

## ■ 최신 판례 ■

## 고령자고용법이 시행 전이라면 실제 생년월일로 정년 계산을 하지 않아도 된다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 11. 29. 선고 2018두41082 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법')이 적용되기 이전이라면, 회사가 근로자의 실제 생일이 아니라 인사기록카드에 적힌 생년월일을 기준으로 기산을 하는 내용의 인사규정을 둔 것도 유효하다고 판단한 대법원 판결입니다.

고령자고용법 제19조는 근로자의 정년을 60세로 정하고 있습니다. 대법원은 고령자고용법 시행 이후에는 근로자 정년을 60세 미만이 되도록 정한 근로계약이나 취업규칙 등은 무효라고 보고, 정년일 계산 시에는 근로자의 실제 생년월일을 기준으로 합니다(대법원 2017. 3. 9. 선고 2016다249236 판결). 그런데 대상판결은 고령자고용법이 '시행되기 전'이라면 개별 사업장마다 정년 제도 설정을 자율적으로 정할 수 있기 때문에, 취업규칙 변경 등을 통해 정년 제도를 단축하는 것도 가능하다는 취지입니다.

근로자 A씨는 B중양회에 1986년에 입사했는데, 당시 인사기록카드에는 생년월일이 1957년 12월 생으로 되어 있었습니다. 이후 A는 2015년 6월, 법원에서 생년월일을 1958년 2월생으로 정정하는 등 기록부정정 결정을 받았습니다.

B중양회 인사규정은 정년을 58세로 규정하고, 정년이 된 달이 1월에서 6월 사이이면 6월 30일, 7월에서 12월 중에 있는 경우에는 12월 31일을 정년일'로 정하고 있었습니다. B중양회는 2015년 9월 인사규정을 개정하면서 "직원 정년 기산은 입사 당시 작성된 인사기록카드를 기준으로 한다"는 조항을 신설하였고, 이 조항은 근로자 과반수로 조직된 노조의 동의를 받았습니다.

이에 따라 B중양회가 A에게 2015년 12월 31일자로 정년퇴직 인사발령을 하자, A는 부당해고 구제 재심신청을 하였고 중앙노동위원회는 구제신청을 기각하였습니다. A는 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

법원은 "B중양회에는 2016년 1월 1일부터 고령자고용법이 적용되므로, 그 전인 2015년 8월에 개정된 중양회의 인사규정은 2016년 1월 1일 전까지 사업장에 적용된다"라며 "이 개정이 근로자에게 불리한 조항이라고 해도, 근로자 과반수 동의를 받았기 때문에 절차적으로도 유효하다"라고 판시하였습니다. 이어 "고령자고용법 제19조가 시행되기 전이라면 취업규칙 변경을 통해 입사 당시 인사기록카드에 기재된 생년월일을 정년기산일로 정할 수 있다고 봐야 한다"라며 "따라서 인사규정이 A의 정년 기득권을 침해해 무효라고 볼 수 없다"라고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 11. 29. 선고 2018두41082 판결](#)