

May 16, 2024

금융회사의 임금피크제 유효성을 확인한 판결

I. 임금피크제의 내용 및 판결의 요지

금융회사인 대상회사는 2015. 8. 1. 취업규칙을 개정하여 정년을 연장(만58세 → 만60세) 하면서, 만 56세부터 매년 전년도 기본연봉에서 10%를 감액한 임금을 지급하는 내용의 이른바 '정년연장형' 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')를 도입하였고, 이 사건 임금피크제는 2016. 1. 1.부터 시행되었습니다.

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 서울남부지방법원은 원고들의 주장을 배척하고 이 사건 임금피크제의 유효성을 인정하였습니다(서울남부지방법원 2024. 5. 10. 선고 2022가합108368 판결).

II. 쟁점 및 법원의 판단

1. 취업규칙 변경 절차의 적법성

취업규칙 변경 절차의 준수 여부가 쟁점이 되었는데, 법원은 대상회사가 이 사건 임금피크제를 도입하는 내용으로 취업규칙을 변경함에 있어 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 과반동의가 있었다고 보았습니다.

법원은 주요 근거로 ① 대상회사가 본사에서 설명회를 개최하여 이 사건 임금피크제의 취지와 주요 변동사항을 설명하였던 점, ② 대상회사가 배포한 교육자료에는 이 사건 임금피크제의 도입방법 및 대상자, 임금변동 방식에 대하여 기재되어 있고, 이를 토대로 대상회사의 각 부서 및 거점별로 추가적인 설명회가 실시된 점, ③ 근로자들은 사내시스템에 접속하여 취업규칙 변경에 대한 동의 여부를 자유롭게 선택할 수 있었던 점, ④ 대상회사가 근로자들의 동의 여부에 부당한 개입이나 간섭을 하였다고 볼 만한 사정이 없는 점을 들었습니다.

2. 임금피크제의 유효성

법원은 이 사건 임금피크제는 합리적인 이유가 있는 연령 차별에 해당한다고 보아 유효하다고 판시하였습니다.

1) 임금피크제 도입 목적의 정당성

법원은 고령자고용법 제19조의2에서 정년 연장 시 '임금체계 개편 등 조치'를 예정하고 있었고, 고용보험법령 역시 정년 연장에 따른 근로자의 임금 삭감 제도를 예정하여 이에 대한 지원금 제도의 법적 근거를 마련하고 있었으므로, 이 사건 임금피크제는 정년 연장에 불가피하게 수반되는 재정 부담 등의 부장용을 방지하기 위한 임금체계 개편 조치로 도입 목적의 타당성이 인정된다고 판단하였습니다.

2) 임금피크제 적용대상 근로자들이 입는 불이익 정도

법원은 이 사건 임금피크제는 정년 연장의 합리적인 시행을 위하여 도입된 조치로, 고령자고용법 개정에 따라 정년이 연장되었더라도 이는 근로자들에게 유리한 측면이 있어 이 사건 임금피크제가 근로자들에게 일방적으로 불이익하다고 볼 수 없다고 보았습니다.

또한 이 사건 임금피크제는 매년 전년도 기본연봉에서 10%를 감액한 삭감 정도가 크지 않고, 삭감 대상인 임금에는 연봉인상률이 반영되므로 실제 전년도 기본연봉 대비 삭감비율은 10%보다 낮다는 점, 복리후생도 그대로 유지된다는 점도 위와 같은 판단에 고려하였습니다.

3) 대상 조치의 도입 여부 및 적정성

법원은 정년 연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이라고 보면서, 임금피크제 대상자들에게 반드시 별도직군을 부여하거나 업무강도를 경감하여 줄 법적 의무는 없다고 보았습니다. 특히 이 사건 임금피크제 시행 시 '필요 시 비교적 쉬운 업무로 전환배치 할 수 있음'을 공지한 것도 대상 조치가 적정하다는 근거가 되었습니다.

4) 임금피크제로 감액된 재원의 사용처

법원은 대상회사가 이 사건 임금피크제를 시행하여 절감한 재원으로 직원을 신규로 채용하여, 감액된 재원이 '근로자의 고용안정과 청년일자리 창출'이라는 이 사건 임금피크제 도입의 본래 목적 달성에 사용되었다고 판단하였습니다.

III. 시사점

금융권은 우리나라에서 임금피크제를 가장 먼저 도입한 업종으로 알려져 있고, 다수의 금융회사가 임금피크제를 도입하여 운영 중이므로, 이 사건 판결은 금융회사의 임금피크제 유효성 판단에 있어 중요한 선례가 될 것으로 보입니다. 특히 이 사건의 경우 고령자고용법에 따른 정년 연장이 당연히 예상된 것이었다고 하더라도 임금피크제가 일방적으로 불이익하다고 평가되지 않았다는 점, 연봉인상률을 통한 삭감률의 완화가 임금피크제 대상자들의 불이익 정도에 있어 고려되었다는 특징이 있습니다. 또한 취업규칙 불이익변경 시 온라인으로 근로자 과반 동의를 받는 방식에 관한 부분은 유사 쟁점이 문제되는 사건에서 시사점이 된다고 할 수 있습니다.

한편 정년연장형 임금피크제의 경우 유효성이 인정되는 경향이 있고, 이번 판결을 통하여도 정년을 연장하면서 기존 정년보다 이른 시기에 임금피크제를 실시하였더라도 정년 연장 그 자체가 가장 중요한 대상조치라는 점, 회사에게 반드시 업무량이나 업무강도를 경감하여 줄 법적 의무는 없다는 점이 다시금 확인되었습니다.

* * *

법무법인(유한) 태평양은 다수의 사기업·공공기관 임금피크제 소송사건을 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

장상균

변호사

T 02.3404.0198

E sangkyun.jang@bkl.co.kr

이욱래

변호사

T 02.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@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.