



임금피크제를 시행하면서 다른 연령대의 근로자들에 비해 임금피크제 적용기간과 임금지급률에서 불리한 경과규정 을 둔 것은 합리적 이유없이 연령을 이유로 차별한 것이 아 니라고 판단한 사례

대법원 2023.6.29. 선고 2022다202894 판결

피고는 국책은행에 해당하는 은행이며, 원고들은 1961년에 출생한 피고의 정규직 일반직원들입니다. 피고는 2005년에 임금피크제를 처음 도입한 이후 몇 차례 개정을 거쳐 정규직 일반직원에 대하여 정년을 만 60세로 하며 만55세부터 5년간 피크임금을 적용하는 임금피크제를 운영중이었습니다. 이후 피고는 과반수 노동조합의 동의를 받아 2015. 10. 6. 임금피크제 운영규정을 개정하면서 임금피크제 적용대상을 준정규직까지 확대하는 대신 적용기간을 만 55세부터 5년에서 만 57세부터 3년으로 단축하고, 임금지급률 또한 기존 5년간 총 260%에서 5년간 총 395%(임금피크제 적용 2년전 각 100%와 임금피크제 기간동안 총 임금지급률 195%를 합산한 비율)로 확대하였습니다. 그러나 피고는 개정 운영규정에 부칙을 두어 1961년 이전 출생자에게는 개정 전 임금피크제 규정을 적용하도록 하였고(이하 ‘경과규정’), 이에 1961년생인 원고들은 피고의 임금피크제 경과규정이 합리적 이유없이 연령에 따라 원고들을 다른 연령의 근로자들에 비해 차별대우한 것으로서 고령자고용법에서 금지하는 연령차별에 해당하므로 무효라고 주장하며 피고에게 원고들이 실제 지급받은 급여와 개정 임금피크제에 따라 정산한 급여 간의 차액 지급을 청구하였습니다.

원심은 경과규정으로 인해 원고들이 종전보다 유리하게 변경된 임금피크제의 적용기간과 임금지급률을 적용받지 못하게 된 것은 사실이냐, 다음과 같은 이유로 피고가 경과규정을 둔 것은 합리적 이유가 있으므로 피고가 원고들을 합리적 이유없이 연령을 이유로 차별하였다고 보기는 어렵다고 판단하였습니다. ① 피고는 임금피크제 적용기간을 단축할 필요가 있었으나 임금피크제 적용기간을 일률적으로 일시에 단축할 경우 종전 임금피크제 대상 연령이었던 자들이 임금피크제 적용대상에서 한꺼번에 제외됨으로써 인건비가 증가하므로 피고가 인력운용이나 경영상 부담을 완화하고자 단계적, 점차적인 변경을 내용으로 하는 경과규정을 두었다고 인정되는 점, ② 피고의 경과규정은 1961년 이전 출생 근로자에게는 종전 임금피크제를 적용하도록 하나 1962년 출생 근로자들은 적용기간을 4년으로 축소하고, 1963년 출생 근로자들은 적용기간을 3년 6개월로 축소하는 등 임금피크제 적용기간을 시간을 두고 조금씩 변경하고 있으므로 이러한 규정을 부당하다고 보기는 어려운 점, ③ 피고는 과반수 노동조합의 동의를 받아 임금피크제 운영규정을 변경하였으므로 별도로 원고들의 동의를 필요로 하지는 않는 점, ④ 경과규정을 포함한 임금피크제 운영은 원칙적으로 피고의 권한에 속하는 사항으로 그 필요성, 상당성이 인정되고, 원고들이 종전보다 불리해지는 것이 아니라 유리한 개정 내용을 적용받지 못하는 것에 그치므로 현저히 합리성을 결여했다고 단정하기 어려운 점, ⑤ 원고들이 개정 임금피크제를 적용받지 못하여 임금피크제 적용기간 또는 임금지급률이 불리해진 것은 사실이지만 원고들은 다른 연령과 다르게 희망퇴직 선택권을 부여받은 점 등이 이유로 제시되었습니다.

대법원에서도 원심의 판단을 수긍하여 상고를 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com