

대법원 2017다292343 임금 사건

보도자료

대법원 공보관실(02-3480-1451)

대법원 1부(주심 대법관 노태악)는 2022. 5. 26. 다음과 같이 임금피크제 관련 판결을 하였음

-피고 회사는 노동조합과의 합의로 근로자의 정년을 61세로 유지하면서 55세 이상 근로자의 임금을 감액하는 내용의 성과연급제(임금피크제)를 취업규칙으로 도입하여 시행하였고, 이에 대하여 감액된 임금을 지급받은 근로자인 원고가 성과연급제가 구 『고령자 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』(고령자고용법)을 위반하여 무효라고 주장하면서 감액된 임금의 지급을 청구한 사안임

-대법원은 **연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의 4 제1항은 강행규정에 해당한다고 판단하고**, 위 조항에서 말하는 ‘합리적인 이유가 없는’ 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다고 판시함

-또한, **사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제를 시행하는 경우, 이러한 임금피크제 시행이 ‘합리적인 이유 없는 연령을 이유로 한 차별’로써 무효인지 여부는, “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 한다”는 판단기준을 제시함**

-대법원은 위와 같은 법리를 기초로 하여, 이 사건 성과연급제가 피고의 인건

비 부담 완화 등 경영 제고를 목적으로 도입된 것으로 위와 같은 목적을 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어려운 점(목적 정당성이 인정되지 않는 점), 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었음에도 적절한 대상조치가 강구되지 않았고 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어려운 점(임금 삭감에 대응하는 대상조치의 미흡) 등에 비추어, 이 사건 성과연급제가 합리적 이유 없는 연령을 이유로 한 차별에 해당하여 무효라고 판단하고, 피고의 상고를 기각하여 같은 취지의 원심 판결을 확정하였음

1. 사안의 개요

가. 사실관계

- 피고(한국전자기술연구원)의 근로자인 원고가, 정년을 61세로 동일하게 유지하면서 55세 이상 근로자들의 임금을 감액하는 내용으로 도입된 이 사건 성과연급제(임금피크제)가 구 고령자고용법상 연령차별금지 규정(제4조의4 제1항)을 위반하여 무효라고 주장하면서 피고를 상대로 성과연급제를 적용하지 않은 취업규칙에 따른 임금과 성과연급제에 따라 지급받은 임금 차액을 청구하는 사안임
- 이 사건 성과연급제는 정년 61세를 그대로 유지하면서 55세 이상의 근로자를 대상으로 임금을 대폭 삭감하는 내용이고, 경영혁신과 경영효율을 높이기 위한 목적으로 도입되었음. 원고(1955년생)의 경우 이 사건 성과연급제의 적용으로 감액된 월 급여의 액수는 성과 평가 결과 최고 등급일 경우에는 약 93만 원, 최저 등급일 경우에는 약 283만 원임
- 피고가 제출한 자료에 따르면, 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어지는데, 오히려 55세 이상 직원들의 임금만 감액되었음

- 이 사건 성과연급제 시행에 따라 55세 이상 근로자의 업무 내용이 변경되거나, 목표 수준이 낮게 설정되어 업무량이 감소하였다는 점을 알 수 있는 자료가 없음

나. 소송의 경과

- 제1심: 원고 일부승
- 원심: 원고 일부승
- 피고가 상고하였음

2. 대법원의 판단

가. 쟁점

- ① 구 고령자고용법 제4조의4 제1항이 강행규정인지 여부(적극)
- ② 동조의 위반 여부(합리적 이유 없는 연령을 이유로 한 차별에 해당하는지)를 판단하는 기준
- ③ 이 사건 성과연급제가 구 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위반되는지 여부(적극)

나. 판결 결과

- 피고의 상고 모두 기각

다. 쟁점 ①에 대한 판단 요지

- 구 고령자고용법 제4조의4 제1항의 규정 내용, 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

라. 쟁점 ②에 대한 판단 요지

- 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의4 제1항에서 말하는 '합리적인 이유가 없는' 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다. 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는 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 함

마. 쟁점 ③에 대한 판단 요지

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

3. 판결의 의의

- 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결임
- 이 사건 성과연급제(임금피크제)의 경우, 피고의 인건비 부담 완화 등 경영 제고를 목적으로 도입된 것으로 그 목적을 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어려운 점, 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 적정한 대상조치가 강구되지 않은 점, 이 사건 성과연급제를 전후

하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어려운 점 등의 사정에 비추어 보면, 차별에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다고 판단하였음

- 정년을 유지하면서 일정 기간 임금을 삭감하는 임금피크제의 효력은 위와 같은 판단기준에 따라 개별 사안별로 달리 판단될 수 있음
- 현재 다른 기업에서 시행 중인 정년유지형 임금피크제나 하급심에 진행 중인 사건 관련 개별 기업들이 시행하는 임금피크제의 효력의 인정여부는 임금피크제 도입목적의 정당성 및 필요성, 실질적 임금삭감의 폭이나 기간, 대상조치의 적정성(ex. 임금삭감에 준하는 업무량 또는 업무강도의 저감이 있었는지), 감액된 재원이 도입목적을 위해 사용되었는지 등에 따라 달라질 것으로 예상됨