

July 17, 2025

임금피크제 도입 절차의 적법성에 관한 사례

I. 임금피크제의 주요 내용 및 판결결과

최근 서울고등법원은 정년을 57세에서 60세로 연장하면서 아래와 같이 56세 및 57세의 임금은 동결하고 58세부터 3년간 임금을 삭감하는 임금피크제의 유효성을 인정하였습니다(서울고등법원 2025. 7. 9. 선고 2017777 판결).

	56세	57세	58세	59세	60세
감액률	100%	100%	75%	65%	60%

II. 주요 쟁점에 대한 판단

1. 취업규칙 불이익변경 절차 준수 (절차적 적법성)

대상회사는 임금피크제의 도입 및 시행을 위한 취업규칙 개정 당시 근로자 과반수의 동의를 받는 절차를 거쳤습니다(과반에 미달하는 노동조합이 있음). 원고들은 개정안에 대한 구체적인 설명 및 의견청취 등 실질적인 동의 절차가 없었다고 하면서 절차 위법을 주장하였고, 취업규칙 불이익변경 절차의 준수 여부가 이 사건에서 핵심 쟁점으로 다루어졌는데, 법원은 아래 사정을 들어 적법한 절차를 거쳤다고 판단하였습니다.

- ① 대상회사가 취업규칙 개정 전 본사 및 다양한 지점 등에서 취업규칙의 개정내용과 관련하여 노동조합과 여러 차례에 걸쳐 교섭을 진행하였고, 노동조합과의 실무교섭을 통하여 임금피크제의 구체적 모델 및 임금 감축 규모에 관하여 협의한 점

② 대상회사는 각 지점 지원팀장을 상대로 변경되는 취업규칙안에 대하여 설명하고, 이후 각 지점별로 설명회가 이루어진 점

- ③ 대상회사는 사내 전산망에 취업규칙(개정안)을 게시하여 근로자들의 동의·비동의 의사표시를 수합하였는데 근로자들이 위 의사표시에 참여하기 위하여는 개정 전·후 비교표 및 개정안의 내용을 반드시 확인하여야 했던 점
- ④ 취업규칙 변경 동의서 징구 시 개별 변경 조항마다 별도로 동의 여부를 표시할 수는 없었으나, 근로자들은 취업규칙 변경에 일괄 부동의 할 수 있었으므로 동의 방식이 위법·부당하다고 볼 수 없는 점(오히려 개별 조항별로 동의·부동의가 가능하다면 회사가 의도하였던 임금체계의 개편이 왜곡될 수 있음)
- ⑤ 동의 과정에서 대상회사가 부당한 개입이나 간섭을 하였다고 볼 만한 사정이 없는 점

대상회사는 이 사건에서 취업규칙 변경의 절차적 적법성을 증명하기 위하여, 설명회 등 10여년 전에 진행된 절차와 관련된 자료들을 찾아 제출하였고, 이를 토대로 대상회사가 시행한 절차를 통하여 임금피크제의 내용이 충분히 전달되었다는 점, 동의·비동의 여부도 근로자들이 자율적으로 선택할 수 있었다는 점을 설득할 수 있었습니다.

2. 임금피크제의 유효성 (실체적 적법성)

절차적 쟁점 이외에 실제적 적법성 또한 쟁점이 되었습니다.

법원은 ① 임금피크제는 근로자가 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 조정하는 대신 고용기간을 연장하여 근로자의 안정적인 정년을 보장하는 것을 목적으로 도입된 것으로서, 그 도입 목적의 타당성이 인정되고(임금피크제의 도입 목적), ② 대상회사의 임금피크제는 정년연장형으로서 임금피크제 시행에도 불구하고 근로자들의 (생애)임금 총액은 증가하였고, 임금피크제 감액률(연 25% 내지 40%)을 적용받게 되는 구간은 기존의 정년에서 연장된 연령 구간임을 고려하면 불이익이 크다고 보기 어려우며(불이익의 정도), ③ 임금피크제 시행으로 근로자들이 정년 연장에 따른 근로의 기회를 얻게 되었는데, 이 자체가 정년연장형 임금피크제에서의 중요한 대상조치이고(대상조치), ④ 대상회사는 임금피크제 도입 이후 1인당 인건비가 상승 추세에 있어, 임금피크제를 통하여 절감한 재원의 상당 부분이 신규 채용을 포함한 고용 유지에 지출되고 있는 것으로 보인다(임금피크제를 통하여 절약된 재원의 사용처)는 이유로 임금피크제가 유효하다고 판단하였습니다.

III. 의의 및 시사점

이 사건에서 취업규칙 불이익변경시 거쳐야 하는 '집단적 의사결정방법에 의한 근로자 과반수의 동의방법(근로기준법 제94조 제1항 단서)'에 관한 판례법리가 재확인되었다는 데 의의가 있습니다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결, 대법원 2020. 11. 26. 선고 2020다239441 판결 등). 법원은 ① 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 근로자 간의 찬반을 집약하는 방식도 가능하고, ② 단지 변경될 취업규칙의 내용을 근로자들에게 설명·홍보하는 데 그친 경우에는 사용자의 부당한 개입을 인정할 수 없다는 등의 판례법리에 근거하여 대상회사의 임금피크제 도입절차(취업규칙 불이익변경)의 적법성을 상세히 논증하였는바, 차후 유사한 사안에서 참고할 만한 선례가 될 수 있을 것입니다.

관련 구성원

장상균

변호사

T 02.3404.0198

E sangkyun.jang@bkl.co.kr

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

조홍선

변호사

T 02.3404.7472

E hongsun.jo@bkl.co.kr

본 Legal Update는 정영훈 변호사가 함께 참여하였습니다.

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.