

‘정년유지형 임금피크제’ 사안에 관한 대법원 2017다 292343 판결의 법리가 ‘정년연장형 임금피크제’ 사안에 관하여도 하나의 참고기준이 될 수 있음을 명시적으로 설 시한 사례 (서울고등법원 2023. 1. 18. 선고 2022나 2025057 판결)

이 사건은 피고 회사의 전현직 근로자인 원고들이 피고 회사의 정년연장형 임금피크제(이하 ‘이 사건 임금피크제’)가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 반하여 무효임을 전제로 하여 피고 회사를 상대로 임금피크제 도입에 따라 지급하지 않은 미지급 임금 등을 청구한 사안으로, (1) 이 사건 임금피크제가 강행법규인 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의4 제1항을 위반한 ‘합리적인 이유 없는 연령차별’에 해당하는지 여부 (2) 조합원 총회 의결을 거치지 않고 체결한 노사합의가 무효인지 여부 (3) 피고에게 노동조합 및 위원장과의 공동불법행위로 인한 손해배상책임이 성립하는지 여부가 문제되었습니다.

위 (1)의 쟁점과 관련하여, 원심은 이 사건 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반한 ‘합리적인 이유 없는 연령차별’에 해당한다고 단정하기 어렵다고 판시하였습니다. 그 근거로 ① 관련 법령에서는 정년 60세 연장에 대응하여 일정 연령에 도달한 근로자들의 임금을 삭감하는 임금체계 개편을 이미 예정하고 있던 점, ② 피고 회사의 인력구조 및 경영사정 등을 종합적으로 고려하여 볼 때, 피고로서는 고령자고용법 개정에 따른 정년연장에 대응하여 임금피크제 등을 실시함으로써 인건비를 절감할 절박한 필요가 있었다고 보이는 점, ③ 근로자들은 이 사건 임금피크제 시행에도 불구하고 ‘임금 총액’의 측면에서는 더 많은 액수를 지급받게 되어 근로자들이 이 사건 임금피크제로 인하여 ‘적극적인 손해’를 입게 되었다고 단정하기에는 부족한 점, ④ 연도별 임금삭감률을 보더라도, 연 10~40%의 삭감률은 피고와 노동조합이 자율적으로 합의할 수 있는 범위 내의 비율로 보이고, 그것이 임금피크제 대상 근로자들에게 도저히 참을 수 없을 정도의 일방적 불이익을 강요하는 것으로 평가하기에는 부족한 점, ⑤ 임금피크제 대상 근로자들에 대한 급식통근비, 통신지원금, 의료비, 상조지원금, 복지포인트 등의 복리후생은 그대로 유지되었던 점, ⑥ 이 사건과 같이 정년연장에 연계하여 임금피크제가 실시된 사안에 있어서는 정년연장 자체가 임금 삭감에 대응하는 가장 중요한 보상이므로, 업무량이나 업무강도 등에 관한 명시적인 저감조치가 없었다는 사정만으로 이 사건 임금피크제가 ‘합리적인 이유 없는 연령차별’에 해당한다고 단정할 수 없는 점, ⑦ 원고들은 고용보험법 시행령 제28조의2에 따라 고용안정센터로부터 합계 12억 8,000만 원이 넘는 지원금을 지급받았는데, 그 지급 주체가 피고가 아닌 정부라는 사정만으로는 임금 삭감에 대한 대상(對償) 조치로서의 성격을 부정할 수 없는 점, ⑧ 노사합의에서 임금피크제 대상 근로자들에 대하여 인사평가등급에 따른 성과보상금을 정액 지급하기로 하였고, 정년퇴직한 근로자들 중 일부를 선발 심사하여 피고 또는 그룹사에 재취업하도록 하는 ‘정년퇴직 후 재고용제도’를 도입하는 등 임금 삭감에 대한 추가적인 보상조치를 마련한 점 등을 들었습니다.

항소심 판결은 위 (1)의 쟁점에 관한 원심의 판단을 수긍하고, 항소심에서 새롭게 제출된 원고의 주장을 모두 배척하였습니다. 구체적으로 ① ‘2010년부터 노사합의로 호봉제가 폐지되고 연봉제가 도입되었으므로 임금피크제를 도입할 합리적 이유가 없었다’는 원고측 주장에 대하여, (i) 2010년부터 연봉제가 도입되었다고 하더라도 대부분의 직원은 매년 차등적으로 급여를 인상받은 점, (ii) 피고의 연봉제는 실질

적으로는 근속연수가 증가함에 따라 급여가 우상향하는 (호봉제와 유사한) 연공급적 성질도 여전히 갖고 있었던 점, (iii) 결국 피고로서는 이 사건 임금피크제를 도입할 합리적 이유가 있었다고 볼 수 있는 점 등을 들어 원고측 주장을 배척하였습니다.

참고로 원심 판결(서울중앙지방법원 2022. 6. 16. 선고 2019가합592028 판결)은 ‘정년유지형 임금피크제’의 경우에 고령자고용법 제4조의4 제1항 위반 여부를 판단하는 기준을 구체적으로 제시한 대법원 2017다292343 판결의 법리를 인용하면서, “대법원 2017다292343 판결의 법리는 이른바 ‘정년유지형 임금피크제’ 사안에 관한 법리이나, ‘정년연장형 임금피크제’ 사안에 관하여도 하나의 참고기준이 될 수 있다.”라는 점을 명시적으로 설시하였다는 점에서 의미 있는 판결로 평가되고 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com