

---

# 임금피크제의 연령차별 여부 판단에 관한 FAQ

---

2022. 6. 3.

고용노동부

# 순서

I. 배경 ..... 1

II. 대법원 판결 요지 및 의미 ..... 2

III. 임금피크제의 연령차별 여부 관련 FAQ

..... 4

# I. 배경

- 임금피크제는 일정 연령을 기준으로 임금·근로시간·근로일수 조정 등을 통해 임금을 감액하는 대신 고용을 보장하는 제도를 뜻합니다.
  - 임금피크제는 연공성이 강한 우리나라의 임금체계 하에서 중장년 근로자의 고용불안을 줄이고 청년의 일자리 기회를 늘리기 위해 도입된 것입니다.
- 2021년 사업체노동력조사 부가조사에 따르면 우리나라의 164만 3천여 개 사업체 중 정년제를 운영하는 사업체는 34만 7천여 개이고 이 중 22.0%에 해당하는 76,507개 사업체가 임금피크제를 도입하였습니다.
  - 임금피크제 도입 사업체 중 87.3%는 정년 60세를 의무화하는 내용으로 고령자고용법이 개정된 2013년 이후에 임금피크제를 도입하였습니다.
- 2022년 5월 26일 대법원은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제 (이하 정년유지형 임금피크제)의 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시하는 판결을 하였습니다.(2017다292343)
  - 그 판단기준은 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자가 입는 불이익의 정도, 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등입니다.
  - 대법원은 판단기준에 따라 해당 사건의 임금피크제는 연령을 이유로 임금 분야에서 근로자를 차별하는 것으로 그 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다고 판시하였습니다.
- 이에 고용노동부는 근로자와 사업주에게 대법원 판결의 의미를 정확히 알리고 임금피크제의 연령차별 여부에 관한 의문을 해소하는 데 도움을 드리고자, 자주 문의하는 내용에 대한 답변자료(FAQ)를 작성하였습니다.

## II. 대법원 판결 요지 및 의미

### 1 사건 경위

- (원고) 000('91 행정직 입사 → '11년부터 성과연급제 적용 → '14년 명퇴)
- (피고) 00연구원(공공기관 미해당)

- 피고는 정년 61세를 유지하면서 경영 효율을 높이기 위한 목적으로 노사 합의를 거쳐 2009년에 성과연급제(임금피크제)를 도입했습니다.
  - 피고가 고용하는 정규직 근로자의 급여는 직급·역량등급별\* 기준연급과 평가에 따른 변동연급의 합계로 계산됩니다.
    - \* 직급은 5단계로 구분, 직급별로 역량등급은 21~33개 등급으로 구분
  - 이 사건 성과연급제는 만 55세 이상 정규직 직원에만 적용되었고, 만 55세 이상이 되면 그 이전의 직급·역량등급에 무관하게 특정 기준연급을 지급하는 형태였습니다.
- 원고는 성과연급제가 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법(이하 고령자고용법)」 위반으로 무효라면서 2014년에 임금차액 지급청구 소송을 제기하였습니다.
  - 1심과 2심은 모두 이 사건 성과연급제가 합리적 사유 없는 연령차별로 무효라고 판단하였습니다.

### 2 판결 내용

#### ① 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호\*의 규정은 강행규정입니다.

- \* 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.
  1. 모집·채용
  2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
- 피고는 법 제4조의4 제1항 제1호(모집·채용 연령차별)만 별칙 규정이 있는 점을 이유로 제2호(임금 등 연령차별)은 강행규정이 아니라고 주장하였습니다.

- 대법원은 연령차별의 금지, 연령차별 구제절차(인권위 권고 → 고용부 시정명령) 등의 입법 취지를 고려하면 법 제4조의4 제1항은 강행규정이고,
  - 단체협약, 취업규칙, 근로계약에서 이에 반하는 내용을 정하는 조항은 무효라고 판시하였습니다.

## 2 이 사건 성과연급제는 연령을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별에 해당합니다.

- 그 이유는, 첫째, 이 사건 성과연급제는 인건비 부담 완화와 경영성과 제고를 목적으로 도입된 것인데, 그 목적을 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어렵습니다.
  - 51~54세 직원의 실적 달성률이 55세 이상 직원의 실적 달성률에 비하여 떨어지는데 오히려 55세 이상 직원들의 임금만 감액되었습니다.
- 둘째, 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익\*을 입었고, 그 불이익을 보전하는 대상조치가 강구되지 않았습니다.
  - \* 성과 평가 결과에 따라 월 급여가 약 93~283만원 감소
- 셋째, 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 업무 목표수준 또는 내용에 차이가 없었습니다.

## **3 판례의 의미**

- 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제(정년유지형 임금피크제) 효력에 관한 판단기준\*을 최초로 제시한 판결입니다.
  - \* 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자가 입는 불이익의 정도, 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려
  - \*\* 대상조치 예시: 임금삭감에 준하는 업무량 또는 업무강도의 저감
- 정년을 유지하면서 일정 기간 임금을 삭감하는 임금피크제의 효력은 위와 같은 판단기준에 따라 개별 사안별로 달리 판단될 수 있습니다.

### Ⅲ. 임금피크제의 연령차별 여부 관련 FAQ

#### ① 정년유지형 임금피크제와 정년연장형 임금피크제는 어떻게 구별하나요?

- 임금피크제 도입 시점을 기준으로 노사가 정년 연장에 수반된 조치로서 임금피크제를 도입한 경우에는 정년연장형 임금피크제이고,
  - 정년의 변경 없이 임금피크제를 도입한 경우에는 정년유지형 임금피크제로 분류할 수 있습니다.
- 임금피크제가 정년 연장에 수반된 조치인지 여부는 임금피크제 도입과 정년 연장이 유기적 관련성이 있는지 여부에 따라 판단해야 합니다.
  - 따라서, 노사가 정년 연장이 배경이 되어 임금피크제를 도입하였다면 정년 연장과 임금피크제가 동시에 도입되지 않더라도 정년연장형 임금피크제로 볼 수 있습니다.
  - 특히, 2013년 5월 이전에 정년이 60세 미만이었고, 2013년 5월 정년 60세 의무화를 내용으로 하는 고령자고용법 개정 이후에 임금피크제를 도입하는 경우에는 정년연장형으로 볼 수 있습니다.

#### ② 정년유지형 임금피크제는 모두 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하여 위법인가요?

- 대법원에서도 밝혔듯이 정년유지형 임금피크제가 항상 무효인 것은 아닙니다.
- 대법원은 정년유지형 임금피크제를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는,
  - ①임금피크제 도입 목적의 타당성, ②대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, ③임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, ④임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 판시하였습니다. (관련 사건: 2017다292343)
- 따라서, 개별 기업에서 시행하는 임금피크제 효력은 대법원에서 제시한 판단기준 충족 여부에 따라 종합적으로 판단하여야 합니다.

### ③ 연령차별에 해당하는 정년유지형 임금피크제는 어떤 사례가 있나요?

- 임금피크제 도입의 목적이 타당하지 않고, 불이익을 보전하는 조치가 없는 등의 형태로 임금피크제를 적용한다면 합리적 이유 없는 연령차별로 볼 수 있습니다.
- 특히, 대법원은 경영 효율을 높이기 위한 목적으로 55세 이상 직원만을 대상으로 정년유지형 임금피크제를 도입하는 것은 정당화될 수 없는 점,
  - 임금피크제 적용에 따른 불이익을 보전하는 대상조치가 없는 점, 임금피크제 적용 전후에 업무 목표·내용 상의 차이가 없는 점 등을 고려하여 해당 임금피크제는 연령차별에 해당한다고 판단했습니다. (관련 사건: 2017다292343)
  - 임금피크제를 도입한 합리적 이유가 없이 결과적으로 일정 연령 이상의 근로자에 대해 연령만을 이유로 하여 불이익한 처우를 하였기 때문입니다.

※ ○ ○ 연구원 사건 (대법 '22.5.26 선고, 2017다292343)

#### ① 임금피크제 내용

- 피고는 정년 61세를 유지하면서 경영 효율을 높이기 위한 목적으로 노사합의를 거쳐 성과연급제(임금피크제) 도입('09년)
- 이 사건 성과연급제는 만 55세 이상 정규직 직원에만 적용, 만 55세 이상이 되면 그 이전의 직급·역량등급에 무관하게 특정 기준연급 지급
  - \* 성과 평가 결과에 따라 월 급여가 약 93~283만원 감소

#### ② 판단 사유

- 이 사건 성과연급제(임금피크제)는 피고의 인건비 부담을 완화하고 실적 달성률을 높이기 위한 목적으로 도입된 것으로 보인다. 피고의 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 어렵다.
- 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 그 불이익에 대한 대상조치가 강구되지 않았다.
- 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보이지 아니한다.

#### ④ 연령차별에 해당하지 않는 정년유지형 임금피크제는 어떤 사례가 있나요?

- 고령자 고용안정과 청년 일자리 창출 등 목적이 정당하고, 불이익을 보전하는 조치가 이루어지는 등의 형태로 임금피크제를 시행한다면 연령차별로 볼 수 없습니다.
- '22년 2월 대법원 심리불속행 기각으로 확정된 ○○공단 사건에서 일정 직급 이상 근로자에 대해 정년(60세) 연장 없이 임금피크제를 도입한 경우에도 연령차별로 보지 않은 사례가 있습니다.
  - 해당 임금피크제는 '13년 60세 정년 의무화 법 통과 이후에 고령자고용법 제19조의2 제1항\*에 근거한 조치이고,
    - \* 제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.
  - 원고는 기존에 유리한 정년 규정을 이미 적용받았고, 정년퇴직 전 1년 동안 공로연수가 가능했고, 희망자에 대해서는 업무시간 조정이 가능했음 등을 이유로 해당 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는다고 판단했습니다. (관련 사건: 2020나2023019)

※ ○○공단 사건 (서울고법 '21.10.26 선고, 2020나2023019 → '22.2.24 대법 심리불속행기각으로 확정)

#### □ 임금피크제 내용

- 3급 이하인 근로자는 정년이 연장(58→60세)되면서, 연장된 2년 동안 임금이 연간 25% 삭감되는 반면, 2급 이상인 원고들은 정년(60세) 연장 없이 2년 동안 1차년도에 임금 25%, 2차년도에 임금 30% 삭감

#### □ 판단 사유

- 임금피크제는 고령 노동자들의 고용 유지 및 안정, 청년층들의 새로운 일자리 창출 및 고령화 사회에 대응하기 위한 목적으로 도입된 것으로, 기획재정부가 모든 공공기관에 고령 근로자의 인건비 부담을 완화하고 청년 일자리를 창출하기 위하여 도입을 권고함에 따라 피고도 이 사건 임금피크제를 도입하게 된 것이다.
- 피고는 고령자고용법의 개정에 따라 당시 정년이 58세이던 3급 이하 근로자의 정년을 60세로 연장하여야 했고, 3급 이하 근로자들의 정년을 연장하면서 원고들과 3급 이하 근로자들의 임금을 일부 삭감하는 내용의 이 사건 임금피크제를 도입하였으므로, 이 사건 임금피크제의 시행은 고령자고용법 제19조의2 제1항에서 규정한 '정년 연장에 따른 임금체계 개편'에 해당한다.



- 임금피크제 도입 후 2020년까지 피고가 별도 정원으로 신규 채용한 인원이 상당수에 이르러, 고령자고용법 제4조의5 제4호에서 정한 연령 차별금지의 예외 사유인 '고령자고용법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용 유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우'에 해당한다.
- 3급 이하 근로자에 비하여 당시 이미 정년이 60세였던 2급 이상 근로자에게 더 불이익이 크다고 할 것이나, 이것은 기존에 2급 이상 근로자가 3급 이하 근로자에 비하여 유리한 정년규정을 적용받았기 때문인 점, 2급 이상 근로자와 3급 이하 근로자는 직급, 담당 업무 내용, 권한 등이 달라 정년 연장 여부만으로 단순 비교할 수 없는 점 등에 비추어 보면, 그와 같은 차별에 현저히 합리성이 결여되어 있다고 단정하기 어렵다.
- 이 사건 임금피크제의 시행으로 원고들의 임금이 삭감되는 기간은 2년 인데, 원고들은 이미 퇴직 전 1년 동안의 공로연수 명목으로 근로의무를 면제받았으므로 그 업무 조정의 필요성이 크지 않았던 것으로 보이고, 피고가 공로연수기간에 공로연수 지원 프로그램으로 기간 취업 및 창업 등 교육프로그램 수강비용으로 300만원까지 지원하기도 하였던 점, 원고들 스스로도 임금 삭감에 상응하는 직무, 직책의 조정은 크게 희망하지 않았던 것으로 보이는 점, 2019년경 2급 이상 근로자 중 희망에 따라 임금감액을 범위에서 단축근무를 할 수 있도록 한 점 등에 비추어 보면, 원고들의 임금 삭감에 상응하는 직무, 직급, 근로시간 등의 조정이 없었다 하더라도 현저히 부당하거나 근로기준법의 차별금지규정에 위반한 불합리한 차별로 보기도 어렵다.

- 하급심에서도 유사한 이유로 다음 사례의 정년유지형 임금피크제는 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

※ ○ ○ 공단 사건 (울산지법 '21.2.5 선고, 2019가단14560 → '21.2.17. 항소)

□ 임금피크제 내용

- 3급 이하인 근로자는 정년 연장, 2급 이상인 원고는 정년(60세) 연장이 없었고, 전 직원 대상 정년퇴직일 3년 전 15%, 2년 전 20%, 1년 전 25%의 임금 감액

□ 판단 사유

- 고령자고용법이 2013.5.22. 개정되면서 신설된 제19조의2 제1항에 의하면, 고령자고용법 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금 체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다. 그런데 이 사건 임금피크제의 도입은 결국 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진 함으로서 고령자의 고용 안전과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 제정된 고령자고용법 준수를 위한 목적에서 이루어진 '임금 체계 개편' 등 필요한 조치에 따른 것이므로 고령자고용법 제19조제1항에 근거를 둔 것이라고 할 것이다.

- 이 사건 임금피크제 도입에 따라 원고와 같은 2급 이상 근로자가 상대적으로 3급 이하 근로자들에 비해 입은 불이익이 커진 이유는 그동안 2급 이상의 근로자는 이미 60세의 정년을 보장받고 있어 고령자고용법에 의하지 않더라도 유리한 정년 규정을 적용받고 있었기 때문에 받게 된 반사적 효과에 불과할 뿐이지, 이 사건 임금피크제 도입 자체가 2급 이상의 근로자들을 3급 이하의 근로자들과 차별하기 위한 목적에서 이루어진 것이 아니라는 점을 더하여 보면, 결과적으로 원고와 같은 2급 이상 근로자가 입은 불이익이 상대적으로 3급 이하의 근로자들이 입은 불이익보다 크다는 사정만으로 이 사건 임금피크제 도입에 따라 발생한 원고와 같은 2급 이상 근로자들에 대한 연령차별의 결과나 정도가 적정하지 않다고 단정하기는 어렵다.
- 이 사건 운영지침에는 임금피크제 대상 직원에 대하여 별도 직무를 부여할 수 있도록 하고, 전직, 재취업, 창업, 정년 퇴직 이후 생활 등을 위한 교육을 지원하도록 규정하고 있어 임금피크제 대상 직원에 대한 직무 변경과 이직, 퇴직 등에 대비한 보장책을 마련하고 있다.

**5 정년연장형 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하는지 여부는 어떻게 판단하나요?**

- 정년연장형 임금피크제에 대해서는 대법원에서 연령차별 여부에 관한 판단기준을 제시하지 않았습니다.\*

\* 대법원 보도자료(5.26): 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결임

- 다만, 대법원 심리불속행 기각으로 확정된 판례, 기타 하급심 판례에 따르면 고령자고용법 제19조의2에 근거하여 정년연장에 수반된 조치로서 노사 협의를 통해 임금피크제를 도입하였다면 원칙적으로 연령차별이 아니라고 할 수 있습니다.
- '22년 5월 대법원 심리불속행 기각으로 확정된 ○○공단 사건에서 해당 임금 피크제는 정년 60세 의무화에 따라 고령자고용법에 근거하여 도입된 조치이고, 근로자에게 임금피크제에 따른 불이익 외에 정년 연장에 따른 이익도 있는 등의 사유로 연령차별에 해당하지 않다고 판단하였습니다. (관련 사건: 2019나2029394)

**※ ○○공단 사건 (서울고법 '21.12.14 선고, 2019나2029394 → '22.5.12 대법 심리불속행기각으로 확정)**

**□ 임금피크제 내용**

- 3급 이하인 원고는 정년 연장(58→60세), 2급 이상인 근로자는 정년(60세)이 유지되었고, 2016년부터 1차~3차년도 동일하게 감액률을 19.5%로 하는 임금피크제 시행

## □ 판단 사유

- 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 등 관련 법령에서 이미 예정하고 있던 조치로서 고령자고용법 제19조의2 제1항에서 규정한 '임금체계 개편'에 해당하므로 그 시행에 법적 근거가 있고 (중략) 근로자에 대하여 임금 삭감이라는 불리한 측면이 있다는 사정만으로 이 사건 임금피크제가 고령자고용법에서 규정하고 있는 위 임금체계 개편 조치에 해당하지 않는다고나 관련 법령의 강행 규정에 위반하는 조치라고 볼 수는 없다.
- 3, 4급 근로자였던 원고들은 정년이 58세에서 60세로 연장되어 이 사건 임금피크제 시행에도 불구하고 경제적인 측면에서 더 많은 이익을 얻게 되었으므로, 정년 연장과 이에 따른 이 사건 임금피크제 시행으로 인하여 원고들이 불이익만을 받았다고 볼 수도 없다.
- 사업주가 정년 연장을 위하여 임금피크제나 정년 이후의 재고용 지원 등의 조치를 취함으로써 고령 근로자의 고용유지 및 안정에 기여하였다면, 이러한 조치는 모두 고령자고용법 제4조의5 제4호에 해당하여 같은 법 제4조의4에 따른 연령차별에 해당하지 않는다고 봄이 타당하다.
- 공공기관 임금피크제 권고안에서 '임금피크제 적용대상 근로자의 능력과 경험이 기관의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 적합한 직무를 개발하여야 한다.'라고 제시하고 있기는 하나, 이는 권고적인 내용이어서 이로써 피고에게 임금피크제 적용대상 근로자들에게 반드시 별도직군을 부여하거나 업무강도를 경감하여 줄 법적 의무가 발생한다고 볼 수는 없다.
- 또한 이 사건 1, 2차 노사합의에서 임금피크제 적용대상 근로자들에게 별도의 직무를 부여하거나 업무강도를 경감하는 등의 조치를 취하여야 하는지 여부 등에 대하여는 구체적인 합의가 이루어지지 않았다.
- 공공기관인 피고로서는 임금피크제 시행에 따른 임금 삭감에 대한 보전책으로 근로시간 단축의 방법은 선택하지 못하고, 근로시간 단축과 유사한 효과를 누릴 수 있도록 이 사건 2차 노사합의를 통하여 임금피크제 적용 대상자에게 퇴직 후 미래 설계를 위한 교육 등 월 20시간의 교육시간을 부여하고, 퇴직설계컨설팅 및 교육훈련 비용 명목으로 함께 400만 원을 지원하는 방법 등을 택한 것으로 보인다.

- 하급심에서도 유사한 이유로 다음 사례의 정년연장형 임금피크제는 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

※ ○○기관 사건 (서울남부지법 '22.5.27 선고, 2020가합103192)

□ 임금피크제 내용

- 2016년부터 임금피크제를 시행하면서 일반직원은 정년을 58세에서 60세로 연장, 별정직은 정년을 56세에서 60세로 연장하고, 연장된 기간 동안 임금 감액률 40% 적용

□ 판단 사유

- 고령자고용법 제19조의2 제1항에 의하면 (중략) 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다. 그런데 이 사건 임금피크제는 결국 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써 고령자의 고용 안전과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 제정된 고령자고용법의 임금체계 개편 등 필요한 조치와 그 취지를 같이하고 있다.
- 이 사건 임금피크제는 고령자에 대한 정년 보장·연장을 목적으로 하면서 동시에 청년 일자리를 창출하기 위한 목적을 가지고 있는데, 고령자고용법 제4조의5 제4호는 정년연장을 위한 임금피크제, 정년 이후 재고용 지원 등의 조치를 취하는 경우 등을 상정하여 신설된 규정이므로 이 사건 임금피크제는 위 규정에서 정하는 차별금지의 예외사유에 해당한다고 보인다.

※ ○○공단 사건

(인천지법 '22.2.23 선고, 2019가합61600 → 항소 후 소 취하로 확정)

□ 임금피크제 내용

- 2014년부터 60세 정년을 보장하였고, 행정자치부 권고에 따라 적용기간을 정년(만 60세) 이전 3년으로 하되, 임금감액률은 1차년도 5%, 2차년도 10%, 3차년도 20%로 하는 임금피크제를 2016년부터 시행

□ 판단 사유

- 고령자고용법 제19조의2 제1항에 의하면, 고령자고용법 제19조 제1항에 따라 정년을 연장하는 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 하는데, 원고들의 임금이 감액된 것은 고령자고용법 제19조의2 제1항에서 예정하고 있는 '임금체계 개편' 등의 일환에 해당한다.
- 임금피크제는 고령자에 대한 정년 보장·연장뿐만 청년들의 신규채용을 확대하는 목적도 가지고 있고, 실제로 피고가 이 사건 임금피크제 시행으로 인한 인건비 절감채원을 신규채용 인건비로 우선 충당하고, 실제 임금피크제와 관련하여 별도정원을 추가로 신규채용한 것으로 보이는 바, 이는 고령자고용법 제4조의5 제4호에서 정한 연령차별금지의 예외사유인 '고령자고용법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용 유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우'에 해당한다.

**⑥ 정년연장형 임금피크제 중에서 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하는 사례도 있나요?**

- 그간 판례에 따르면 정년연장형 임금피크제는 원칙적으로 연령차별에 해당하지 않으나, 명목만 임금피크제일뿐 실질적으로는 비용 절감, 직원 퇴출 등의 목적으로 특정 연령의 근로자의 임금을 과도하게 감액하는 경우에는 예외적으로 연령차별에 해당할 수 있습니다.
- 서울고법에서 확정된 판례에 따르면 정년을 2년 간 연장하는 대신 빠르면 44세부터 연차별 최대 50%까지 임금을 삭감하는 임금피크제에 대하여,
  - 근로자에게 일방적 불이익을 가하는 내용으로 설계된 것으로서, 임금 삭감이 근로의 질이나 양과 무관하게 결정되고 '일정한 연령에 도달하였는지 여부'와 '승급대상에서 누락하였는지 여부'에 연동되어, 사실상 근로자를 퇴출하려는 의도의 임금피크제는 무효라고 판단하였습니다. (관련 사건: 2019나2016657)

※ (주)○○ 사건(서울고법 '21.9.8 선고, 2019나2016657 → 상고기간 도과로 확정)

□ 임금피크제 내용

- '09~'10년에 걸쳐 직원들의 정년을 2년간 연장하는 대신 빠른 경우 44세부터 연차별로 최대 50%까지 임금 삭감하는 내용의 임금피크제를 도입

□ 판단 사유

- 통상의 임금피크제와 비교할 때, 1, 2차 임금피크제는 그 명칭만 동일할 뿐 유사한 사례를 찾기 어려울 정도로 근로자에게 일방적 불이익을 가하는 내용으로 설계되어 있다. (중략) 40대 중반에 임금피크제의 적용대상이 된 근로자들은 이후 정년에 이르기까지의 약 10여 년의 기간 동안 종래와 비교하여 절반에 가까운 임금 삭감을 감수하지 않을 수 없게 된다.
- 더욱이 이와 같은 상당한 비율의 임금 삭감(대기발령 등 실제 근로를 제공하지 않는 특수한 상황에서 삭감되는 임금의 비율과 별다른 차이가 없다)이 당해 근로자가 제공하는 근로의 질이나 양과는 무관하게 오로지 '일정한 연령에 도달하였는지 여부'와 '승급대상에서 누락하였는지 여부'에 연동되는 것으로, 근로의 대가로 지급되는 임금의 특성에 비추어 합리성을 찾기 어렵다.
- 피고는 1차 임금피크제를 도입하게 된 경영상 진단으로, 직원 교사에 대한 고정적인 임금 지급이 2003년경 이후 피고의 매출액 증가 정체 내지 매출액 감소의 직접적인 원인이었다는 것을 내세우며, '국가적인 경제성장률 하락으로 인한 교육비 지출의 감소 및 학습지 시장의 경쟁 심화 추세에 직면하여, 기존의 연공급제 중심의 임금체계를 지양하고 개인의 능력과 업적에 따른 성과주의 임금체계를 확립하여 노사상생의 기반을 마련하고자 임금피크제를 도입하였다'는 등 추상적 차원의 필요성을 언급하고 있다. (중략) 사실상 직원 교사를 퇴출하려는 의도에서 임금피크제를 도입하였다고 추단된다.