

## ■ 최신 판례 ■

**고령자고용법 개정규정(정년 60세 이상) 시행일의 적용기준이 되는 '상시 근로자 300명'의 산정은 개정규정이 시행되기 (1개월) 전의 상황에 따라야 한다는 사례**

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 6. 26. 선고 2017나2043532 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

상시 300명 이상의 근로자를 둔 사업장은 고령자고용법 개정에 따라 2016년 1월 1일부터 60세 정년이 적용되었습니다. 2015년 12월 기준 정규직 및 계약직 직원이 276명인 A사는 고령자고용법 부칙이 정한 '300인 미만 사업장'으로 2017년 1월 1일부터 정년이 60세로 연장되는 사업장입니다. A사는 2016년 당시 취업규칙 상 정년인 만 58세를 기준으로 1958년생 근로자 6명을 정년퇴직 처리하였는데, 위 6명의 근로자들은 A사가 2016년 채용한 신입 직원과 파견근로자 등을 포함하면 상시 근로자가 700명을 넘기 때문에 2016년 1월 1일부터 60세 정년을 적용해야 한다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 적용 시기를 유예받은 이후 채용한 신입 직원 10명이 '상시 근로자 300인'을 산정하는데 포함될 수 없다고 판단하였습니다. 구체적으로는 "어느 사업장이 2016년 1월 1일부터 위 법 조항의 적용을 받는 대상에 해당하는지, 아니면 1년 더 유예 받는 300인 미만 사업장에 해당하는지는 적어도 고령자고용법 제19조의 최초 시행일인 2016년 1월 1일 전에는 결정되어야 한다"고 하면서, "법 시행 유예의 기준이 되는 상시 근로자 300명 미만의 사업 또는 사업장인지 여부 역시 늦어도 2015년 12월 31일 24:00까지는 확정되어야 하므로, 그 후 사실관계는 판단의 자료가 될 수 없다고 보는 것이 부칙의 문언적 해석에 부합한다"고 판시했습니다.

대상판결은 개정 고령자고용법 부칙에 관한 사례이지만, 개정 고령자고용법 부칙과 개정 근로기준법 부칙의 단계적 적용 규정이 동일하므로 개정 근로기준법의 적용시점을 확정함에 있어서도 선례로서 기능할 것으로 예상됩니다.