사를 상대로 임금피크제 시행으로 감액된 미지급 임금을 청구하였습니다. 그러나 최근 대구지방법원 김천지원은 원고들의 주장을 배척하고 이 사건 임금피크제의 유효성을 인정하였습니다(대구지방법원 김천지원 2024. 4. 26. 선고 2022가합15734 판결).

### II. 사건의 쟁점 및 법원의 판단

법원은 이 사건 임금피크제가 합리적인 이유가 있는 연령차별에 해당하므로, 고령자고용법 제 4 조의 4 제 1 항을 위반하지 않는다고 판단하였는데, 주요 내용은 아래와 같습니다.

#### 1) 정년보장형 임금피크제의 유효성

법원은 우선, 임금피크제의 유형에는 사업주가 근로자의 정년을 연장하는 것을 전제로 하는 '정년연장형'이나 근로자의 정년퇴직 이후 계약직 등의 형식으로 고용하는 대신 임금을 조정하는 '고용연장형' 뿐만 아니라, 사업주가 근로자에게 정년을 보장하는 것을 내용으로 하는 '정년보장형'도 포함되어 있다고 전제하였습니다.

그리고 법원은 정년보장형 임금피크제가 정년연장형 임금피크제에 비해 근로조건의 불이익의 정도가 큰 것은 사실이지만, 이는 근로자들이 이미 60세 정년이라는 유리한 규정을 적용받고 있음으로 인한 반사적 효과에 불과하다고 하여, 정년연장형 임금피크제라고 하여 연령차별의 결과나 정도가 적정하지 않다고 단정하기는 어렵다는 점을 분명히 하였습니다.

## 2) 임금피크제 도입 목적의 타당성

법원은 이 사건 임금피크제는 고령자에 대한 정년보장을 목적으로 하면서 동시에 청년일자리를 창출하기 위한 목적도 가지고 있어 고령자고용법 제4조의5 제4호에서 정한 차별금지의 예외사유인 '이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우'에 해당하는 것으로 보이므로, 도입 목적의 타당성이 인정된다고 판단하였습니다.

이에 대하여 원고들은 이 사건 임금피크제 도입 이후 오히려 신규채용 규모가 줄어들었다고 주장하였으나, 법원은 대상회사가 임금피크제를 도입한 이후 이전보다 매출액이 약 60% 수준으로 감소하는 등 상당한 사업축소를 겪었음에도 매년 일정 수준 이상의 신규채용을 해온 점을 감안하여, 신규채용의 목표 달성 비율 및 그 규모가 임금피크제의 취지에 어긋난다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

## 3) 임금피크제 적용대상 근로자들이 입는 불이익의 정도

법원은 이 사건 임금피크제에 따른 임금 감액기간과 감액률이 정년보장형 임금피크제를 적용한 다른 공공기관과 비교하더라도 과도하다고 보기 어렵고, 대상회사가 이 사건 임금피크제 적용 대상자들에 대한 복리후생은 그대로 유지하여 임금 삭감 이외의 나머지 사항에 관하여는 불이익이 없도록 한 점 등을 고려하여 이 사건 임금피크제 도입으로 인하여 근로자들이 입는 불이익의 정도가 크지 않다고 판단하였습니다.

## 4) 대상조치의 도입 여부 및 그 적정성

법원은 대상회사가 이 사건 임금피크제 적용 대상자들에게 회의비 지급, 정밀 건강검진 실시, 자기계발 교육 지원 등의 혜택을 제공하고, 대상자들의 의사 등을 반영하여 별도의 직무를 부여한 점을 고려하여 대상조치가 적정하다고 판단하였습니다.

이에 대하여 원고들은 대상조치 중 일부 항목은 원고들이 정년퇴직 한 이후에 실시된 것으로 그 혜택을 받지 못하였다고 주장하였으나, 법원은 그로 인한 상대적 불이익이 이 사건 임금피크제 시행의 필요성이나 합리성을 부정할 정도에 이른다고 보기는 어렵다고 판단하였습니다.

또한 법원은 임금피크제 적용대상 근로자들에게 별도직군을 부여하거나 업무강도를 경감해주는 것이 임금피크제가 유효하기 위한 필수적 요건이라고 할 수 없기 때문에 설령 원고들 중 일부가 결과적으로 기존과 동일한 업무를 하였더라도 그러한 사유만으로 임금피크제에 상응하는 대상조치가 강구되지 않았다고 단정할 수 없다고 판단하였습니다.

### III. 의의 및 시사점

이번 판결은 무엇보다 법원이 정년보장형 임금피크제의 유효성을 다시 한 번 인정하였다는데 의미가 있습니다.

특히 법원이 정년보장형 임금피크제가 정년연장형 임금피크제에 비하여 근로조건의 불이익의 정도가 큰 것은 근로자들이 이미 60세 정년이라는 유리한 규정을 적용받고 있음으로 인한 반사적 효과에 불과하다고 판단한 점은 정년보장형 임금피크제의 유효성이 문제되는 다른 사건에서도 참고가 될 것입니다.

또한 법원은 임금피크제 적용대상 근로자들에게 별도직군을 부여하거나 업무강도를 경감해주는 것이 임금피크제가 유효하기 위한 필수적 요건이 아니라는 기존 하급심 법원의 입장을 재차 확인하였다는 점에서도 이번 판결은 참고가 될 수 있습니다.

법무법인(유한) 태평양은 이번 판결을 포함한 다수의 사기업·공공기관 임금피크제 소송 사건을 수행하며 다수의 승소사례 및 다양한 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

#### 박진홍

변호사

T 02.3404.0681

E [jinhong.park@bkl.co.kr](mailto:jinhong.park@bkl.co.kr)

#### 이옥래

변호사

T 02.3404.0684

E [wookrae.lee@bkl.co.kr](mailto:wookrae.lee@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.