



「 임금피크제 관련 판결 동향 」

1. 개요

임금피크제는 2015 년경 개정 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘고령자고용법’)」 시행에 따라 정년이 60세로 연장되면서 이에 따른 인건비 증가, 신규채용 감소 등의 문제가 제기되자 정부 지침으로 공공기관에 도입되기 시작하여, 여러 주요기업에 도입된 제도로서, 정년 이전 연령부터 임금을 일정 비율로 조정하는 제도입니다.

최근 법원은 임금피크제와 관련하여 연령에 따른 차별로서 합리적인 이유가 존재하지 않아 무효라는 취지의 판결을 다수 실시하고 있으며, 특히 소위 ‘정년연장형 임금피크제’와 관련하여서도 임금피크제도가 무효라는 취지의 하급심 판결들이 다수 제시되고 있습니다.

이하에서는 최근 판결을 살펴보면서 임금피크제의 적용 및 운영 시 유의할 점을 알려드리겠습니다.

2. 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017 다 292343 판결(한국전자기술연구원 사건)

대법원은 2022. 5. 26. ‘고령자고용법’의 차별금지 조항은 강행규정이므로 이에 반하는 내용을 정한 취업규칙 등은 무효임을 전제로, 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 소위 ‘정년유지형 임금피크제’의 경우 합리적인 이유 없는 차별에 해당한다면 무효가 될 수 있다고 판단하였습니다.

한편 ‘합리적인 이유가 없는 경우’와 관련하여서는 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말하며, 이는 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 판단하여야 한다는 법리를 제시하면서, 이 사건의 경우 임금피크제가 인건비 부담 완화 및 실적 달성율을 높이기 위한 것으로서, 근로자의 불이익에 따른 대상조치가 없었으며, 임금피크제 도입 근로자에게 부여된 목표수준이나 업무 내용에 차이가 있다고 볼 수 없다는 근거를 들어 임금피크제의 합리적인 이유가 없다고 판시하였습니다.

본 판결은 기존의 정년을 유지하면서 정년 이전 근로자의 임금을 조정하는 내용의 소위 ‘정년유지형 임금피크제’가 무효에 해당할 수 있다는 점을 제시하였습니다.

3. 대구지방법원 2023. 4. 27. 선고 2021 가합 205418 판결(경북 지역 협동조합 사건)

대구지방법원은 2023. 4. 27. ‘정년연장형 임금피크제’에 따라 은퇴 시까지의 총 수령액이 증가하였다 하더라도 ‘근로자에게 불이익한 변경’에 해당할 수 있으며, 이에 따라 해당 임금피크제를 시행하기 위하여는 ‘집단적 의사결정 방법에 의한 근로자 과반수의 동의’를 요한다고 판시하였습니다.

피고 협동조합은 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장하면서도 만 57세부터 임금을 삭감하여 만 57세 65%, 58세 60%, 59세 50%, 60세 50%로 연령별 지급률을 규정한 임금피크제를 시행하였습니다. 재판부는 은퇴 시까지 수령하게 되는 ‘임금 총액’이 증가하더라도 증가된 임금총액이 증가한 수준이 50%에 불과하며, 기존 정년 연령이었던 만 58세 ‘이하’인 만 57세부터 연봉 삭감을 규정하였다는 점에서 해당 임금피크제는 취업규칙의 불이익한 변경에 해당한다고 판시하였습니다. 또한 재판부는 불이익한 변경이 적법하기 위하여는 ‘회의방식에 의한 과반수의 동의’가 있어야 하는데, 동의 요청 공문 발송 다음 날에 동의서가 제출되었다는 점에서 ‘회의방식’에 의한 동의가 이루어졌다 볼 수 없으므로 임금피크제에 대한 근로기준법 제94조의 동의가 있었다고 볼 수도 없다고 판단하였고, 이에 이 사건 임금피크제 취업규칙은 절차적 요건을 충족하지 못하였으므로, ‘고령자고용법’의 ‘합리적인 이유’가 있는지 여부에 관하여 살필 필요 없이 무효라고 판시하였습니다.

본 판결은 정년연장형 임금피크제에서 근로자가 수령하게 되는 임금 총액이 증가하더라도, 취업규칙의 불이익한 변경에 해당할 수 있으며 근로기준법 상의 절차를 거쳐야 함을 시사하고 있습니다. 또한 본 판결은 ‘회의방식’에 의한 과반수의 동의가 있었다는 점에 대하여, 즉 임금피크제 시행의 ‘절차적인 타당성’에 대하여도 임금피크제를 적용하는 회사 측에서 입증할 필요가 있다는 점 또한 제시하고 있습니다.

4. 서울중앙지방법원 2023. 5. 11. 선고 2020 가합 575036 판결(KB 신용정보 사건)

서울중앙지방법원은 지난 2023. 5. 11. '정년연장형 임금피크제'의 경우에도 기존 정년 연령 전 '연봉의 과도한 삭감'이 있을 경우 '고령자고용법'의 고용상 연령차별 금지의무를 위반한 것으로 보아 무효임을 선고하였습니다.

위 사건의 피고인 KB신용정보는 2016. 2. 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장함과 동시에 55세부터 연봉을 삭감하는 임금피크제를 도입하였습니다. KB신용정보는 해당 임금피크제 적용시 직전 연도 연봉 기준 45% 내지 70%의 연봉을 지급받도록 하였고, 55세 이후 정년까지 5년 동안 성과평가에서 매년 높은 등급(S등급 또는 A+등급 등)을 받은 경우에만 기존의 임금 수준을 유지할 수 있도록 하였습니다. 이는 일부 직원의 경우 임금피크제 적용 첫해부터 전년 대비 45%수준의 연봉으로 감액될 수 있으며, 성과평가에서 낮은 등급을 받는다면 근무기간이 2년 더 늘었음에도 근무기간 동안의 임금총액 또한 감소될 수 있음을 의미합니다.

이 사건 재판부는 KB신용정보의 이러한 임금피크제 적용 방식은 근로자에게 임금이 일시에 대폭 하락하는 과도한 불이익을 주는 것이며, 이러한 불이익에 대하여 KB신용정보가 **업무량이나 업무강도를 저감하는 등 적절한 조치를 하지 않은 채 일률적으로 임금 삭감 조치를 하였다**는 점에서, 해당 임금피크제는 합리적인 이유 없이 근로자의 연령을 이유로 임금 등에 차등을 두는 것으로 위법, 무효라고 판단하였습니다.

본 판결은 정년연장형 임금피크제라 할지라도 연봉의 삭감폭에 따라 유효 여부가 달라질 수 있음을 시사하고 있습니다. 실제로 임금피크제 적용 시점부터 정년까지 10%포인트씩 임금이 줄어든 KT, 기존 정년 연령 '이후' 4년에 걸쳐 연봉이 기존의 90%에서 60%로 차례로 낮아지게 한 삼성화재의 임금피크제 사건의 경우 임금피크제가 유효하다는 판결이 선고되기도 하였습니다.

5. 대법원 2023. 6. 15. 선고 2023 다 220875 판결 (KT 사건)

대법원은 최근 KT와 관련한 임금피크제 사건과 관련하여 심리불속행 결정을 함으로써 최종적으로 회사측의 승소를 확정지었습니다.

KT는 2014년 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장하고 임금피크제(정년연장형 임금피크제)를 도입하면서 만 56세 직원은 기존 임금의 90%, 만 57세는 80%, 만 59세는 60%를 받는 식으로 연령별 지급율을 정하고 있었습니다.

법원은 임금피크제를 도입한 2014년경 회사에 고령자인 근로자가 많아 정년연장에 대응하여 인건비를 절감할 절박한 필요성이 있었던 점, 정년 연장 이전의 급여와 정년연장 및 임금피크제 시행 후 급여를 비교했을 때 임금총액 측면에서 더 많은 금액이 지급되므로 근로자에게 일방적인 불이익을 주는 것이라고는 보기 어려운 점, 업무량이나 업무강도 등이 저감되지 않았으나, 정년연장 자체가 감액된 인건비의 가장 중요한 사용처이므로 업무량이나 업무강도가 명시적으로 저감되지 않았더라도 이것만으로 합리적인 이유가 없다고 단정할 수 없다고 판단하였습니다.

이 사례는 정년연장형 임금피크제와 관련한 대법원의 확정판결을 받은 사례로서, 향후 임금피크제 도입의 필요성, 정년연장 및 임금피크제 시행으로 근로자가 얻게 되는 임금과 기존 정년에 따른 임금 총액의 비교가 중요한 판단기준이 될 것으로 예상됩니다.

6. 시사점

앞서 소개한 대법원 2017다292343 판결은 임금피크제와 관련한 판단기준을 제시하였으며, 이를 기준으로 여러 하급심에서 임금피크제와 관련한 판결이 다수 선고되고 있고, 향후 임금피크제를 도입한 기업을 중심으로 임금피크제 사건이 다수 발생할 것으로 예상되고 있습니다.

앞선 판결례들에 비추어보면, 임금피크제가 유효하기 위해서는 절차적 요건을 갖추어야 하고, 단순히 임금피크제가 '정년유지형'으로 도입되었는지 아니면 '정년연장형'으로 도입되었는지 뿐만 아니라 임금피크제에 따른 대상조치 여부, 정년연장 및 임금피크제 도입으로 인하여 근로자가 얻을 '임금 총액'이 감소하였는지 여부 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 임금 조정의 합리적인 이유가 있는지를 입증할 수 있어야 한다는 점을 확인할 수 있습니다.

따라서 사용자로서는 임금피크제 도입 당시 절차적 요건이 완비되어 있는지 여부를 살펴야 하고, 현행 임금피크제에 따른 대상조치(근무시간 감소, 업무량 변경 등)가 이루어졌는지, 임금 감액이 적정한지 등을 종합 검토하여 법적 위험을 사전에 관리하여야 할 것입니다.

상기 내용에 관해 문의사항 있으시면 언제든지 저희 법무법인 린의 HR팀 최지수 변호사(Tel. 02-3477-8677)에게 연락 주시기 바랍니다.

홈페이지

관련 구성원



차선희 변호사

T. 02-3477-3003

E. shcha@law-lin.com



최지수 변호사
T. 02-3477-8677
E. jschoi@law-lin.com



박 혁 변호사/노무사
T. 02-3477-3003
E. hpark@law-lin.com

법무법인 린의 뉴스레터는 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 법무법인 린의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법률의견이 아님을 알려드립니다.

이 메일을 수신 거부하려면 lin-newsletter+unsubscribe@law-lin.com 로 보내주시기 바랍니다.

[뉴스레터 더보기](#)

법무법인 린

서울 서초구 서초중앙로 24 길 27, 지파이브센트럴 프라자 326 호
T.02-3477-8695 F.02-3477-8694