

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2017다292343 임금 등  
원고, 피상고인 원고  
소송대리인 법무법인(유한) 산경 담당변호사 김선종 외 1인  
피고, 상고인 한국전자기술연구원 (변경 전 명칭: 전자부품연구원)  
소송대리인 법무법인(유한) 정률 담당변호사 박근후 외 2인  
원 심 판 결 서울고등법원 2017. 11. 15. 선고 2016나2090173 판결  
판 결 선 고 2022. 5. 26.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건의 경위와 쟁점

가. 사건의 경위

1) 피고는 2008. 6. 10. 전국공공연구노동조합 전자부품연구원지부(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)와 신인사제도를 시행하기로 합의하였다(이하 '이 사건 합의'라 한다). 신인사제도의 내용은 승진·승급 방식을 변경하고 성과연급제를 도입하며 명예퇴직제를 시행한다는 것이었다. 피고는 이 사건 합의에 따라 2008년 6월 무렵 '성과연급제 운영요령'을 만들어 2009. 1. 1.부터 시행하였고, 2009. 1. 1. 인사평가 기준에 관한 성과연급제 운영기준을 만들어 같은 날부터 시행하였다. 피고는 2013. 1. 1. '성과연급제 운영요령'을 '임금피크제 운영요령'으로 대체하였다(이하 피고의 성과연급제와 임금피크제를 '이 사건 성과연급제'라 한다).

2) 피고 정규직 직원들의 직급은 원, 전임, 선임, 책임 및 수석의 5단계로 나누어지고, 각 직급별로 역량등급이 세분화되어 선임 직급은 1에서 21등급, 책임 직급은 1에서 23등급, 수석 직급은 1에서 33등급으로 구분되어 있다. 직원들은 직급별 역량등급에 따라 정해지는 기준연급과 평가 결과 등에 따라 정해지는 변동연급을 지급받게 된다.

3) 이 사건 성과연급제는 피고의 만 55세 이상 정규직 직원들에게만 적용되는 것으로서, 그 핵심적인 내용은 직원들이 만 55세 이상이 되면 그 이전까지의 직급과 역량등급과 무관하게 2009년부터는 선임 14 역량등급, 2013년부터는 책임 2 역량등급을 적용하여 기준연급을 지급하도록 하는 것이다. 그 밖에 성과 평가 결과에 따른 변동연급의 비율이 기존과 비교해 일부 조정되었다.

4) 원고는 이 사건 성과연급제가 구 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(2020. 5. 26. 법률 제17326호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 고령자고용법'이라 한다)에 위반되어 무효라고 주장하면서, 이 사건 성과연급제가 시행되지 않

은 경우 원고가 받을 수 있었던 임금 등과 이미 지급받은 임금 등의 차액을 구하는 소를 제기하였다.

#### 나. 쟁점

이 사건 쟁점은 ① 구 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호의 규정이 강행규정인지(상고이유 제1점)와 ② 이 사건 성과연급제가 구 고령자고용법 제4조의4 제1항 제2호에서 금지하고 있는 연령을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별에 해당하는지 여부(상고이유 제2점, 제3점)이다.

#### 2. 상고이유 제1점에 대하여

가. 2008. 3. 21. 법률 제8962호로 개정된 구 고령자고용법은 제4조의4를 신설하여 제1항에서 "사업주는 모집·채용(제1호), 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생(제2호), 교육·훈련(제3호), 배치·전보·승진(제4호), 퇴직·해고(제5호) 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다."라고 규정하고, 제2항에서 "제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다."라고 규정하고 있다.

연령차별을 당한 사람은 국가인권위원회법 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다(제4조의6 제1항). 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 등 일정한 경우에 고용노동부장관은 해당 사업주에게 시정명령을 할 수 있고(제4조의7 제1항), 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하는 자에게는 3천만 원 이하의 과태료를 부과한다(제24조 제1항). 한편 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만

원 이하의 벌금에 처한다(제23조의3 제2항).

이와 같은 규정들의 내용과 고용의 영역에서 나이를 이유로 한 차별을 금지하여 헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 구 고령자고용법상 차별 금지 조항의 입법 취지를 고려하면, 구 고령자고용법 제4조의4 제1항은 강행규정에 해당한다. 따라서 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에서 이에 반하는 내용을 정한 조항은 무효이다.

나. 원심은 같은 취지에서 구 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반하여 합리적인 이유 없이 제2호의 영역에서 연령을 이유로 차별을 하는 내용의 취업규칙은 구 고령자고용법을 위반하여 효력이 없다고 판단하였다.

앞서 본 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 구 고령자고용법의 강행규정성에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

### 3. 상고이유 제2점, 제3점에 대하여

가. 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 이른바 '임금피크제'를 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 한다.

나. 원심판결의 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

1) 이 사건 성과연급제는 기존의 정년 61세를 그대로 유지하면서 55세 이상의 근로자를 대상으로 임금을 조정하는 내용으로서 경영혁신과 경영효율을 높이기 위한 목적으로 도입되었다.

2) 이 사건 성과연급제가 도입됨에 따라 2011. 1. 1.부터 2013. 3. 31.까지는 수석 5 역량등급 이상, 2013. 4. 1.부터는 수석 8 역량등급 이상인 55세 이상 정규직 직원들의 급여가 성과와 관계없이 삭감되게 되었다. 따라서 이 사건 성과연급제로 인해 피고의 정규직 직원들은 만 55세 이상이 되면 연령을 이유로 불이익을 받게 된다.

3) 원고(생년월일 생략)의 경우 수석 20 역량 등급이었다가 만 55세가 된 다음 해인 2011년 4월부터 이 사건 성과연급제를 적용받게 되면서 역량등급만을 기준으로 보면 약 50 등급이 일시에 하락한 것과 같은 결과가 되었다. 그리고 이 사건 성과연급제의 시행에 따라 선임 14 역량등급이 적용되어 2011년의 경우 성과 평가 결과가 S등급일 경우에는 월 급여가 약 93만 원 감소하고, D등급일 경우에는 월 급여가 약 283만 원이 감소하게 되었다.

4) 피고가 제출한 자료에 따르면, 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어지는 것으로 보인다.

5) 명예퇴직제도는 이 사건 성과연급제가 도입되기 전부터 인사급여규정에서 정하고 있던 것이었는데 이 사건 성과연급제 시행과 함께 상시적인 제도로서 시행되었다.

6) 이 사건 성과연급제 시행에 따라 55세 이상 근로자의 업무 내용이 변경되지는 않았다. 연구직의 경우 이 사건 성과연급제 시행에 따라 피고가 실제로 이 사건 성과연급제 대상 근로자의 목표 수준을 낮게 설정하고 그에 따라 평가를 하였는지에 관

하여 이를 확인할 만한 자료가 없다. 원고와 같은 행정직의 경우 이 사건 성과연급제 시행에 따라 구체적으로 목표 수준이 어떻게 낮게 설정되어 업무량이 감소한다는 것인지를 알 수 있는 자료가 없다.

다. 위와 같은 사실관계에 나타난 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 이 사건 성과연급제는 연령을 이유로 임금 분야에서 원고를 차별하는 것으로 그 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.

1) 이 사건 성과연급제는 피고의 인건비 부담을 완화하고 실적 달성률을 높이기 위한 목적으로 도입된 것으로 보인다. 피고의 주장에 따르면 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어진다. 위와 같은 목적을 55세 이상 정규직 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어렵다.

2) 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 그 불이익에 대한 대상조치가 강구되지 않았다. 피고가 대상조치라고 주장하는 명예퇴직제도는 근로자의 조기 퇴직을 장려하는 것으로서 근로를 계속하는 근로자에 대하여는 불이익을 보전하는 대상조치로 볼 수도 없다.

3) 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보이지 아니한다.

라. 같은 취지의 원심 판단은 정당하고, 상고이유 주장과 같이 연령차별의 합리적인 이유에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다.

#### 4. 결론

그러므로 상고를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장          대법관          박정화

                  대법관          김선수

주    심          대법관          노태악

                  대법관          오경미