

임금피크제 무효 판결의 이해

- 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 -

2022. 5.




한국노총 중앙법률원

I. 대법원 판결의 사실관계

한국전자기술연구원(舊 전자부품연구원)은 경영혁신 및 경영효율 제고 목적으로 기존 정년 61세를 그대로 유지하면서 55세 이상의 노동자를 대상으로 임금을 조정하는 성과연급제¹⁾(이하 ‘이 사건 성과연급제’라 합니다)를 도입·시행해왔습니다.

이 사건 성과연급제는 다음과 같은 특징을 가지고 있습니다.

- ① 이 사건 성과연급제 도입으로 인해 원고는 성과 평가 최고 등급일 경우에는 약 93만 원, 최저 등급일 경우에는 약 283만 원이 감액됩니다.
- ② 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어지는데, 오히려 55세 이상 직원들의 임금만 감액되었습니다.
- ③ 이 사건 성과연급제를 적용받는 55세 이상 노동자의 업무 내용이 변경되거나 목표 수준이 낮게 설정되어 업무량이 감소하였다는 사정은 없습니다.

이 사건 성과연급제의 특징		
월 93~283만 원 감액	55세 이상만 감액	업무량 변화 없음
		


1) 정규직 직원이 만 55세 이상이 되면 그 이전까지의 직급과 역량등급과 무관하게 2009년부터는 선임 14 역량등급, 2013년부터는 책임² 역량등급을 적용하여 기준연급을 지급하는 내용

II. 대법원 판결 요지 및 임금피크제 효력에 대한 판단기준

1. 대법원 판결 요지

가. 구 고령자고용법 제4조의4 제1항이 강행규정인지 여부(쟁점 ①)

구 고령자고용법 제4조의4 제1항의 규정 내용, 연령차별을 당한 사람은 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있고, 구제조치와 시정명령이 내려질 수 있으며, 시정명령 불이행시 과태료가 부과되는 점, 고용의 영역에서 나이를 이유로 한 차별을 금지하여 헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 입법 취지를 고려하면, 동 조항은 강행규정에 해당한다고 보았습니다.

강행규정	
	법령 중 선량한 풍속 기타 사회질서에 관한 규정으로서 당사자의 의사에 의해 그 적용을 배제할 수 없는 규정

나. 이 사건 성과연급제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위반되는지 여부(쟁점 ②)



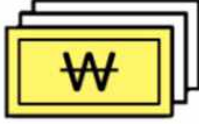

이 사건 성과연급제는 ① 피고의 인건비 부담 완화 등 경영성과 제고를 목적으로 도입된 것으로 이러한 목적을 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어려운 점, ② 이 사건

성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, ③ 업무감축 등 적절한 대상조치가 강구되지 않은 점, ④ 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어려운 점 등에 비추어 연령차별에 합리적 이유가 없다고 보았습니다.

2. 임금피크제 효력에 관한 판단 기준 : 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령을 이유로 한 차별에 해당하는지를 판단하는 기준

연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의4 제1항에서 말하는 ‘합리적인 이유가 없는’ 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 뜻합니다.

사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단할 것을 주문하였습니다.

임금피크제 정당성 판단근거			
			
도입목적 타당성	노동자 불이익	대상조치	본래 목적 활용

Ⅲ. 노조의 대응방안 : ‘임금피크제는 무효’라는 성급한 일반화보다 개별·구체적 사안에서의 정확한 판단이 요구됩니다.

1. 대법원은, 모든 임금피크제가 무조건 무효라고 판단한 것이 아닙니다. 이 사건 성과연급제는 연령을 이유로 임금 분야에서 원고를 차별하는 것으로 그 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다는 이유로 무효라고 판단했습니다.
2. 따라서 정년을 유지하면서 일정 기간 임금을 삭감하는 임금피크제의 효력은 임금피크제 도입목적의 정당성 및 필요성, 실질적 임금삭감의 폭이나 기간, 대상조치의 적정성, 예컨대 임금삭감에 준하는 업무량 또는 업무강도의 저감이 있었는지, 감액된 재원이 도입 목적을 위해 사용되었는지 등에 따라 달리 판단될 수 있습니다.
3. 위 대법원 판례에도 불구하고, 일선 노동현장에는 다양한 형태의 임금피크제가 시행되고 있어 향후 소송과정에서 많은 다툼이 예상됩니다. 임금피크제가 시행되고 있는 노동조합에서는 1) 우선 회사에 최고장을

보내 시효를 중단시킨 이후, 2) 임금피크제의 도입목적, 불이익의 정도, 대상조치의 도입여부, 감액된 재원이 도입목적대로 사용되었는지 여부 등을 판단할 수 있는 자료를 확보하시어 개별 사업장의 임금피크제가 유효한지 여부를 판단하신 뒤 소송여부를 결정하시기 바랍니다.

4. 향후 임금피크제의 폐지, 내용 변경 등을 교섭사항으로 삼아 단체협약을 체결하는 경우, 해당 내용은 장래를 향하여만 적용될 수 있습니다. 예를 들어 향후 ① 임금피크제를 폐지하는 대신 임금피크제 폐지 이전의 기간에 대하여 또는 ② 임금피크제 대상자에게 부여되는 직무의 난이도와 업무량을 소급하여 낮추기로 하면서 ‘임금피크제로 인하여 감액된 임금 지급을 구하는 소송을 제기하지 않는다’는 내용으로 단체협약을 체결하더라도 이는 효력이 없습니다(대법원 2019. 10. 18. 선고 2015두60207 판결²⁾).

다만 노동자는 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금에 대하여 개별 ‘동의’ 방식으로 포기할 수 있는바, 회사가 일선 노동현장에서 개별 조합원들에게 과거 임금피크제로 인한 임금을 포기토록 하는 동의서 등을 징구하는 경우 개별 조합원들이 개별 동의하지 않도록 철저히 지도·감독하여야 할 것입니다.

2) 현실적으로 지급되었거나 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금은 근로자의 사적재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 반환이나 포기 및 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다.



IV. 임금피크제 소송 Q&A

Q1. ‘정년보장형’ 임금피크제는 모두 무효인가요?

A1. ‘정년보장형’ 임금피크제라고 하여 무조건 무효는 아닙니다. 임금피크제는 고용보장 형태에 따라 정년보장형, 정년연장형³⁾, 고용연장형⁴⁾으로 구분됩니다. 이 중 이번 판결은 단체협약이나 취업규칙에서 정한 정년을 보장하되 정년 전 일정 시점부터 임금을 조정하는 ‘정년보장형’ 임금피크제가 문제된 경우입니다. 임금피크제의 종류와 상관없이 현재 운영되는 임금피크제가 합리적 이유 없이 연령을 이유로 차별한 것이라면 무효가 됩니다(마찬가지로, 정년연장형, 고용연장형 임금피크제라고 해서 당연히 유효라고 볼 수도 없습니다).

예를 들어, 정년연장형 임금피크제라도 법개정에 따른 정년연장에 불과하거나 정년연장 및 임금 감액 수준이 과도한 경우, 고용연장형 임금피크제라고 하더라도 재고용 요건이 지나치게 엄격하여 합리적이지 않다는 등의 사정이 인정되면 무효가 될 수 있습니다.

Q2. ‘정년보장형’ 임금피크제 외에 다른 유형의 임금피크제를 무효라고 판단한 사례가 있나요?

3) 정년연장형 임금피크제란 정년이 법적으로 보장된 상황과 국민연금 수급개시 연령의 상향 조정 등과 연계하여 정년을 연장하는 대신 기존의 정년 몇 년 전 또는 정년 시점부터 임금을 조정(삭감)하는 것입니다.

4) 고용연장형 임금피크제란 사업주가 계약직 채용 또는 촉탁직 위촉 등으로 고용 형태를 변경하여 정년퇴직한 노동자를 재고용하는 대신, 임금 및 직무 등을 재설정하는 것입니다.

A2. 서울고등법원은 (주)대교와 관련된 사안에서 ‘정년연장형’ 임금피크제⁵⁾에 관해 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반한 것이라며 무효라고 판단한 바 있습니다(서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2019나2016657, 2019나2016664, 2019나2016671 판결 - 2021. 9. 30. 확정).

Q3. 노동자 과반수의 동의를 받아서 취업규칙으로 또는 단체협약으로 임금피크제가 도입되었다면 임금피크제의 효력을 다룰 수 없나요?

A3. 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4를 위반한 것이라면, 노동자 과반수의 동의를 받아 도입·시행된 것이든 단체협약으로 시행되는 것이든 그 효력을 다룰 수 있습니다.

Q4. 임금피크제가 무효인지를 판단할 때, 고려해야 할 구체적인 요소는 무엇이 있나요?

A4. 임금피크제가 합리적 이유 없이 연령을 이유로 차별한 것인지 여부는 ① 임금피크제 도입 목적의 타당성, ② 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, ③ 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, ④ 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단할 수 있습니다. 예를 들어, 임금피크제 도입 및 시행으로 인한 임금 지급률, 임금조정기간, 임금피크제 적용 이후 직무의 양과 질에서 차이가 있

5) 해당 사건은 직원들의 정년을 2년간 연장하는 대신, 직무등급별로 일정한 연령에 도달하거나 인사 규정 시행세칙에 따른 직급정년에 해당하게 될 경우 단계별로 임금을 축소하는 것을 그 주요 내용으로 하고 있었습니다.

는지 여부를 고려하여 ‘대상 근로자들이 입는 불이익의 정도’를, 임금 피크제 대상자에게 직무급, 역할급 등이 지급되는 여부 등으로 ‘임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성’을, 청년 일자리 창출을 목적으로 임금피크제를 도입한 경우에는 신규채용 규모로 ‘임금 피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지’를 판단할 수 있을 것입니다.

Q5. 임금피크제가 무효라면 임금피크제 적용으로 삭감된 임금을 지급받을 수 있다고 하던데, 몇 년 치를 받을 수 있나요?

A5. 임금의 소멸시효는 3년입니다(민법 제163조 제1호, 근로기준법 제49조). 따라서 소송을 제기한 날로부터 역산하여 3년 치 삭감된 임금을 받을 수 있습니다.

또한, 고령자고용법 제4조의4는 강행규정으로 이를 위반한 임금피크제 시행은 불법행위에도 해당합니다. 불법행위에 따른 손해배상은 불법행위를 한 날로부터 10년 이내에 청구⁶⁾할 수 있으므로, 임금이 삭감된 지 10년이 지나지 않았다면 임금상당액에 해당하는 돈을 손해배상액으로 청구할 수 있습니다(異論 有).

※ 개별 사업장의 임금피크제 유효 여부, 추후 법률대응에 대한 문의는 한국노총 중앙법률원(TEL. 02-6277-0150)으로 주시기 바랍니다.

6) 법원은 파견법 제21조 제1항 위반이 문제된 소송에서 불법파견으로 인해 지급받지 못한 임금차액 10년 치를 지급하라고 판단한 바 있습니다(서울고등법원 2018. 10. 23. 선고 2017나2005264, 2017나2005271(병합), 수원지방법원 2021. 10. 7. 선고 2018가합21701, 2018가합13205 판결).

