

임금피크제 관련 대법원 판결 주요내용 및 향후 대응방향

한국노동조합총연맹 정책2본부

1 목적 및 배경

- 2022.5.26. 대법원에서 임금피크제¹⁾ 관련 판결이 있었음(2017다292343판결, 임금 등 사건). **본 판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 노동자의 임금을 정년 전까지 일정기간 삭감하는 형태의 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결임.**
- 본 판결을 계기로 향후 임금피크제의 효력을 둘러싼 체불임금 청구 등 노사분쟁, 나아가 정년연장과 임금체계 개편, 직무급제 도입 논의 등 정부의 정책변화로 이어질 가능성이 있으므로 신중한 검토가 필요함.
- 이에 해당 판결의 주요내용 및 의미와 파급효과 등을 분석·검토하여 판결내용에 따른 현장의 혼란과 피해를 최소화하고 구체적 대응방안에 대해 설명하고자 함.

2 임금피크제 대법원 판결의 주요내용

1. 사건의 개요(주요 사실관계)

- 이 사건 성과연급제(임금피크제)는 정년 61세를 그대로 유지하면서 55세 이상의 근로자를 대상으로 임금을 대폭 삭감하는 내용이고, 경영혁신과 경영효율을 높이기 위한 목적으로 도입됨.
- 피고는 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어지는데, 오히려 55세 이상 직원들의 임금만 감액하였음.
- 원고(1955년생)의 경우 이 사건 성과연급제의 적용으로 월 급여의 액수가 성과평가 결과에 따라 약 93만원~283만원으로 감액됨.
- 이 사건 성과연급제 시행에 따라 55세 이상 근로자의 업무 내용이 변경되거나, 목표 수준이 낮게 설정되어 업무량이 감소하였다는 점을 알 수 있는 별도의 자료는 없음.

1) '임금피크제' (wage peak system)는 노동자가 특정 연령(또는 호봉)에 도달하면, 그 이후로는 임금을 일정 비율씩 감액하여 고용을 연장 내지 유지하는 제도임. 일자리나누기(work sharing)의 한 형태로 볼 수 있는 임금피크제라는 용어는 일본 기업에서 1990년대부터 시행되는 고용과 임금을 교환하는 다양한 형태의 연령에 따른 임금조정방식을 우리나라에 도입하는 과정에서 만들어진 용어로서, 우리나라에서만 사용되고 있음.

2. 사건의 주요쟁점별 대법원 판단요지

1) (쟁점 ①) 구 고령자고용법 제4조의4제1항이 '강행규정'인지 여부

- 구 고령자고용법 제4조의4제1항의 규정내용, 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 보아야 함.**

※ [참고] 구 고령자고용법 제4조의4 (2008.3.21. 법률 제8962호)

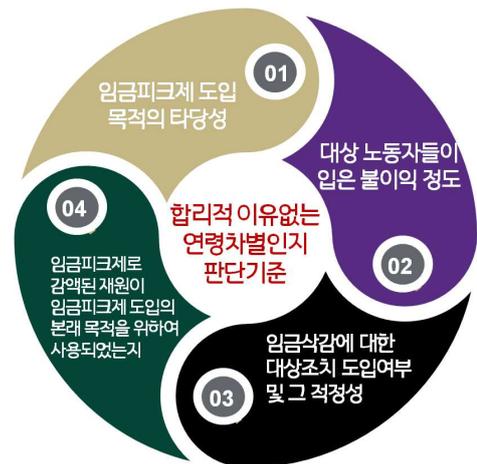
- ① 사업주는 모집·채용(제1호), 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생(제2호), 교육·훈련(제3호), 배치·전보·승진(제4호), 퇴직·해고(제5호) 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니된다.
- ② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

2) (쟁점 ②) 합리적 이유없는 연령차별에 해당하는지 판단기준

- 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의4제1항에서 말하는 **'합리적인 이유가 없는' 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우**를 말한다.

- 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정기간 삭감하는 형태의 **임금피크제를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지** 여부는

- ① 임금피크제 도입 목적의 정당성,
- ② 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도,
- ③ 임금 삭감에 대한 대상조치의 도입여부 및 그 적정성,
- ④ 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함.



3) (쟁점 ③) 이 사건 성과연급제(임금피크제)가 합리적 이유없는 연령차별에 해당하는지 여부(구 고령자고용법 제4조의4제1항에 위반 여부)

○ 이 사건 성과연급제는

- ① 피고의 인건비 부담 완화 등 경영성과 제고를 목적으로 도입된 것으로 이러한 목적을 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어려운 점,
- ② 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고,
- ③ 업무감축 등 적정한 대상조치가 강구되지 않은 점,
- ④ 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어려운 점에 비추어 보면 연령차별에 합리적 이유가 없음.

③ 임금피크제 도입현황 및 문제점

1. 규모별 도입현황

(단위: 개소, %, %p, 전년동월대비)

구분	상용1인 이상 사업체							
			정년제 운영	임금피크제 운영				
				규모 내 비율		구성비		
					증감		증감	
전규모		1,565,473	354,162	76,978	21.7	0.2	100.0	-
100인기준	100인 미만	1,552,534	342,296	72,017	21.0	0.1	93.6	0.0
	100인 이상	12,939	11,866	4,962	41.8	1.4	6.4	0.0
300인기준	300인 미만	1,562,733	351,615	75,600	21.5	0.2	98.2	0.0
	300인 이상	2,740	2,548	1,379	54.1	-0.7	1.8	0.0

- 2019.6.기준 고용노동부 조사결과에 의하면, 정년제를 운영하고 있는 상용 1인 이상 사업체(354,162개소)중 임금피크제를 운영하고 있는 사업체 비율은 21.7%(76,978개소)로 나타남.
- 정년제를 운영하는 상용 300인 이상 사업체중 임금피크제를 운영하고 있는 사업체 비율은 54.1%로 절반을 넘어서고 있으며, 100인 이상 사업체를 기준으로 하더라도 41.8%를 기록하고 있음.
- 정년제 운영하는 사업체 중 임금피크제를 운영하고 있는 사업체수는 금융 및 보험업, 도매 및 소매업, 제조업 순으로 많이 나타남. 산업내 임금피크제 운영 비율이 높은 산업은 전기,가스,증기 및 수도사업(80.1%), 금융 및 보험업(63.8%) 순으로 나타나고 있음.

2. '임금피크제'의 문제점

○ 임금피크제 도입이후 아래와 같은 문제점과 한계가 지적되어 왔음.

문제점(이슈)	주요내용 및 문제점	대응방안
본질적 문제	임금피크제 타당성	- 임금삭감 당연논리→노동생산성과 임금과의 관계 다양 - 중장기적인 제도 필요 - 새로운 직무개발 필요
	새로운 직무개발	- 권고안에 단순한 직무개발만 언급 → 임금변동문제, 전문성활용과 관련 - 전문성 활용 직무 개발 - 임금/세대문제 해결 유도
	청년고용vs 중고령자고용	- 양자간 대체관계로 파악 → 근거 희박, 보완관계 강화 - 양자 보완관계 활용 필요
제도 설계 및 시행 문제	임금피크제 적용제외 대상	- 최저임금의 150% 수준 이하 적용제외 → 기관별 급여수준이 달라 일률적 적용시 신규채용자 보다 급여가 낮아지는 경우 발생 - 기관별 급여수준을 감안하여 책정(피크임금 적용시 임금<신규채용임금인 경우 제외)
	60세 정년 초과 금지	- 법규정에 의한 경직적 연령 제한 → 다양한 임금피크제 실행 한계 - 향후 고령화 확대 대비 - 여러유형 적용기반 마련
	임금조정기간 / 인건비	- 임피대상자 부담, 세대 갈등 초래 → 기간과 부담액 경직적 적용 - 기준 완화 필요 - 탄력적 적용 필요
	임금감액률	- 신입사원과 임피대상자의 임금격차가 적은 경우 감액 비율 커지는 구조 - 매년 대상 인원수 변동으로 감액률이 달라지는 구조 → 근사치 적용, 재조정 문제 발생 - 임금조정기간과 감액률 상한 지정 필요 - 부족분은 총인건비 내에서 충당이 원칙이나, 그래도 부족한 경우 휴가권장 등을 통해 인차수당으로 충당하는 방안 필요
	신규채용 목표인원	- 당해연도 퇴직예정자를 신규채용 목표인원에서 제외 → 신규채용 효과 반감, 제도시행 초기에만 고용창출 효과 - 다른 재원을 마련하여 지속적인 신규채용 유도 - 청년고용할당제 등 활용 - 총액임금제 예외조건 필요
	신규채용 인원 소요 인건비 산정	- 당해연도 정년퇴직으로 감소되는 인원수만큼 누적인건비에서 제외할 수 있음. → (신규채용급여) > (임금피크대상자급여×1/2)인 경우 신규채용인건비 부족 우려 - 인건비 수준 등을 감안하여 적용 - 부족분 발생시 총인건비 내에서 충당 필요
	정부지원금 (상생고용지원)	- 정년보장형 임금피크제는 제외 → 상생고용 목적에 부합하지 않음. - 재정 부담 효과 미흡(2년간 지원) → 근본적 대안 필요 - 지원금 취지에 맞도록 지원범위 확대 - 임금피크제 도입으로 신규채용된 직원 퇴직시까지 지원기간 확대
근로시간단축형 임피제 설계 불가능	- 임금이 감액되는 만큼 근로시간 단축 타당 - 정부의 임피제 사례에도 소개 → 다양한 임피제 활용 허용 - 실질적인 임금피크제 및 이직관리제도로 활용 가능 - 근로시간규정과 정원관리 규정 보완, 탄력 적용 필요	

※ 출처 : 박용철, “공공노동포럼 임금피크제 제도개선방안” 자료집, 한국공공산업노동조합연맹, 2020.

④ 대법원 판결에 따른 개별 사업장의 임금피크제 검토 및 노조의 대응방안

1. 대법원의 판단기준에 근거한 개별 사업장의 임금피크제 사전 검토

1) 이번 대법원 판결은 임금피크제의 유효성을 판단하는 법적 기준을 제시했다는 점에서 의미가 있음.

- 임금피크제를 시행하는 경우 합리적 이유 없는 연령차별 차별에 해당하는지 여부는 ① 임금피크제 도입 목적의 타당성, ② 대상 근로자들이 입은 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 판단함.
- 특히 한국전자기술연구원 사건의 경우에는 정년보장형 임금피크제 사안이고, 대상 조치가 전혀 없었던 사안인 반면, 많은 기업의 경우 정년연장형 임금피크제²⁾를 시행하였던 만큼 이번 대법원 판단기준을 근거로 신중한 사전 검토가 선행되어야 함.

2) 개별 사업장의 임금피크제 관련 검토사항

대법원 판단기준	주요 쟁점	검토사항
임금피크제 도입목적의 정당성	인건비 부담완화가 주된 목적인지 아니면 연공급 개선, 정년연장, 청년고용 확대 등 제반 개선조치를 수반하는 제도 도입목적의 정당성	제도 도입당시 회사 경영방침, 회사 측의 설명자료나 공문, 노사교섭 회의록 등 검토
대상 노동자들이 입은 불이익의 정도	제도 도입 시행에 따른 임금 삭감액, 삭감의 정도, 이에 수반된 불이익의 수준 등	임금자료, 기타 복리후생 부분, 이에 수반된 퇴직급여 등 불이익 관련 자료 수집
대상조치의 도입여부 및 적정성	제도도입에 따른 대상자의 정년연장 여부, 업무재배치 등 업무변경, 업무강도 경감 여부, 노동시간 단축 여부 등	구체적인 대상자별로 최대한 제도 시행 관련 대상조치에 관한 구체적 자료 수집 및 검토 필요
임금피크제로 감액된 재원이 제도도입 목적에 맞게 사용되었는지	신규채용 확대, 임금피크제 대상자에 대한 교육훈련 및 재교육 등을 위해서 사용되었는지 아니면 이와 무관하였는지 여부	제도 도입 당시 회사측 설명자료를 통해 확인된 임금피크제 시행 목적을 확인할 수 있는 자료 일체 수집 및 검토

2) 정년연장형 임금피크제 : 기존 정년을 연장하면서 일정 연령부터 임금을 삭감한 경우

2. 사안별 임금피크제 관련 대처 방안

1) 대법원 판결에 비추어 해당 사업장의 임금피크제가 위법하다고 판단될 경우

- ‘임금피크제는 무조건 연령차별에 해당한다’라는 성급한 판단보다 앞서 언급한대로 대법원의 판단기준에 의거하여 구체적 사안에 대한 정확한 판단이 요구됨.
- 대법원의 판단기준에 따라 개별 사업장의 임금피크제가 강행규정에 위반된다고 판단될 경우 노동조합은 해당 조합원의 소송지원, 적극적인 폐지나 보완대책 요구
- 예를 들어, 단순한 인건비 삭감 목적의 과도한 임금피크제 도입 폐지, 정년연장형의 임금피크제라 하더라도 과도한 임금삭감 폭, 대상조치로서의 적정한 업무변경, 업무강도의 경감, 근로시간단축, 임금삭감을 통해 감액된 재원을 통한 청년고용 확대 등의 합리적 대상조치가 없었던 경우 관련 제도의 개편 논의 진행해야 함.
- 회사 측의 경우 이번 대법원 판결이 정년보장형 임금피크제, 대상조치가 전혀 없었던 사건인 관계로 정년연장형 임금피크제의 경우 해당되지 않는다는 논리를 주장할 수 있으나, 이번 사건에서 대법원은 보도자료 등을 통해 △임금피크제 도입의 정당성과 필요성, △임금 감액의 적정성, △임금 감소 보완 조치의 적정성, △감액 재원의 임금피크제 도입 목적 달성 여부 등 임금피크제의 합법성을 판단하는 기준은 정년유지형과 정년연장형에 모두 적용될 수 있다고 설명함.³⁾

※ **유의사항** : 향후 임금피크제의 폐지, 내용 변경 등을 노사간 교섭사항으로 삼아 단체협약을 체결하는 경우, 해당 내용은 장래를 향하여만 적용된 것임. 임금피크제를 폐지하는 대신 단체협약체결 이전에 시행중인 임금피크제로 인하여 감액된 임금 지급을 구하는 소송을 제기하지 않는다거나 등의 단협은 효력이 없음.

2) 임금피크제가 실시되고 있지 않거나 관련 협상을 진행중인 경우

- 임금피크제가 통상적으로 노동자들에게 불리한 노동조건을 불이익한 변경이며, 단체교섭상 노동조합의 동의, 취업규칙 불이익 변경시 과반수 노조의 동의 등 엄격한 절차적 요건을 이유로 반대 입장을 명확히 할 것
- 대법원 판결에 따르더라도 임금피크제가 합법적 근거를 가지려면, △임금피크제 도입의 정당성과 필요성, △임금 감액의 적정성, △임금감소에 따른 대상조치의 적정성, △감액 재원의 임금피크제 도입 목적에 합당한 사용여부 등 엄격한 요건을 충족해야 하는 만큼, 이를 근거로 불합리한 임금피크제의 도입 움직임을 저지해야 할 것임.

3) 임금피크제(wage peak system)의 유형에는 크게 ‘정년보장형’ 과 ‘정년연장형’ 임금피크제가 있는바, ‘정년보장형’ 은 사업주가 단체협약이나 취업규칙에서 정한 정년을 보장하되 정년 전 일정 시점부터 임금을 조정하는 방식이고, ‘정년연장형’ 은 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 방식임.

3. 임금피크제 관련 소송시 유의사항

1) 대법원의 판단기준에 따라 개별 사업장의 임금피크제가 강행규정에 위반되고, 이로 인해 불이익을 보고 있는 조합원의 있는 경우

- **즉각적인 시효중단 조치** : 소송을 지원하거나 준비할 경우 소멸시효가 문제될 수 있기 때문에 사측에 즉각적인 시효중단 조치를 위해 개별조합원의 위임을 받아 최고장 또는 공문을 발송하거나, 개별조합원 이름으로 내용증명 우편으로 최고 조치를 해야 함.⁴⁾
- 민사소송의 경우 소송대상자의 선정, 소멸시효의 문제, 이번 사안의 경우 개별사안에 따라 승패를 단정지을 수 없다는 점을 감안할 때 패소 시 상대방의 소송비용까지 청구당할 수 있는 문제 등을 고려하여 관련 법률자문을 선행해야 할 것임.

2) 법률자문 및 소송지원 서비스 강화

- 한국노총은 중앙법률원 및 산하 전국 시·도지역 상담소를 통해서 이번 임금피크제 관련 대법원 판결의 이해를 돕는 자료를 작성·배포하는 한편, 관련 법률자문 및 법률 서비스 지원을 강화할 것임.⁵⁾

4) 최고장을 발송하여 회사측에 반드시 도달하여야 하며, 도달시로부터 6개월 내에 소송을 제기하지 않으면 최고의 효력이 상실됨에 유의해야 함.

5) 한국노총 중앙법률원, 「임금피크제 무효 판결의 이해」, 2022.5.31., 한국노총 홈페이지 문서자료실 참조