

'임금피크제' 관련 쟁점사항 및 운영방안

1. 임금피크제의 개념과 쟁점사항	1
2. 관련 판결	3
3. 임금피크제 운영방안	4
4. 결론	5

1. 임금피크제의 개념과 쟁점사항¹

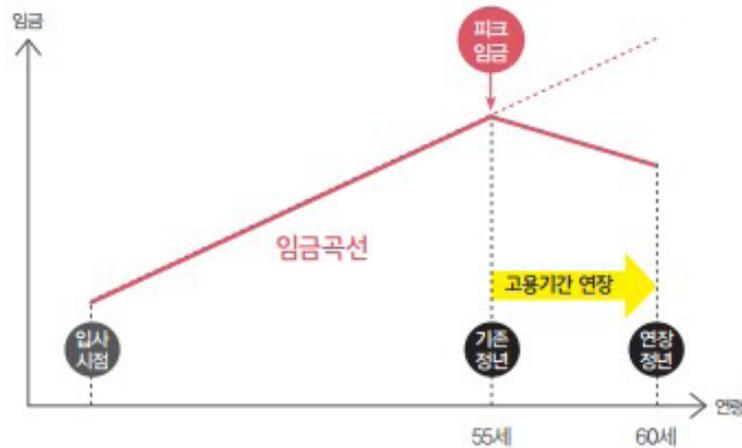
가. 도입배경

우리나라의 임금체계는 과거 고성장 시기에 장기근속을 전제로 설계된 호봉제가 여전히 지배적이며 강한 연공성이 특징입니다. 그러나 과거와 달리 고령화, 저성장 시대에 들어서면서 호봉제가 일자리의 양과 질에 부정적 영향을 미치고 있다는 지적이 있어 왔습니다. 근속연수에 따른 임금이 높아지는 연공급 임금체계에 대한 부담으로 장년근로자의 고용이 불안해졌고, 신규채용 감소 및 고용 외부화(하청, 비정규직 등) 등으로 일자리 창출에 부정적 영향을 주기도 하였습니다.

¹ 고용노동부, 2016. 5. '임금피크제·장년근로시간단축제 도입 안내서' 참조

나. 임금피크제의 개념 및 유형

임금피크제는 위와 같은 호봉제 및 연공급제의 문제점을 해결하기 위한 것으로서, 일정 연령을 기준으로 임금·근로시간·근로일수 조정 등을 통해 임금을 감액하는 대신 고용을 보장하는 제도입니다.



임금피크제 적용기간 동안 매년 단계적으로 임금을 감액하거나, 임금피크제 적용시점에 임금을 감액하고 이후에는 추가 감액 없이 유지하는 방법 등이 있음

임금피크제는 ① 사업주가 근로자에게 취업규칙 등에서 정한 정년을 보장해 주는 것을 전제로 임금을 조정하는 **'정년보장형'**, ② 정년을 연장하는 것을 전제로 임금을 조정하는 **'정년연장형'**, ③ 정년퇴직 이후에 계약직 등의 형식으로 고용하는 대신 임금을 조정하는 **'고용연장형'**으로 분류됩니다.

다. 공공기관의 임금피크제 도입

임금피크제는 신용보증기금에서 2003년 7월 노사가 상생할 수 있는 방안으로 동 제도를 도입한 이후 점차 확산돼 왔으며, 2006년부터는 정부 차원의 임금피크제 지원금 제도도 함께 시행되었습니다. 기획재정부는 2015. 5. '공공기관 임금피크제 권고안'을 발표하였고, 그 후 7개월만인 2015. 12. 전 공공기관(313개)이 임금피크제 도입을 완료하였습니다. 이에 따라 2016. 1.부터 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용법')법에 따른 정년 60세 의무화와 함께, 모든 공공기관에서 **임금피크제가 시행되었습니다.**

라. 쟁점사항

임금피크제에 대하여 근로자들의 고용안정성을 보장하면서도 청년들의 새로운 일자리를 창출하였다는 긍정적인 평가도 있지만, 청년일자리 확충 효과가 미미하고, 임금삭감의 수단으로 악용되어 장년 노동자 삶의 질이 저하되었다는 부정적 평가도 상당합니다. 특히 노동계에서는 위와 같은 이유로 임금피크제에 대하여 반대 입장을 보이고 있으며, 임금피크제의 효력에 대해서도 논란이 있는 상황입니다.

2. 관련 판결

대법원은 취업규칙 제94조에 따라 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합(이하 '과반수 노조')의 동의를 받아 기존 취업규칙을 변경한 후 임금피크제를 도입한 사례에서 임금피크제 도입을 이유로 근로계약에서 정한 연봉액을 삭감할 수 없다고 판시하였습니다(대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결). 위 판결로 인해 실무상으로 임금피크제를 도입하려면 개별근로자의 동의가 반드시 필요하다는 주장이 제기되었고, 사용자를 상대로 근로자 개별 동의 없이 집단적 동의 절차에 따라 도입된 임금피크제는 무효라는 취지의 소송들이 다수 제기되었습니다.

하급심 법원은 40대 중반부터 최대 50%까지 임금을 삭감하도록 하는 임금피크제를 도입한 것은 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용법')을 제4조의4 제1항²을 위반하여 무효라고 판단하기도 하였습니다(서울고등법원 2021. 9. 8. 판결 2019나2016657).

그러나, 본 법무법인이 대리하여 최종 승소한 사건과 같이, 법원이 공공기관이 도입한 임금피크제가 고령자고용법에 위반되지 않으며, 유효하다고 판단한 사례도 상당수 존재합니다.

이처럼 임금피크제에 관한 법원 판결 결과가 엇갈림에 따라, 임금피크제의 효력과 지속가능성에 관하여 많은 논란이 있으며, 노동조합 및 근로자들은 임금피크제의 부당성을 주장하며, 이를 폐지할 것을 강하게 주장하고 있습니다. 따라서 임금피크제를 시행 중인 기관이나 기업들은 아래 내용을 참고하여 임금피크제가 적법하게 운영되고 있는지를 점검할 필요가 있습니다.

2 고령자고용법 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
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

3. 임금피크제 운영방안

가. 근로계약이나 연봉계약을 통해 임금수준을 정한 경우

우선 근로계약이나 연봉계약을 통해 근로자의 임금수준을 정하고 있는지 확인할 필요가 있습니다. 앞서 말씀드린 대법원 판결(대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709판결)은 근로계약에 구체적인 임금수준을 정한 사례이기 때문입니다. 근로계약이나 연봉계약을 통해 근로자의 임금수준을 정하고 있다면, 근로자의 개별동의를 받아 임금피크제를 도입해야 할 것입니다.

나. 취업규칙을 통해 임금수준을 정한 경우

그러나, 취업규칙으로 연봉수준을 정한 기업의 경우에는, 집단적 동의 절차를 통해 취업규칙을 변경하여 임금피크제를 도입할 수 있으므로, 위 대법원 판결과 달리 임금피크제의 유효성을 인정받을 가능성이 높습니다. 본 법무법인도 위 대법원 판례는 근로계약에 구체적인 임금수준을 정한 경우에만 적용할 수 있다는 주장 등을 근거로 임금피크제 관련 소송에서 **최종 승소**한 바 있습니다(하급심 판결 확정). 이처럼 하급심 법원은 위와 같은 이유로 임금피크제에 관한 다수의 사건에서 임금피크제가 유효하다고 판단하기도 하였습니다(울산지법 2021. 2. 5. 선고 2019가단14560 판결 등 참조).

대법원도 근로자의 개별 동의가 없다면, 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정한 근로계약이 취업규칙에 우선하여 적용된다는 위 2019년도 대법원 판례(대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709판결)의 요지는 “근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로계약에서 근로조건에 관하여 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다고 보아야 한다.”고 판시한 바 있습니다.

다. 고령자고용법 위반 여부

앞서 말씀드린 바와 같이 법원은 최근 임금피크제가 합리적인 이유 없이 연령차별을 한 것으로서 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반하여 무효라고 판단한 바 있습니다. 하급심 법원이 임금피크제가 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위반하였는지를 판단하기 위해 제시한 기준은 아래와 같습니다. 만약 임금피크제를 시행하고 있으나, 아래 기준 중 제대로 충족하지 못한 부분이 있다면, 제도를 개편해야 할 것입니다.

< 임금피크제 유효성 판단기준(울산지방법원 2021. 2. 5. 선고 2019가단14560 판결) >

- ① 임금피크제 도입을 위한 집단적 합의 절차에서 근로자측이 자신에게 미치는 영향과 불이익에 대해 미리 알 수 있었고, 의견을 개진할 수 있는 기회를 부여 받았는지
- ② 임금피크제 적용대상자들이 임금 외 다른 근로조건에 있어서도 불이익을 받았는지
- ③ 임금피크제 대상 직원에 대하여 별도 직무를 부여할 수 있도록 하였는지
- ④ 전직, 재취업, 창업, 정년 퇴직 이후 생활 등을 위한 교육을 지원하는 등 임금피크제 대상 직원에 대한 직무 변경과 이직, 퇴직 등에 대비한 보장책을 마련하고 있는지
- ⑤ 다른 공공기관 등과 비교할 때 임금피크제 적용기간 및 삭감율이 과도한지 등

4. 결론

임금피크제는 임금을 감액하게 되므로 기본적으로 근로자들은 임금피크제에 대하여 부정적인 시각을 가지고 있습니다. 따라서 동 제도를 도입하거나 운영하는데 있어 노동조합 등과의 협의가 상당히 중요합니다. 아울러, 임금피크제가 무효라는 판결들이 잇따르고 있어, 다양한 법적 이슈에 유의할 필요도 있습니다.

앞으로 고령자고용법에 60세로 규정된 정년이 연장될 가능성이 높습니다. 임금피크제를 적법하게 운영하는 것은 기관이나 기업에 더욱 중요한 문제가 될 것입니다. 노동조합 출신 노사관계 전문가, 노동전문 변호사, 노무사 등 최고의 노동전문가들로 구성된 미래노사경영연구소와 함께 임금피크제의 적법한 운영 방안을 고민해 보시기 바랍니다.

미래노사경영연구소(오길성 소장)는 노사관계 갈등조정, 건전한 직장문화, 안전한 일터 조성, 공정채용 및 공평한 기회부여, 협력적 노동이사제 운영방안 등을 위해 설립되었으며, 안전보건경영시스템(ISO 45001), 비즈니스연속경영시스템(ISO 22301), 부패방지경영시스템(ISO 37001) 등 국내 최고의 인증 전문기관인 KSR인증원 및 노사관계 분야의 최고 전문가인 한국공인노무사회 등과의 MOU를 통해 노사문제에 대한 종합 노동 솔루션을 제공합니다.



법무법인(유한) 대륙아주



법무법인(유한) 대륙아주 부설
미래노사경영연구소



오길성 전문위원
인사/노무, 국제노동, 중대재해
E oks770@draju.com
T 02-3016-8740



이승택 변호사
국가계약, 행정, 국제노동
E stlee@draju.com
T 02-3016-5291



김보훈 변호사
인사/노무
E bhkim@draju.com
T 02-3016-5206



최현준 변호사
인사/노무, 형사, 공판대응
E choihj@draju.com
T 02-3016-8769



김아름 변호사
인사/노무, 국제노동 민사
E kimar@draju.com
T 02-3016-5389



최낙현 노무사
인사/노무, 국제노동, ESG, 중대재해
E nhchoi@draju.com
T 02-3016-8716



박찬욱 노무사
인사/노무, 국제노동, 중대재해
E parkcw@draju.com
T 02-3016-5325



송한봄 노무사
인사/노무, 국제노동, ESG
E hbsong@draju.com
T 02-3016-5275



윤성원 노무사
인사/노무, 중대재해
E yoonsw@draju.com
T 02-3016-5267



이예지 노무사
인사/노무
E yjilee@draju.com
T 02-3016-5251