

임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 사례: 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017 다 292343 판결

임금피크제의 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 대법원 판결이 선고되었습니다. 원고 근로자는 임금피크제가 구 고령자고용법상 연령차별금지 규정을 위반하여 무효라고 주장하며 감액된 임금의 지급을 청구하였습니다. 대법원은 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의4 제1항은 강행규정에 해당한다고 설명하고, 임금피크제의 유효성을 판단하는 기준을 구체적으로 제시하면서 해당 회사의 임금피크제는 합리적 이유 없는 연령을 이유로 한 차별에 해당하여 무효라고 판단하였습니다.

대상판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결이라는 점에서 의미가 있습니다. 다만, 이번 대법원 판결은 임금피크제 유효성에 대한 구체적인 판단기준을 제시한 점에서 의의가 있지만, 대상판결에 따라 모든 회사의 임금피크제가 무효로 된다고 보기는 어렵습니다.

1. 사안의 개요

A회사(이하 ‘피고’)는 2008년 6월 10일 피고의 노동조합과 신인사제도를 시행하기로 합의(이하 ‘이 사건 합의’)를 하였습니다. 신인사제도의 내용은 승진·승급 방식을 변경하고, 성과연급제를 도입하며, 명예퇴직제를 시행한다는 것으로, 피고는 이 사건 합의에 따라 2008년 6월경 성과연급제 운영요령을 만들어 같은 날 시행했습니다. 그리고 피고는 2013년 1월 1일 성과연급제 운영요령을 임금피크제 운영요령으로 대체하였습니다. 이러한 성과연급제 운영요령 및 임금피크제 운영요령(이하 ‘이 사건 임금피크제’)는 피고 소속 직원 중 만 55세 이상인 직원에게 적용되는 제도로, 이 사건 임금피크제가 시행됨에 따라, 2011년 1월 1일부터 2013년 3월 31일까지는 수석 5 역량등급 이상, 2013년 4월 1일부터 2014년 12월 31일까지는 수석 8 역량등급 이상인 만 55세 이상 정규직 직원들의 급여가 성과와 관계없이 삭감되게 되었습니다. 다만, 피고 직원들의 정년은 이 사건 임금피크제가 도입되기 이전에도 61세였으며, 이 사건 임금피크제의 도입에 따라 정년이 연장된 것은 아니었습니다.

이에 피고에서 명예퇴직한 원고는 이 사건 임금피크제가 취업규칙 불이익 변경에 해당하고, 합리적인 이유없이 연령을 이유로 근로자를 차별하는 것으로 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용법’) 제4조의4 제1항에 어긋나 효력이 없다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

2. 판결의 요지

임금피크제 소송에 있어서는 크게 (i) 임금피크제의 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당하여 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻어야 하는지, (ii) 고령자고용법 제4조의4 제1항에 어긋나 효력이 없는지가 쟁점이 됩니다.

피고는 이 사건 임금피크제 도입에 앞서 근로자 과반수로 조직된 피고 노동조합과 이 사건 합의를 함으로써 이 사건 임금피크제에 관한 동의를 얻었던 만큼 이 사건에서 취업규칙 불이익 변경은 크게 문제되지 않았습니다.

다만, 제1심과 제2심 및 대법원은 모두 동일하게 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 어긋나 효력이 없다는 판단을 내렸습니다. 특히, 대법원은 “임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.”라고 규정한 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호는 강행규정이라는 점을 명확히 한 후, 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 제시하며 해당 판단기준에 따라 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위배되어 효력이 없다고 판단하였습니다.

구체적으로, 대법원은 고령자고용법에서 말하는 ‘합리적인 이유’란 “연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우”를 의미한다고 하면서, 임금을 삭감하는 형태의 임금피크제가 연령에 의한 차별에 합리적인 이유가 없어 무효인지 여부에 대한 판단기준을 아래와 같이 제시했습니다.

(i) 임금피크제 도입 목적의 타당성(ii) 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도(iii) 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성(iv) 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지

등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함.

이를 바탕으로 대법원은 아래와 같은 이유로 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위배되어 효력이 없다고 판단하였습니다.

(i) 이 사건 임금피크제는 피고의 인건비 부담 완화 등 경영성과 제고를 목적으로 도입된 것으로 보임. 그러나 피고 주장에 따르면 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어진다는 것이어서, 위와 같은 목적을 55세 이상 정규직 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어려움(임금피크제 도입 목적의 정당성 부정).

(ii) 이 사건 임금피크제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 업무감축 등 적정한 대상조치가 강구되지 않음(대상조치 없음).

(iii) 이 사건 임금피크제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어려움(임금피크제 도입 전후 업무내용 · 목표 수준의 차이 없음).

3. 판결의 의의

대상판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결이라는 점에서 의미가 있습니다. 또한, 하급심 판결이기는 하지만 서울고등법원은 2021년 9월경 임금피크제를 무효로 보면서 고령자고용법 및 민법 제103조 위반

을 근거로 들기도 했습니다.¹ 반면, 국민건강보험공단 사례에서 서울고등법원은 임금피크제 도입이 합리적 이유 있는 차별로 보아 고령자고용법을 위반하지 않았다고 판단했고, 대법원은 이에 대해 본안 판단을 하지 않은 채 심리불속행 기각 결정으로 확정했습니다.² 이처럼 대법원은 이번에 임금피크제의 효력에 대한 구체적인 판단기준을 제시한 것이지, 대상판결에 따라 모든 회사의 임금피크제가 무효로 된다고 보기는 어렵습니다.

피고의 경우 임금피크제 도입의 목적을 인건비 부담 완화라고 설명하면서도, 55세 이상 직원들에게만 임금피크제를 도입해야 할 합리적인 이유를 제시하지 못했고(오히려 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 실적이 55세 이상 정규직 직원들에 비해 떨어지는데, 55세 이상을 임금피크제 대상으로 삼았다는 점에서 임금피크제 도입의 합리적 이유가 인정되지 않음), 임금피크제를 도입한 후에도 55세 이상 직원들의 업무 목표 및 내용을 기존과 동일하게 유지한 점 등에서 임금피크제 도입에 합리적인 이유가 있다고 인정되기 어려운 사정들이 많았습니다. 특히, 상당수의 회사가 고령자고용법의 개정에 따라 정년을 60세 이상으로 연장하며 임금피크제를 도입했던 것과 달리, 피고는 기존의 정년을 그대로 유지한 채 임금피크제를 도입하기도 했습니다. 따라서 대상판결에 따라 타 회사의 임금피크제가 일률적으로 무효가 된다고 보기는 어렵습니다. 다만, 기업들은 대상판결이 제시한 기준에 따라 각 사의 임금피크제가 유효할지에 대한 전문적인 검토가 필요해 보입니다. 특히, 단순히 임금피크제 도입에 대해 절차적 정당성만을 확보하면서 임금을 감액하면서도 임금피크제 대상자들의 업무내용, 실적 목표, 근무시간 등에 있어서 아무런 변화를 주지 않거나 임금피크제 도입에 대한 대상조치가 없었거나 도입목적에 대한 합리적 이유를 제시하지 못할 경우 또 다른 분쟁의 씨앗이 될 것으로 보이므로 이에 대한 유의가 필요해 보입니다.

법무법인(유) 지평 노동그룹

문수생 변호사	T. 02-6200-1882	E. ssmoon@jipyong.com
권영환 변호사	T. 02-6200-1877	E. yhkwon@jipyong.com
장현진 변호사	T. 02-6200-1826	E. janghj@jipyong.com
정석환 변호사	T. 02-6200-1662	E. shjeong@jipyong.com

¹ 서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2019나2016657, 2019나2016664(병합), 2019나2016671(병합) 판결 (상고하지 않아 확정)

² 서울고등법원 2021. 12. 14. 선고 2021나2011815 판결(대법원 2022. 5. 13.자 22다208335 심리불속행 기각 결정으로 확정)