

2025年2月25日

証券会社の賃金ピーク制の有効性が認められた判決 - ソウル高等法院2024ナ2030923

I. 概要

証券会社の賃金ピーク制として満56歳から4年間にわたって基準年俸を高い割合で順次減額して賃上げ率を適用しないケースにおいて、適法・有効とされる判決が導き出された。

II. 判決の内容

A投資証券は2013年、満55歳だった定年を58歳に延長し、満55歳から3年間にわたって基本年俸を高い割合で減額する旧賃金ピーク制を施行していましたが、2016年、法定定年が満60歳に延長されたことを受け、労働組合との協議・合意を経て満56歳から4年間にわたって基準年俸を高い割合で減額（2年目から4年目までは旧賃金ピーク制と同じ減額率を適用）する新賃金ピーク制に再編しました。

これに対し、原告らは賃金削減により時間外手当、差等賞与、未使用年次休暇手当、退職金だけでなく、昼食費、自家運転補助金、会社支援年金も過少支給され、賃上げ率まで適用されていないため二重削減に該当し、賃金ピーク制は無効とされると主張しました。

しかしながら、裁判体は、（i）定年延長自体が高齢者雇用法上の賃金体系の再編事由になること、（ii）従来の定年である満58歳までに支給される勤労所得が却って増えただけでなく、満58歳以降の労働の提供及び賃金受領の機会が生じたため、「賃金総額」の面で原告らの不利益が悪化したとは言いきれず、（iii）経営成果給、組織成果給、特別賞与等の賞与は減額率が適用されないまま支給され、学資金、医療費、文化活動費等の福利厚生項目も維持されたことなどに鑑み、高齢者雇用法に違反し、又は同一労働同一賃金の原則に反するとはいえないと判断しました。

III. 意義と示唆点

この事件は、金融業種の賃金ピーク制として賃金の減額幅が大きく、賃上げ率が適用されないケースですが、労使間の十分な協議を経て旧賃金ピーク制より不利になる区間がないよう設計し、裁量的成果給には減額率を適用せず、子女学資金等の主要な福利厚生項目を

そのまま維持するなどの要素が肯定的に評価され、良い結果が導き出されたといえます。

法務法人(有限)太平洋は、賃金ピーク制に関する豊富な助言・訴訟の経験をもとに、賃金ピーク制の設計・導入・改定から既に発生している紛争への対応に至るまで、あらゆる局面において、奥行きのある専門的なサポートをさせていただきます。

関連構成員

李昱來(イ・ウクレ)

弁護士

T 02.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

李鎭雨(イ・ジンウ)

弁護士

T 02.3404.0488

jinwoo.lee@bkl.co.kr

趙洪宣(チョ・ホンソン)

弁護士

T 02.3404.747 2

hongsun.jo@bkl.co.kr

本Legal Updateは、キム・ウンテク弁護士と一緒に参加しました。

法務法人(有限)太平洋のニュースレターに掲載されている内容や意見は、一般的な情報提供のみを目的に発行されており、法務法人(有限)太平洋の公式的な見解や何らかの具体的な事案に対する法的意見を差し上げるものではないこと、ご了承ください。ニュースレターに関するお問い合わせは、上記の連絡先までお問い合わせいただきますようお願いいたします。