

July 10, 2026

불이익변경 판단기준에 관한 의미 있는 승소: 근로조건의 연계성과 대가관계를 인정한 법원 판단

I. 개요

서울중앙지방법원은 국내 주요 완성차 제조·판매 회사(이하 “**피고**”)를 퇴직한 간부급 이상의 사원들이 2004년 개정된 취업규칙이 근로기준법 제94조 제1항 위반으로 무효임을 전제로 기지급 수당과의 차액을 구하는 사건에서, 2004년 취업규칙 개정은 불이익변경에 해당하지 않는다고 판단하여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다(이하 “**대상판결**”).

법무법인(유한) 태평양(이하 “**태평양**”)은 피고를 대리하여, 2003년 근로기준법 개정 및 피고 취업규칙 개정 경위, 복수의 취업규칙을 동시에 변경하면서 근로자에게 불리한 요소와 유리한 요소가 함께 있는 경우 불이익변경 여부를 판단할 때에는 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소까지 종합적 고려하여야 한다는 법리에 따라 피고가 마련한 보상적 조치 및 근로자들의 불이익과 상쇄되는 합리적 보상관계를 설득력 있게 주장·증명하여 피고 승소판결을 이끌어 냈습니다.

II. 주요 쟁점 및 법원의 판단

이 사건에서는 ① 1주간 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 단축, ② 월차유급휴가 폐지, ③ 연차유급휴가 제도 개편¹을 내용으로 하는 2003년 근로기준법 개정(법률 제 6974호) 내용을 반영한 피고의 2004년 취업규칙 개정이 불이익변경인지 여부가 주된 쟁점이 되었습니다.

대상판결은 ‘취업규칙 개정이 근로자들에게 유리한지 불리한지 여부를 판단하기 위해서는 어느 근로조건의 변화와 함께 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 근로조건들의 변화도 고려하여 종합적으로 판단하여야 한다’고 하면서, 피고의 2004년 취업규칙 개정은 불이익변경에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

1 (i) 1년간 8할 이상 출근자에게 15일의 유급휴가 부여(기존은 개근 시 10일, 9할 이상 출근 시 8일), (ii) 2년마다 1일 가산하되 상한 25일, (iii) 계속근로연수 1년 미만인 자에 대한 유급휴가 부여 규정 신설

(1) 2003년 개정 근로기준법의 목적과 취지

대상판결은 개정 근로기준법의 법정근로시간 단축 및 연·월차휴가제도 개편은 입법자가 법률 개정 과정에서 노사 간의 이해관계를 합리적으로 조정하여 반영한 결과이므로, 사용자가 개정 근로기준법이 정한 범위 내에서 취업규칙을 개정함에 있어 법정근로시간을 단축하고, 연·월차휴가제도를 개편하며, 임금 감소가 없도록 '합리적 조정'을 하였다면, 단순히 연·월차휴가제도가 기존보다 다소 불리하게 변경되었다는 사정만으로는 취업규칙의 불이익변경에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 특히 법정근로시간 단축이 개정 근로기준법의 내용을 반영한 결과물이더라도, 기존 취업규칙과 비교하여 실제로 근로조건이 개선된 이상 이는 유리한 변경에 해당한다는 점을 분명히 하였습니다.

(2) 연·월차휴가제도 개편으로 인한 근로자들의 불이익을 상쇄하기 위한 보상적 조치 마련 및 양자 사이의 '합리적 보상관계' 인정

대상판결은 법정근로시간 단축에 따른 토요일 휴무 및 피고의 연간 유급휴무시간 증가 조치, 줄어든 연·월차휴가수당에 상응하는 기본급 인상 조치 등을 종합적으로 고려하여 2004년 취업규칙 개정에 따른 근로자들의 불이익과 피고의 보상적 조치는 연계성과 대가성이 있어 합리적 보상관계가 인정된다고 판단하였습니다.

원고들은 미사용 연·월차휴가에 대하여는 수당을 청구할 수 있기 때문에 근무시간 감소와 연·월차휴가 축소는 서로 비교할 수 있는 성질이 아니라고 주장하였으나, 대상판결은 연·월차휴가제도의 1차적 목적은 어디까지나 근로시간을 면제하여 근로자의 일과 삶의 균형을 가져오는 것에 있고, 수당은 연·월차휴가 미사용에 따른 부수적 결과일 뿐이라는 점을 분명히 하면서 양자 사이의 연계성·대가성을 인정하였습니다. 또한 대상판결은 기본급 인상 효과는 퇴사 시까지 누적적으로 발생하므로, 금액적 측면에서도 합리적 보상이 이루어졌다고 판단하였습니다.

III. 의의 및 시사점

대법원에서 취업규칙 불이익변경 여부를 판단할 때 변경된 조항들 사이의 대가관계나 연계성을 종합적으로 고려하여야 한다는 법리는 주로 퇴직금이나 명예퇴직수당의 불이익변경이 문제되는 사안에서 판시되었고, 해당 법리를 사회통념상 합리성과 연계하여 판단한 사례도 다수 있습니다. 이러한 상황에서 태평양은 법률 개정에 따른 연·월차휴가제도 개편이 문제된 사안에서, 2004년 취업규칙 개정과 피고의 보상적 조치 사이에는 연계성·대가관계가 인정된다는 점을 적극적으로 주장함으로써 해당 법리는 취업규칙 불이익변경이 문제된 모든 사안에 일반적으로 적용될 수 있다는 결론을 이끌어 냈습니다.

특히 2023년 대법원 전원합의체 판결로 집단적 동의 없는 취업규칙 불이익변경의 예외적 유효요건인 사회통념상 합리성 법리가 폐기된 상황에서, 대상판결은 취업규칙 불이익변경 여부를 판단함에 있어 문제된 근로조건의 변경만을 분리하여 형식적으로 판단하지 않고, 그와 연계성·대가관계가 있는 다른 근로조건의 변화 및 보상적 조치까지 함께 고려하여 종합적으로 판단하였다는 점에서 의의가 있습니다. 대상판결은 법령의 변화를 반영한 취업규칙 개정이라 하더라도 기존 근로조건과의 비교를 통해 유·불리를 실질적으로 판단하여야 하고, 개별 근로조건의 유·불리뿐 아니라 근로조건 상호 간의 연계성·대가관계와 사용자가 제공한 보상까지 함께 고려하여야 한다는 점을 확인함으로써, 취업규칙 불이익변경 판단기준을 구체화한 판결로 평가됩니다.

실무상 취업규칙 변경 과정에서는 복수의 근로조건을 동시에 조정하는 경우가 많고, 그중 특정 근로조건의 불이익만을 이유로 불이익변경 해당 여부나 동의 절차의 하자가 다투어지는 분쟁이 빈번합니다. 대상판결은 이러한 유형의 분쟁에서 어느 범위까지의 근로조건 변경을 상호 연계된 것으로 볼 수 있는지에 관한 실무적 기준을 제시하였다는 점에서 의의가 있습니다.

* * *

법무법인(유한) 태평양 인사노무그룹은 개별 및 집단 근로관계 관련 다양한 자문을 제공하면서 여러 유형의 분쟁을 수행하고 있고, 특히 취업규칙 변경, 임금피크제, 통상임금·평균임금 등 각종 임금 관련 분쟁과 급여체계 점검 등 자문업무에 대해서는 독보적인 경험과 전문성을 가지고 있습니다.

이와 관련하여 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련 구성원

장상균

변호사

T 02.3404.0198

E sangkyun.jang@bkl.co.kr

배정현

변호사

T 02.3404.6956

E junghyun.bae@bkl.co.kr

구교웅

변호사

T 02.3404.6547

E gyowoong.gu@bkl.co.kr

박은정

변호사

T 02.3404.0598

E eunjung.park@bkl.co.kr

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