

# 임금피크제의 유효성 판단기준과 그 징표



이상도

법무법인 한결 변호사

성균관대에서 컴퓨터 공학을 전공하고 인하대 법학전문대학원을 거쳐 제4회 변호사시험에 합격했다. 현재 법무법인 한결의 변호사로 노동조합 및 노사관계를 주요 업무로 하고 있다.

## 1. 들어가며

최근 대법원은 ○○연구원이 시행하고 있던 ‘정년유지형 임금피크제’는 고령자고용법이 금지하고 있는 연령을 이유로 한 합리적 이유 없는 차별에 해당해 효력이 없다고 판단하면서 임금피크제가 유효하기 위한 요건을 처음으로 제시했다.

임금피크제의 유효성에 관한 대법원 및 하급심 사례를 기초로 임금피크제의 유효성 판단기준을 살펴보고, 임금피크제가 유효하기 위해서는 어떠한 사정(징표)을 갖추고 있어야 하는지 여부 등을 살펴보자 한다.

## 2. 임금피크제의 유효성 판단기준

### 가. 임금피크제의 유효성에 대한 대법원의 판단기준

1) 정년유지형 임금피크제가 고령자고용법에서 금지하고 있는 ‘연령을 이유로 한 합리적인 차별에 해당하는지 여부’가 문제됐던 사안에서 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다

292343 판결은 다음과 같이 판시해 그 판단기준을 최초로 제시했다.

### 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결

연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의4 제1항에서 말하는 ‘합리적인 이유가 없는 경우’란 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 이른바 ‘임금피크제’를 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 위해 사용됐는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려해 판단해야 한다.

2) 위 사안의 피고였던 ○○연구원은 고령자고용법에 따라 정년이 만 60세로 연장되기 전부터 만 61세를 정년으로 하고 있다. 다만 만 55세 이상부터 임금을 조정(삭감)하는 내용의 성과연급제를 두고 있었다(즉 정년유지형 임금피크제).

대법원은 “①피고(○○연구원)의 성과연급제는 인건비 부담을 완화하고 실적 달성을 높이기 위한 목적에서 도입된 것으로 보이는데, 피고 주장에 따르더라도 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성을 55세 이상 정규직 직원들에 비해 떨어진다는 것이어서, 위와 같은 목적을 55세 이상 정규직 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어렵고 ②성과연급제로 인해 원고(근로자)는 임금이 일시에 대폭 하락<sup>1)</sup>하는 불이익을 입었고 그 불이익에 대한 대상조치가 강구되지 않았는데, 피고가 대상조치라고 주장하는 명예퇴직제도는 근로자의 조기 퇴직을 장려하는 것으로서 근로를 계속하는 근로자에 대해서는 불이익을 보전하는 대상조치로 볼 수 없고 ③성과연급제를 전후해 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보이지 아니하므로 차별에 합리적인 이유가 없다”고 판단했다.

#### 나. 임금피크제의 적법성에 대한 하급심의 판단사례

1) 정년유지형 임금피크제의 위법성에 대한 대법원 판단이 있고 난 하루 뒤인 2022. 5. 27. 서울남부지방법원은 정년연장형 임금피크제는 적법·유효하다는 취지로 판단했다(서울남부지방법원 2022. 5. 27. 선고 2020가합103192 판결).

위 서울남부지방법원 판결은 ○○거래소가 2016년 1월부터 일반직 직원의 정년을 기준 58세에서 60세로, 전문위원 등 별정직 직원의 정년을 56세에서 60세로 연장하는 대신 정년 연장 구간의 임금을 이전의 60%로 줄이는 내용의 임금피크제를 시행했던 것이다(소위 정년연장형 임금피크제).

위 사안에서 서울남부지방법원은 “임금피크제가 시행되

더라도 직원은 기존의 정년 구간까지는 종전의 임금을 그대로 지급받고, 정년이 연장된 구간의 경우 직전 임금의 60%를 지급받는데 고령자고용법 개정으로 사업주는 정년 연장에 따른 임금체계 개편 등 필요한 조치를 취할 의무가 있었고, 피고(○○거래소)는 그 과정에서 정년이 연장된 구간에 대한 새로운 임금 제도를 신설하게 된 것으로 볼 수 있기 때문에 임금피크제 도입으로 인해 원고들(근로자들)이 어떠한 불이익을 입게 됐다고 볼 수 없다”고 판시했다.

2) 서울중앙지방법원 역시 2022. 6. 16. 정년연장형 임금피크제는 적법·유효하다는 취지로 판단했다.

주식회사 ○○은 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장해 만 56세부터 매년 임금을 10%씩 감액하는 형태의 임금피크제를 도입했는데, 서울중앙지방법원은 고령자고용법은 정년연장에 따라 임금체계를 개편할 것을 주문하고 있는데 여기에는 당연히 임금삭감도 포함되는 점, 당시 ○○은 연간 수천억 원의 영업손실을 기록해 정년연장에 대응해 임금피크제를 실시할 절박한 필요가 있었다고 인정되는 점, 근로자도 임금피크제 도입 이전에는 만 56세 이후 2년 동안 200%의 연봉을 받다가 임금피크제 도입으로 4년 동안 300%의 연봉을 받게 돼 총액 측면에서 더 많은 임금을 받을 수 있게 되는 점을 근거로 임금피크제의 유효성을 인정했다.

3) 반면, 서울고등법원은 주식회사 △△가 시행했던 정년연장형 임금피크제를 고령자고용법에 위반돼 효력이 없는 것으로 판단했다(서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2019나2016657 판결<sup>2)</sup>).

주식회사 △△는 2009년 취업규칙을 변경해 정년을 2년 연장하는 대신 임금을 삭감하는 정년연장형 임금피크제를 도입했다. 이에 따라 높은 직급인 G1·G2 직원은 57세까지, G3·G4 직원은 55세까지 정년을 연장하는 대신 G1은 50세부터, G2는 48세부터, G3·G4는 44~46세부터 임금피크제 적용을 받게 됐다. 또한, 직급별로 4~5회 내에 승급(승

<sup>1)</sup> 적개는 월 93만 원에서 많개는 월 283만 원

<sup>2)</sup> 피고가 상고하지 않아 2021. 9. 30. 확정됨.

진)하지 못하면 직급에서 정해진 나이부터 임금피크제가 적용되는 형식이었고, 경우에 따라서는 40대 중반부터 임금이 감액되는 경우도 발생해 길게는 10년가량 임금피크제의 적용을 받게 됐다. 임금삭감률은 30%에서 시작해 50%에 이르는 수준이었다.

위 사안에서 서울고등법원은 “근로자가 제공하는 근로의 질이나 양과 무관하게 오로지 ‘일정한 연령에 도달했는지 여부’와 임금 삭감을 연동시키는 것은 임금이 근로의 대가라는 점에 비춰보면 ‘합리적’이라고 보기 어렵다”고 판시해 임금피크제의 효력을 부정했다.

### 3. 임금피크제 유효성에 관한 징표 및 내용

#### 가. 임금피크제 도입 목적의 타당성

고령자고용법 제19조의2 제1항에서는 “제19조 제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 해야 한다”고 규정하고 있으며, 위 ○○거래소 사안이나 주식회사 ○○ 사안에서 하급심은 고령자고용법 제19조의2 제1항에 따른 조치에는 임금삭감이 포함된다는 취지로 판단했다.

따라서 어떠한 임금피크제가 만 60세 정년의 법제화와 함께 고령자고용법 제19조의2 제1항에 따라 도입된 것이라면 임금피크제 도입 목적의 타당성은 인정될 수 있을 것이다.

만약, 어떠한 임금피크제가 만 60세의 정년이 법제화되기 전에 도입된 것이라면, 그 도입 목적이 ‘인건비 절감과 절감된 재원을 활용한 신규채용 확대(청년일자리 확대)’나 ‘연령에 따른 생산성 하락을 적절히 반영하지 못하는 임금구조를 개선하기 위한 것’ 등 도입 목적을 정당화할 수 있는 근거를 갖추고 있어야 할 것이다.

#### 나. 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도

임금피크제 적용에 따라 대상 근로자들이 받는 불이익은

임금의 감액일 것인데, 그 감액 폭이 현저하거나 임금피크제가 적용되는 기간이 현저히 장기여서는 안 될 것이다.

가령, 위 ○○연구원 사례의 경우 임금피크제 적용대상 근로자들은 적계는 월 93만 원에서 많게는 월 283만 원이 감액됐는데, 대법원은 근로자들이 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었다고 판시했고 위 주식회사 △△ 사안에서 서울고등법원은 임금피크제가 40대 중반부터 적용돼 10년가량 적용될 수 있는 것은 현저한 불이익에 해당한다는 취지로 판시했다.

따라서 임금피크제를 적용하더라도 임금이 급격하게 감액되지 않도록 감액률을 서서히 조정할 필요가 있을 것으로 보이고, 임금피크제 적용기간을 지나치게 길게 설정하는 것은 유효성을 인정받음에 있어 불리한 요소로 고려될 것으로 보인다.

#### 다. 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성

1) 먼저, 임금피크제가 적용된 임금이 퇴직금에 영향을 주지 않도록 임금피크제 적용 전에 퇴직금을 중간정산할 수 있도록 해야 할 것으로 보인다. 위 ○○거래소 사안에서 서울남부지방법원은 임금피크제 적용 전에 퇴직금을 중간정산 받을 수 있도록 했다는 사정을 임금피크제의 유효성을 긍정할 수 있는 사정으로 봤다.

2) 임금피크제는 정년에 가까운 인원들에게 적용되는 제도인 만큼 임금피크제 적용대상 근로자들의 재취업이나 퇴직 준비 등을 위한 교육을 실시하는 것은 적절한 대상조치에 해당할 수 있을 것으로 보인다. 위 ○○거래소 사안에서 서울남부지방법원은 퇴직 후 재취업을 위한 전직교육 또는 창업교육을 실시했다는 사정을 임금피크제의 유효성을 긍정할 수 있는 사정으로 봤다. 일부 공공기관에서 실시하고 있는 세르파 프로그램<sup>3)</sup> 등이 적절한 사례에 해당할 것으로 보인다.

<sup>3)</sup> 공공기관 임금피크제 인력 중 희망자를 중소기업에 지원해 기업 성장, 해외 진출 등의 지원인력(Sherpa · 세르파)으로 활용하는 프로그램

3) 일부 공공기관의 경우 별도의 외부용역이나 컨설팅을 통해 임금피크제 적용대상 근로자들에게 부여할 수 있는 새로운 직무를 개발한 후 임금피크제 적용대상 근로자들에게 종전과는 구분되는 새롭게 개발된 직무를 근로자들의 희망에 따라 부여했는데, 이는 임금피크제 근로자들의 연령 외에도 이들이 그동안 쌓아왔던 경험, 능력, 직무에 대한 선호도, 생산성 등을 종합적으로 고려해 임금피크제 적용 전과 구분되는 새로운 직무를 부여하는 것으로 볼 수 있다. 이 점에서 임금 삭감이 오로지 ‘연령’만을 이유로 한 것이 아니라 점을 뒷받침하는 사정으로 볼 수 있는 바, 적절한 대상조치에 해당할 것으로 보인다.

특히, 위 ○○연구원 사안에서 대법원은 “성과연급제(임금피크제)를 전후해 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보이지 않으므로 차별에 합리적인 이유가 없다”고 판시한바, 임금피크제 적용대상 근로자들에게 종전과 구분되는 가벼운 직무를 부여할 필요가 있을 것이며 임금피크제 적용 전후로 직무의 내용·강도·시간·책임의 수준 등에 아무런 차이가 없다면 유효성을 인정받음에 있어 불리하게 적용될 것으로 보인다.

4) 근로시간에 따라 다른 임금을 지급하는 것은 차별적 처우에 해당하지 않는바(근로기준법 제18조 등), 근로시간 단축제를 운영하는 것 역시 적절한 대상조치에 해당할 수 있을 것으로 보인다.

5) 한편, 위 주식회사 ○○ 사안에서 서울중앙지방법원은 “정년연장 자체가 임금삭감에 대응하는 가장 중요한 보상에 해당한다고 볼 수 있다”고 판시했다. 이와 같이 볼 여지도 있으나, 동일가치노동 동일임금 원칙에 비춰볼 때 정년연장 자체를 임금삭감에 대응하는 가장 중요한 보상에 해당하는 것으로 단정할 수 있을지는 다소 의문이 있는바, 앞서 살펴본 대상조치들을 추가적으로 취하는 것이 유효성을 인정받음에 있어 유리할 것으로 보인다.

6) 위 ○○거래소 사안이나 주식회사 ○○ 사안에서 하급심은 임금피크제 적용 전후로 근로자에게 지급되는 임금 총

액이 증가했는지 여부도 고려했는바, 삭감률 및 적용기간 등을 적절히 조정해 적어도 임금피크제 적용 전보다 총액 측면에서 불리<sup>4)</sup>하지 않도록 임금피크제를 설계·운영한다면 유효성을 인정받음에 있어 유리할 것으로 보인다.

#### 라. 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의

##### 본래 목적을 위해 사용됐는지 여부

임금피크제의 도입 목적이 인건비 절감을 통한 신규고용 확대라면 이에 부합하게 임금피크제를 운영해야 할 것이다.

가령, 매년 임금피크제를 적용 받는 인원 및 이에 따라 절감되는 재원을 파악한 뒤 절감된 재원을 기준으로 신규 인력 채용 목표(인원 수 등)를 세운 후, 그 목표를 달성하는 방향으로 임금피크제를 설계·운영하고 이에 관한 자료를 구비해 둔다면 위 요건을 충족시킬 수 있을 것으로 보인다.

## 4. 결론

현재 거의 대부분의 사업장에서 임금피크제를 실시하고 있고 그 구체적인 내용도 각 사업장마다 모두 상이해 각 사업장에서 실시하고 있는 임금피크제의 유효성 여부를 일률적으로 판단하기는 매우 어렵다. 이에 실무에서는 각 사업장에서 시행되고 있는 임금피크제가 위와 같은 요건을 갖추고 있는지 여부를 점검·보완해 향후 발생할 수 있는 분쟁에 대비해야 할 것으로 보인다. ●

<sup>4)</sup> 연장된 기간부터 삭감률을 적용하는 경우에는 총액이 당연히 늘어날 것이므로 문제가 없을 것이나, 정년을 연장하면서 임금피크제 개시 기간을 종전의 정년보다 앞당기는 경우에는 정년이 연장됐음에도 불구하고, 근로자가 지급받을 수 있는 총액이 감소돼 버리는 경우가 발생할 수 있다. 한편, 정년유지형 임금피크제의 경우에는 총액 측면에서 근로자에게 불이익 발생할 수밖에 없는 바, 다른 대상조치를 충분히 취해야 할 것으로 보인다.