

정년 연장과 임금피크제 도입 상의 법률쟁점



1. 임금피크제 도입 배경 및 임금피크제 정의

정년연장과 더불어 임금피크제에 대한 관심이 높아지고 있다. 고용노동부는 일정 요건을 갖춘 경우 근로자 과반수의 동의 또는 과반수 노조의 동의 없이도 임금피크제 도입이 가능하다는 입장이나 노동계에서는 법령에 의해 정년을 60세로 정해놓았는데 왜 임금을 감액하느냐는 불만이 높다. 상시 300인 이상 사업장의 경우 당장 2016. 1. 1부터 정년이 60세로 연장되므로 취업규칙 등에 정년을 정하지 않았거나 정년을 60세 이전으로 정한 기업이라 하더라도 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진법(이하 ‘고령자법’)에 따라 60세 이전에는 정당한 이유가 없으면 근로자를 해고할 수 없게 된다. 여기서부터 기업의 고민이 시작된다.

우리나라 기업의 절반 이상은 연령과 근속이 증가함에 따라 임금이 상승되는 연공급 임금체계가므로 별도의 제도적 보완 없이 정년이 연장될 경우 일부 업종과 직무를 제외하고는 노동생산성에 비해 인건비가 가중되는 구조 하에 놓이게 된다.

기업의 인건비 부담 뿐만 아니라 글로벌 경제위기 이후 세계경제는 저성장 기조를 보이고 있고 우리 경제의 성장률도 2~3% 대의 저성장 추세에 있다 보니 시장의 위험을 근로자들의 구조조정으로 타개하고자 하는 기업들의 출구전략이 정년 도래 전에 상시적 구조조정을 택하게 되는 이유 중 하나이기도 하다. 출산율 감소 및 기대수명의 연장으로 우리나라는 2000년대 ‘고령화 사회’에 진입하였고, 2018년에는 ‘고령 사회’에 완전히 진입하여 인력난이 심화될 것으로 예상됨에 따라 고령인력의 적절한 활용방안을 모색해야 할 필요성 또한 사회적으로 제기되고 있는 상황이다.

즉, 임금피크제란 고령화사회의 도래, 연공급 체계에 따른 인건비 부담, 경제성장률 둔화, 정년 연장법 발효 등에 따라 도입된 제도로서 장기고용에 따른 기업의 인건비 부담을 완화하면서 고령자의 고용연장 및 고용안정을 도모하기 위해 검토된 제도를 말한다. 다음 표의 고용노동부 조사결과에 따르면 임금피크제 도입 시 고용안정효과가 있음을 확인할 수 있다. 즉, 사회통념상 합리적인 한도 내에서 임금피크제가 도입된다면 이는 근로자, 사용자 모두에게 유익한 측면이 있다 할 것이다.

〈 '14년도 임금결정 현황조사 분석 결과(7,571개 사업장) - 고용노동부 조사 〉

	고용보험 상실자 비율(%)	고용보험 취득자 중 30세 미만자 비율(%)
임금피크제 도입 사업장	16.1	50.6
임금피크제 미도입 사업장	39.1	43.9

2. 정년 60세 법령을 반드시 준수해야 하는가 ?

「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진법」 개정안이 통과됨에 따라 공공기관, 공사·공단, 300인 이상 사업장은 2016년 1월 1일부터, 지방자치단체와 중소기업·300인 미만의 모든 사업장에는 2017년 1월 1일부터 60세 정년이 의무화¹⁾된다. 동 규정은 강행규정으로 정년을 별도로 규정하지 않은 기업이나 정년을 60세 미만으로 정한 경우에도 해당 규정은 무효가 되어 정년은 60세가 되며 정당한 해고사유가 있어야만 근로계약을 해지할 수 있다.

3. 임금피크제는 사업주가 임의로 도입할 수 있는가 ?

노동계에서는 정년규정이 있음에도 불구하고 실제로는 조기퇴직되고 있는 현상황에서 정년이 전에 임금을 감액하는 것은 근로자에게 불리하며, 정년 60세 보장은 사업주의 당연한 의무이므로 정년 이전에 기존에 지급하고 있던 임금을 사업주 임의로 감액하는 것은 근로조건의 불이익변경에 해당한다고 본다. 근로기준법 제94조 1항에 따르

면 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 그 노동조합, 없으면 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다고 명시하고 있다. 따라서 사업주 임의로 임금을 감액하는 임금피크제 도입은 무효라는 입장이다.

반면에 고용노동부는 법령으로 정년연장 시 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다²⁾고(법 제19조의2) 법령에 명시되어 있기에 정년연장에 따라 임금피크제 등의 임금체계 개편은 의무적인 사항이라고 판단하고 임금피크제 도입을 적극적으로 추진하고 있다. 고용노동부는 임금피크제 도입으로 임금이 감액되어 근로조건이 기존보다 불리하게 되더라도 사회통념상 합리성이 인정되는 경우라면 근로자 과반수 노조의 동의나 근로자 과반수 동의 없이도 유효하다는 입장이다. 이는 기존 판례(대법원 2001.1.5. 선고, 99다70846판결 등)의 태도이기도 한데 다만, 법원은 취업규칙 불이익 변경의 경우 근로자 집단의 동의 규정이 있음을 감안하여 중요한 근로조건의 변경에는 사회통념상 합리성을 엄격하게 적용·해석하고 있다.

1) 고용상 연령차별금지법 제19조

① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

2) 제19조의 2① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

사회통념상 합리성 유무는 ① 취업규칙의 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도 ② 사용자 측의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도 ③ 변경 후 취업규칙 내용의 상당성 ④대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 상황 ⑤ 노동조합 등과 교섭 경위와 노동조합이나 다른 근로자의 대응 ⑥ 동종 사항에 관한 국내 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함³⁾

고용노동부는 위 판례를 근거로 사회통념상 합리성을 갖추었는지 여부를 판단하기 위해서는 몇 가지 기준을 제시하고 있다.

첫째, 취업규칙 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도- 구체적으로 임금감액율, 감액시기 및 정도 등이 판단기준이 될 터인데 정년연장으로 인한 이득보다 현저히 낮은 임금 및 근로조건이라면 불이익이 상당하다고 보아 근로자 과반수의 동의없이 피크제 도입이 불가능-를 살펴 보아야 한다.

둘째, 사용자 측의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도-고용안정, 신규 일자리 창출 노력 확보, 인건비 부담과 조화 등 개별기업의 사정과 전체적인 노동시장 상황-를 고려할 때 임금체계 개편을 위한 취업규칙 변경 필요성이 인정되어야 할 것이다.

셋째, 변경된 취업규칙 내용의 상당성-임금피크제를 적용하는 연령, 변경 후의 임금 수준이 비슷한 규모의 다른 기업 또는 사회 일반적인 임금 수준과 비교하여 낮지 않은 경우-이 인정되어야

할 것이다.

넷째, 대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 여부이다. 임금피크제 등의 도입에 대응하는 보상 등의 다양한 수단을 종합적으로 고려하여 근로조건의 개선 여부를 판단하는데 근로시간 단축, 업무의 조정, 복리후생 제도의 확충 등 다른 근로조건의 개선 상황을 고려하고 「고용보험법」에 의한 임금피크제 지원금 등을 적극 활용하여 근로자가 그 혜택을 받는 경우에는 그 범위에서 근로조건 개선 노력을 기울인 것으로 볼 수 있다.

다섯째, 노동조합 등과의 충분한 협의 노력을 거쳤는지, 동종 사항에 관한 국내 일반적인 상황을 고려하여야 한다.

4. 임금피크제의 설계 시 고려사항

1) 임금피크제 유형의 선택

임금피크제의 유형은 정년보장형과 정년연장형, 고용보장형이 있는데 정년 60세가 의무화 됨에 따라 정년을 보장하면서 정년 이전에 임금을 감액하는 보장형은 실효성이 없어졌다. 대신 법령에 따른 정년연장에 따라 정년을 연장하는 대신 정년 연장기간 만큼 정년 전의 임금을 조정하는 방식으로, 예를 들면 58세를 60세로 연장한다면 58세부터 임금을 조정하는 것이다. 기존에 임금피크제를 실시한 기업들의 경우 49.1%가 정년연장형을 택하였다.

3) 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다21494 판결 (사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니한다고 할 것이지만, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.)

2) 임금커브의 선택

임금커브를 선정할 때는 산업과 직무의 특성, 고령자의 직무수행능력 등을 감안하여 선정해야 한다. 임금을 조정하는 임금커브는 통상적으로는 임금피크제를 도입하는 특정 연령에서부터 정년에 이를 때까지 서서히 임금을 감소시키는 유형으로 임금피크 연령부터 정년에 이르기까지 매년 기본급에서 일정부분이 감액되는 방식으로 진행되는 하락유형과 정년 전 특정연령에서 일정 비율 또는 일정금액으로 하락한 뒤 정년까지 임금수준이 그대로 유지되는 유형인 하락후 수평유형이 많다. 그 외 일정연령부터 임금상승을 동결시키는 수평형, 하락 후 일정 경영성과가 발생 시 상승유형 등도 구상해 볼 수 있겠다.

3) 임금감액율

임금피크제가 적용되는 연령 즉, 임금삭감이 시작되는 연령을 임금굴절연령 또는 임금피크연령이라 한다. 임금피크 시기는 기업의 인건비 부담이 생산성을 상회하는 연령, 인력구조, 직종 등을 종합적으로 고려하여 노사가 합리적인 선에서 결정해야 하며 통상 정년만기 3년 전을 감액시기로 정하는 기업이 많다. 임금감액율의 경우 기업의 경영여건, 임금수준, 국민연금 수급연령, 연령대별 소비곡선 등을 고려하여 결정하되 정부는 공기업에 임금 감소폭을 1년차 90%, 2년차 85%, 3년차 80% 이하로 설정하도록 권고하고 있다.

마지막으로 임금피크제 도입 시 고용보험법에서 정한 정부지원금 제도를 활용할 수 있기에 아래 표를 참조하되 근로자와 사용자 모두에게 윈-윈 할 수 있는 임금체계를 설계하기를 기대해본다. 🎯

〈고용보험법 상 지원금〉

임금피크제 유형	지원금 수급요건	지원금액	지원한도
정년연장형	- 정년을 60세 이상으로 연장하는 경우 - 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장하면서 55세 이후 기준감액률 이상 감액	피크임금 대비 80~90% (300인 미만 사업장 90%) 금액과 해당 기간임금 차액지급	최대 5년간 연 720~840만원 한도 내 지원 ▼ 2015년 연간 1,080만원 지원상한액 증가
재고용형	- 정년을 55세 이상으로 정한 사업주 - 정년 후 재고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금 기준감액률 이상 감액 (재고용기간이 1년 미만인 경우는 제외)	피크임금 대비 80% (300인 미만 사업장 90%) 금액과 해당 기간 임금의 차액 지원	최대 5년간 연 600만원 한도 내 지원
근로시간 단축형	- 정년연장 또는 재고용하며 임금을 기준금액 이상 감액 - 주당 소정근로시간을 15시간이상 30시간 이하로 단축	피크임금 대비 70% 금액과 해당 기간 임금의 차액 지원	최대 5년간 연 500만원 한도 지원



더원노무법인 강남지사
대표공인노무사 홍수경
서울시 서초구 강남대로 329 산학협동재단 17F
전화번호 : 02-581-2227, 이메일 skh@tohr.co.kr