

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2025다215010 임금
원고, 상고인 원고 1 외 6인
원고들 소송대리인 법무법인 서교
담당변호사 강문대 외 1인
피고, 피상고인 ○○○ 주식회사
소송대리인 법무법인(유한) 태평양
담당변호사 이기택 외 6인
원 심 판 결 서울고등법원 2025. 7. 9. 선고 2024나2017777 판결
판 결 선 고 2026. 6. 25.

주 문

원심판결 중 '임금피크제로 인한 임금 감액분 청구 부분'을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

원고 3의 나머지 상고를 기각한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 상고이유보충서 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

가. 2013. 5. 22. 법률 제11791호로 개정된 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법'이라 한다)에 따라 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정할 것이 의무화되었고(제19조 제1항), 위 개정 규정은 그 부칙 단서 제1호에 따라 피고에게 2016. 1. 1.부터 적용되었다.

나. 피고는 2014. 3.경부터 같은 해 5.경까지 ○○○노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)과 단체교섭을 진행하여 정년연장 및 임금피크제 도입 등을 합의하였다. 한편 이 사건 노동조합은 피고 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 아니었다.

다. 피고는 위와 같이 합의된 정년연장 및 임금피크제의 내용이 반영된 인사관리 규정 및 연봉규정 등의 개정안을 마련하였다. 인사관리규정 개정안에 따르면, 피고 근로자의 정년은 만 57세에서 만 60세로 변경된다. 연봉규정 개정안에 따르면, ① 임금피크제를 적용받는 근로자의 임금은 적용 직전의 연봉에 만 56, 57세는 100%, 만 58세는 75%, 만 59세는 65%, 만 60세는 60%의 지급률을 곱한 금액으로 지급되는데, ② 인사고과 결과 상위 10%에 해당하는 근로자는 위 각 지급률에 10%를 더한 수치가, 하위 10%에 해당하는 근로자는 위 각 지급률에 10%를 뺀 수치가 최종 지급률이 된다.

라. 피고는 2014. 7.경 사내 전산망에 위 개정안에 관한 "사규 개정 직원 동의 안내"라는 제목의 공지사항과 사규 개정 직원 동의서를 게시하였다. 근로자가 동의 여부를 표시하려면 위 동의서를 열람하여야 했는데, 거기에는 현행 규정과 개정 규정의 비

교표 및 '사규 개정 관련 세부 내용에 대해 충분히 숙지하였으며, 그 개정 및 적용에 동의한다'는 문구가 기재되어 있고, 전체 취업규칙 개정안(정년연장 및 임금피크제 도입에 관한 내용 이외에 대체휴일제, 연차유급휴일, 출산전후휴가에 관한 개정 내용도 포함되어 있다)에 대해 '동의함'과 '동의하지 않음' 중 하나를 선택하도록 되어 있었다.

마. 피고가 2014. 7. 9.부터 같은 달 15.까지 사내 전산망을 통해 위 개정안에 대한 동의 절차를 진행한 결과, 전체 근로자 4,906명 중 약 78%에 해당하는 3,857명이 동의 의사를 표시하였다.

바. 피고는 2016. 1. 1.부터 위 개정안에 따른 임금피크제(이하 '이 사건 임금피크제'라 한다)를 시행하였다.

사. 이후 피고는 원고들 중 1960년생 및 1961년생 근로자들에 대하여는 만 58세 까지 임금을 100%로 유지하고 만 59세가 되는 해부터 이 사건 임금피크제에 따라 2년간 감액된 임금을 지급하였으며, 1962년생 이후 근로자들에 대하여는 이 사건 임금피크제에 따른 임금 지급률의 연령별 동결 및 감액을 그대로 적용하여 임금을 지급하였다.

2. 이 사건 임금피크제 도입에 대해 근로자 과반수의 동의가 있었는지에 관하여(제1 상고이유 관련)

가. 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 이 사건 임금피크제를 도입하는 내용의 취업규칙 변경에 대해 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따른 근로자 과반수의 동의가 있었다고 판단하였다.

1) 피고와 이 사건 노동조합 사이에 이 사건 임금피크제에 관한 단체교섭이 진

행된 이후, 피고 본사 인사팀은 2014. 6.경 각 지점의 지원팀장을 상대로 설명회를 개최하여 취업규칙 변경 내용에 대해 설명하였고, 이후 각 지점별로 설명회가 이루어진 것으로 보이는데, 이를 통해 근로자들은 임금피크제의 내용 및 취지에 대해 숙지하고 의견을 개진할 기회를 얻었다.

2) 근로자들은 취업규칙 변경에 대한 동의 여부를 표시하기 위해 개정 전·후 내용이 포함된 게시물을 확인한 다음, 전체 직원 4,906명 중 3,857명이 이 사건 임금피크제의 도입에 동의하였다.

3) 근로자들이 개별 조항마다 동의 여부를 표시할 수는 없었으나, 이 사건 임금피크제 도입에 부동의한다면 전체 취업규칙 변경 내용에 대해 일괄적으로 부동의할 수 있으므로, 위와 같은 방식이 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 방식으로 위법하거나 부당하다고 볼 수 없다.

나. 대법원의 판단

원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

1) 관련 법리

사용자가 취업규칙의 변경에 의하여 기존 근로조건의 내용을 근로자에게 불이익하게 변경하려면 종전 취업규칙의 적용을 받던 근로자 집단의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의를 받을 것을 요한다. 동의의 방법은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 사업장 전체 또는 기구별·단위 부서별로 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반의 의사를 모으는 회의 방식에 의한 근로자 과반수의 동의가 있어야 한다. 이와 같은 방법에 의한 동의가 없는 한 취업규칙의 불이익 변경은 효력을 가질 수 없

다(대법원 2020. 11. 26. 선고 2020다239441 판결 등 참조).

2) 판단

가) 앞서 본 사실 및 기록에 의하면 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

(1) 원고들을 포함한 피고 근로자들이 이 사건 임금피크제를 도입하는 내용의 취업규칙 변경에 대한 동의 여부를 밝히기에 앞서 사업장 전체 단위로 또는 기구별·부서별 단위로 회합하여 그에 관한 의견을 교환함으로써 찬반의 의사를 모으는 등의 절차를 진행하였다고 볼 만한 객관적인 증거는 발견하기 어렵다. 피고가 이 사건 노동조합과의 단체교섭 종료 후인 2014. 6.경 각 지점의 지원팀장을 대상으로 진행한 설명회는 위 단체교섭 과정에서 피고 측 협상위원으로 참여하였던 것으로 보이는 일부 관리자들을 대상으로 한 것이어서, 이를 동의의 주체인 전체 근로자의 회합으로 볼 수는 없다. 나아가 피고가 제출한 자료만으로는 피고가 위 설명회 이후 각 지점별로 근로자들을 대상으로 한 설명회를 추가로 개최하였다는 사실을 인정하기에 부족하고, 설명 추가 설명회가 개최되었다고 하더라도 그 설명회가 근로자들이 의견을 교환하여 찬반의 의사를 모으는 회의 방식으로 이루어졌다고 볼 만한 증거가 부족하다.

(2) 피고가 사내 전산망에 게시한 공지사항에는 이 사건 임금피크제에 관한 구체적인 설명이 없고, 동의서에도 단지 개정 전후의 취업규칙 내용을 병렬적으로 기재한 표가 제시되어 있을 뿐이다. 또한 위 공지사항과 동의서에는 동의 절차의 성격이 '단체협약 체결 및 근로기준법 변경에 따른 개정 사항을 취업규칙에 반영하는 것'이라는 취지로 기재되어 있어, 근로자로서는 자신의 의사표시가 취업규칙의 불이익한 변경에 대해 근로기준법 제94조 제1항에 따른 동의권을 행사하는 것임을 충분히 인식하기 어려웠을 것으로 보인다. 그러므로 위 공지사항과 동의서만으로는 피고가 근로자들에

게 이 사건 임금피크제에 대한 동의 절차에 앞서 이 사건 임금피크제의 내용 및 근로자들이 입게 될 불이익에 대하여 충분히 설명하였다고 보기 어렵다.

(3) 피고는 근로자들에게 위 공지사항 및 동의서를 게시한 때로부터 7일의 동의 기간을 부여하였다. 그런데 앞서 본 것처럼 피고가 위 기간의 시작 전후에 위 공지사항과 동의서 등을 통해 근로자들에게 이 사건 임금피크제의 내용 및 동의 절차의 취지에 대해 충분히 설명하였다고 보기 어려운 점, 피고 근로자들은 본사를 비롯하여 전국의 여러 지점에 산재하여 근무하고 있어 단기간 내에 전체 또는 단위별로 회합하거나 의견을 교환하여 찬반의 의사를 모으기 어려웠을 것으로 보이는 점, 달리 피고가 집단적인 방식으로 근로자들 상호 간 의견을 교환하고 찬반 의견을 집약한 후 이를 취합하도록 독려한 사정도 보이지 않는 점 등을 감안하면, 피고가 부여한 동의 기간과 동의 절차만으로는 근로자들이 이 사건 임금피크제 도입에 대한 집단적 의사를 형성할 수 있는 기회가 실질적으로 보장되었다고 하기도 어렵다.

(4) 근로기준법상 취업규칙 불이익 변경에 대한 적법한 동의 주체인 노동조합은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이어야 한다. 그러므로 피고가 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 아닌 이 사건 노동조합과의 합의에 따라 이 사건 임금피크제를 도입하였다고 하여 적법한 주체에 의한 동의가 있었다고 할 수 없고, 이 사건 노동조합과의 단체교섭이나 협의가 근로자 과반수의 집단적 의사결정 방법을 대체하는 것이라고 할 수도 없다.

(5) 근로자들의 의견을 취합하는 과정에서 개별적으로 동의서를 받는 방식을 사용할 수 있다고 하더라도, 앞서 본 바와 같이 그 의견 형성 과정에 근로자들 상호 간 의견을 교환하고 찬반 의견을 집약하는 회의 방식 등 집단적 의사결정 방법이 수반

되어야 한다. 그와 같은 실질이 존재하지 않는 이상, 이 사건 임금피크제에 대해 개별적으로 동의 의사를 표시한 피고 근로자의 수가 형식적으로 과반수를 넘는다고 하더라도 그 취합 결과가 근로자 과반수의 집단적 동의를 의미한다고 보기 어렵다.

나) 위와 같은 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 임금피크제를 도입하는 취업규칙 변경에 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따른 근로자 과반수의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의를 있었다고 보기 어렵다. 그런데도 원심은 판시와 같은 이유로 이 사건 취업규칙 변경이 근로기준법 제94조 제1항 단서에 위반되지 않는다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 취업규칙 불이익 변경에 필요한 근로자 과반수의 동의에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 원고 3의 직책수당 청구에 관하여(제3 상고이유 관련)

원심은 판시와 같은 이유로 원고 3이 직책수당의 지급대상에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리 또는 석명 의무를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없고, 그 밖에 원심의 증거취사와 사실인정을 다투는 취지의 주장은 적법한 상고이유가 되지 못한다.

4. 결론

나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결 중 '임금피크제로 인한 임금 감액분 청구 부분'을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고 3의 나머지 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 권영준

 대법관 오경미

 대법관 엄상필

주 심 대법관 박영재