

April 14, 2025

금융회사 임금피크제 유효성을 재확인한 판결

I. 사건 경과 및 판결의 요지

법무법인(유한) 태평양 인사노무그룹은 2024. 5. 10. 금융회사인 대상회사가 정년을 연장(만58세 → 만60세)하면서, 만56세부터 매년 전년도 기본연봉에서 10%를 감액한 임금을 지급하는 내용의 이른바 변형된 '정년연장형' 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제')가 합리적 이유가 있는 연령 차별에 해당하여 유효하고, 임금피크제 도입을 위한 과반수 동의 절차에도 문제가 없다는 판결을 이끌어 냈습니다(서울고등법원 2025. 4. 9. 선고 2024나2024737 판결).

II. 쟁점 및 법원의 판단

1. 취업규칙 변경 절차의 적법성

먼저 이 사건에서는 취업규칙 변경 절차의 준수 여부가 주된 쟁점이 되었고, 원고들은 회사가 근로기준법상 과반 동의 절차를 준수하지 않았다고 강변하였습니다.

저희 법인은 ① 대상회사가 임금피크제의 취지와 주요 변동사항을 설명하였던 점, ② 대상회사가 배포한 교육자료에 임금피크제의 도입방법 및 대상자, 임금변동 방식이 기재되어 있고, 이를 토대로 각 부서 및 거점별로 추가 설명회가 실시된 점, ③ 근로자들은 사내 전산시스템에 접속하여 취업규칙 변경에 대한 동의 여부를 자유롭게 선택하였던 점, ④ 임금피크제의 도입은 피고가 근로자들에게 동의를 구한 취업규칙 개정안의 유일한 내용인 점, ⑤ 근로자들에 대한 설명 이후 찬반 의사결정 기한까지 상당한 기간이 부여된 점 등의 사실관계를 잘 발굴하여 대상회사가 취업규칙 변경 절차를 준수하였다고 주장하였습니다.

서울고등법원은 저희 법인의 주장을 모두 받아들여, 대상회사는 근로자들이 이 사건 임금피크제 도입에 대한 찬반 의견을 교환하고 집단 의사를 확인, 형성할 수 있도록 상당한 조치를 하였고, 대상회사의 근로자들이 동의 여부를 결정하기 전에 임금피크제의 내용을 이해하고 그에 대한 의견을 교환함으로써 집단적 의사를 형성하는 것이 가능하였다고 판단하였습니다.

2. 임금피크제의 유효성

서울고등법원은 이 사건 임금피크제에는 합리적인 이유가 있다고 판단하였습니다.

1) 임금피크제 도입 목적의 정당성

서울고등법원은 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 부작용을 방지하기 위한 임금체계 개편 조치로 도입 목적의 타당성이 인정된다고 판단하였습니다.

2) 임금피크제 적용대상 근로자들이 입는 불이익 정도

서울고등법원은 임금피크제가 정년 연장의 합리적인 시행을 위하여 도입된 조치로, 고령자고용법 개정에 따라 정년이 연장되었더라도 임금피크제가 근로자들에게 일반적으로 불이익하다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

태평양은 ① 매년 전년도 기본연봉에서 10%를 감액한 삭감 정도가 크지 않고, 삭감 대상인 임금에는 연봉인상률이 반영되므로 실제 전년도 기본연봉 대비 삭감비율은 10%보다 낮으며 복리후생도 그대로 유지된다는 점, ② 보직자에게는 정년 연장에 불구하고 임금 감액이 적용되지 않고, 임금 감액이 적용된 후에도 보직 임명 시 임금이 감액되지 않는 점, ③ 임금의 감액 속도가 완만하고 감액 비율이 연 평균 26.3%로 그 자체로 적절한 범위 내에 있는 점, ④ 56세부터 정년퇴직 시까지 지급받게 되는 임금 총액이 3년간 300%에서 5년간 368.5%로 증가하는 점 등을 설득력 있게 제시하였고, 서울고등법원의 임금피크제로 인하여 근로자들이 불이익만을 입게 되었다고 볼 수 없다는 판단은 이러한 사정들을 충분히 고려한 결과라고 할 것입니다.

3) 대상 조치의 도입 여부 및 적정성

태평양은 '이 사건 임금피크제 시행 당시 필요한 경우 비교적 쉬운 업무로 전환배치 할 수 있음을 공지한 점' 및 실제로 '일부 임금피크제 대상 직원들을 비교적 쉬운 업무인 송무팀 업무 내지 후선업무로 전환배치한 점'을 부각하였습니다. 서울고등법원은 임금피크제 대상자들에게 반드시 별도 직군을 부여하거나 업무강도를 경감할 법적 의무가 있는 것은 아니지만 저희가 현출한 위의 사정들이 대상 조치가 적정하다는 근거가 될 수 있다고 판단하였습니다.

4) 임금피크제로 감액된 재원의 사용처

서울고등법원은 대상회사가 임금피크제를 시행하여 절감한 재원으로 직원을 신규로 채용하여, 감액된 재원이 '근로자의 고용안정과 청년일자리 창출'이라는 임금피크제 도입의 본래 목적 달성에 사용되었고, '임금피크제 대상 직원들의 연장된 근로기간에 대하여 지급되는 임금이 감액된 재원의 가장 중요한 사용처라고 볼 수 있다'는 저희 주장도 받아들여 절감한 재원의 사용처에 있어서도 문제 없다고 판단하였습니다.

III. 시사점

이번 판결은 뜨거운 감자인 금융회사 임금피크제의 법적 효력이 재확인되었다는 점에서, 다수의 금융회사가 도입·운영 중인 임금피크제 분쟁에서 중요한 선례가 될 것으로 보입니다. 특히 고령자고용법에 따른 정년 연장이 당연히 예상되더라도 정년 연장은 고려하지 않고 임금 감액만을 이유로 임금피크제가 근로자에게 일방적으로 불이익하다고 평가할 수 없다는 판시나 연봉인상률을 통한 실질적인 삭감률이 완화된 사정이 임금피크제 대상자들의 불이익 정도를 판단함에 구체적으로 고려된 점은 임금피크제의 유효성을 주장함에 있어 많은 참고가 될 것으로 기대합니다. 또한 취업규칙 변경절차 준수와 관련, 사내 전산시스템으로 근로자 과반 동의를 받는 방식이 적법하다는 판시는 향후 유사 쟁점이 문제되는 사건에서 매우 의미있는 선례가 될 것입니다.

한편, 정년을 연장하면서 기존 정년보다 이른 시기에 임금피크제를 실시한 회사의 경우, 정년 연장 그 자체가 가장 중요한 대상조치로 인정될 수 있고, 연장된 근로기간에 대하여 지급되는 임금 자체가 감액된 재원의 가장 중요한 사용처가 될 수 있으며 회사에게 반드시 대상 직원에게 업무량이나 업무강도를 경감하여 줄 법적 의무는 없다는 판시도 주목할 부분입니다.

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.