



임금체계 개편과 취업규칙 변경 공청회

- 일 시 : 2015년 5월 28일(목), 13:30~16:00
- 장 소 : 여의도 CCMM빌딩 12층 그랜드볼룸
- 주 최 : 한국노동연구원

순서

13:30~13:45 **개회사 및 축사**

13:45~14:30 **주제발표**

● 사회 : 박수근 (한양대학교 법학전문대학원 교수)

**【발제 I】: 정년 60세 안착을 위한 합리적 임금피크제 도입의
필요성과 그 방안**

이지만 (연세대학교 경영학과 교수)

【발제 II】: 취업규칙 변경의 합리적 기준과 절차

정지원 (고용노동부 근로기준정책관)

14:30~14:45 **휴식**

14:45~16:00 **종합토론**

권순원 (숙명여자대학교 경영학과 교수)

도재형 (이화여자대학교 법학전문대학원 교수)

박지순 (고려대학교 법학전문대학원 교수)

이형준 (한국경총 노동정책본부장)

16:00 **폐회**

목 차

발제 (I) : 정년 60세 안착을 위한 합리적 임금피크제 도입의 필요성과 그 방안 (이지만)	1
I. 서 론	2
II. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 - 정년 60세 법안 - 일부 개정안 내용과 쟁점 사안	5
III. 정년 60세 법안의 기업경영에의 영향	7
IV. 정년 60세 법안 실행 이전·이후의 임금피크제 사례	10
V. 사회 통념상 수용가능한 합리적 임금피크제 도입 방안	12
VI. 결 론	18
발제 (II) : 취업규칙 변경의 합리적 기준과 절차 (정지원)	22
I. 정년 60세 시대와 임금체계 개편	23
II. 임금체계 개편과 취업규칙	24
III. 정년 법제화 및 임금체계 개편 관련 취업규칙 지침 개정 검토	26
IV. 그 밖의 검토 사항	32

【발제 1】

정년 60세 안착을 위한 합리적
임금피크제 도입의 필요성과 그 방안

이 지 만

(연세대학교 경영학과 교수)

I. 서론

2013년 4월 30일 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 - 정년 60세 법안 - 일부 개정안이 국회 본회의를 통과하였음.

- 정년 60세 법안은 우리나라의 급속한 고령사회화로 인한 2017년으로 전망되는 경제활동인구의 감소로 인한 노동공급부족현상의 대비, 고령인력들의 조기은퇴로 발생하는 업무관련 풍부한 경험과 지식 단절 예방과 다음 세대로의 이전 필요성으로 인하여 그 입법화에 대한 사회적 공감대는 형성되어 있음.
 - 우리나라는 2000년 전체 인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 비중이 7% 이상인 고령화 사회에 진입한 이후, 2017년 고령사회(14%)와 2026년 초고령 사회(26%)로 진입할 것으로 전망됨. 위와 같은 고령화 사회에서 고령사회 (17년)와 초고령 사회 (9년)로의 진입 속도는 전 세계에서 가장 빠르게 진행될 것으로 전망됨 (통계청,2011).
 - 통계청의 「장래인구추계 2010~60년」에 의하면 우리나라의 생산가능인구(15 ~ 64세)는 2017년부터 감소할 것으로 예상됨 (통계청, 2011).
 - 생산가능인구는 2016년 3,704만명(72.9%)을 정점으로 감소하기 시작하여, 베이비붐 세대(1955~63년생)가 고령인구로 진입하는 2020~28년 사이에 급격히 감소한 후, 2060년에는 2,187만명(49.7%) 수준으로 감소될 전망이다.

- 정년 60세 법안 입법화 추진과정부터 쟁점화된 사안은 첫째, 정년 60세 법안 실행 시점, 둘째, 정년 60세 법안이 초래할 기업의 인건비 부담, 그리고 셋째, 청년신규 채용과의 상충관계 등임.
 - 정년 60세 법안의 시점을 일본의 고령화 진행과 정년 60세 입법화 실행 년도와 비교할 때 우리나라의 2016년 정년 60세 실행년도는 5년 정도 조기실시 되는 측면이 있음.
 - 현재 실질 퇴직 연령이 54세, 그리고 평균 정년 연령은 57세 정도임을 감안할 때 정년 60세 연장 입법화는 근로자들의 재직기간을 약 3~6년 정도 길어지게 함. 근속년수에 따라 임금이 상승하는 호봉제급 임금체계 하에서 노동생산성이 임금보다 낮을 경우 기업은 인건비 부담을 가지게 될 것임.
 - 호봉급제 임금체계 하에서의 정년연장은 기업의 인건비 부담을 가중할 것이며, 인건비 부담을 가진 기업들은 청년 신규 채용을 기피할 가능성이 큼.

- 정년 60세 연장과 함께 기업의 인건비 부담 완화, 그리고 생산성과 임금간의 균형 유지를 위하여 임금피크제를 포함한 임금체계 개편에 대한 필요성은 입법화 이전부터 해결과제로 널리 인식되어 왔음.
- 정년 60세 법안의 “제19조 2항 (정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.”라는 내용이 명시되어 있음.
 - 제19조 2항의 조문에도 불구하고 임금체계 개편은 개별 사업장 노·사간의 합의가 필요한 사안이기에 노·사간의 합의가 이루어지지 않으면 임금체계 개편은 불가능하게 됨.
- 2013년 정년 60세 연장 입법화 이후 개별 사업장에서의 임금피크제 도입의 포함한 임금체계 개편에 대한 노·사간 합의는 미흡한 수준임.
 - 2014년 고용노동부 사업체노동력 조사 부가조사에 의하면, 전체 1,255,745 사업장 중 정년 있는 사업장은 224,806로서 17.9%임.
 - ✓ 정년이 있는 사업장의 평균 정년은 59.4세임. 300 미만 사업장의 평균 정년은 59.5세인 반면, 300 이상 사업장은 58세 임.
 - ✓ 유정년 사업장 중 2014년 6월 임금피크제를 도입한 전 규모 사업장의 경우 9.9%에 불과함. 사업장 규모별로 구분할 경우, 100인 이상 도입 사업장은 16.9%이며, 300인 이상 도입 사업장은 23.2%임.
- 유정년 사업장 중 노·사 합의에 의한 현 정년연령은 기업 규모 및 산업의 특성에 따라 다양하게 분포되어 있음. 물론 동종 산업에서도 정년연령은 상이하게 나타나고 있음.
 - 금융산업, 서비스산업, 그리고 기술개발 주기가 빠른 전자산업의 경우 현 노·사 협약 정년연령이 55세인 경우가 많은 것으로 나타남.
- 정년 60세 연장 법안 실행으로 첫째 현 정년이 55세와 같이 짧은 경우와 둘째, 임금체계가 호봉제로 되어 있어 근속년수 증가에 따라 임금 상승이 생산성 증대 보다 높은 경우, 위 두 가지 경우가 동시에 발생하는 사업장에서 정년 60세 실행과 임금피크제 도입 및 임금체계 개편은 노·사간의 중요 합의 사안이 될 것임.

- 정년 60세 연장으로 인건비 부담이 발생하는 사업장의 경우 노·사간의 협력을 통하여 임금피크제 도입을 포함한 임금체계 개편으로 추가발생 인건비를 완화하여 기업의 지속적인 성장과 경쟁력 향상을 유지하여야 함.
- 정년 60세 연장은 법적 의무화된 반면, 임금체계 개편은 그 필요성은 강조되고 있지만 임금피크제 도입 및 임금체계 개편이 노사합의 없이는 불가능한 것이 현실임을 고려할 때 향후 임금피크제 도입 및 임금체계 개편을 둘러싼 노·사간의 이익분쟁 및 갈등 발생 가능성이 있음.
- 정년 60세 연장과 함께 임금피크제 도입 및 임금체계 개편 관련하여 노·사간의 합의 이루어지지 않을 다수 사례가 발생 가능함.
 - 경영자가 노동조합 혹은 근로자의 과반수의 동의 없이 일방적으로 취업규칙을 변경하여 임금피크제 도입 및 임금체계 개편을 실시한 모든 사례를 근로기준법 제94조 (취업규칙의 작성·변경)에 위반으로 간주하여야 하는지에 대한 판단 기준에 대한 설정이 필요함.

근로기준법 제94조 (취업규칙의 작성·변경)

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우 근로자의 과반수의 동의를 얻어야만 효력이 발생합니다. 근로자 과반수의 동의를 얻은 경우 개별 동의가 없더라도 불이익변경이 유효하다.

- 우리나라 전체 사업장 중 정년이 있는 사업장이 17.9%에 불과하며, 정년 있는 사업장 중 정년이 60세 미만인 사업장에서 정년 60세 연장과 병행한 임금피크제 도입과 관련된 노·사간의 갈등 발생 여지가 매우 높기 때문에 사회통념상 수용가능한 합리적 임금피크제 도입 방안의 마련이 필요함.
- 본 발표문은 정년 60세 연장과 함께 병행한 임금피크제 도입 과정에서 발생가능한 노·사간의 갈등을 최소화 하면서 안착하는 방안을 마련하는데 목적이 있음.

- 본 발표문은 정년 60세 연장과 병행한 임금피크제 도입을 둘러싼 노·사 간의 이견으로 인하여 임금피크제 실행을 위한 임금조정률에 대한 노·사간 합의도출이 불가능할 경우 사회통념상 수용가능한 합리적 임금피크제 도입 방안에 대한 논의를 전개하고자 함.
- 본 발표문은 나아가 정년 60세 법안 실시 과정에서 발생가능한 노·사간의 갈등 및 사회적 비용을 최소화하여 근로자의 안정된 일자리, 생애 임금 총액 증가, 그리고 기업의 지속적 성장과 경쟁력 향상에 기여하는 노·사 상생 및 청·장년 일자리 상생 방안을 제시함으로써 정년 60세 법안 안착 방안을 살펴보는데 그 목적이 있음.

Ⅱ. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

- 정년 60세 법안 - 일부 개정안 내용과 쟁점 사안

1. 정년 60세 법안 내용

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 일부 개정안 내용은 다음과 같음.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

제19조를 다음과 같이 한다.

- ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
- ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

제19조의2를 다음과 같이 신설한다.

제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다.

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제19조, 제19조의2제1항 및 제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따라 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단 2016년 1월 1일
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2017년 1월 1일
 - ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
 - ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
 - ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012.2.1.>

2. 정년 60세 법안 관련 쟁점 사안

- 정년 60세 연장 법안 관련 핵심 쟁점사안은 임금피크제 도입 및 임금체계 개편을 위한 취업규칙 변경에 대한 노·사 합의 여부임.
 - 정년 60세 연장 법안은 정년 연장으로 발생가능한 기업의 추가 인건비 부담 완화의 필요성을 인식하여 정년 60세 법안과 병행하여 임금체계 개편의 필요성을 명시하는 내용을 제 19조 2항에 “...그 사업 또는 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다”라고 적시하고 있음.
 - 제19조 1항 정년 60세로의 연장의 의무화와 함께 2항에 임금체계 개편의 당위성이 적시되어 있음에도 불구하고, 임금체계 개편이 노·사 합의 사안임을 고려할 때 임금체계 개편을 위한 노동조합 혹은 과반수 근로자의 동의 없이는 불가능함

- 위와 같은 제19조 2항의 특성으로 인하여 향후 임금체계 개편 여부와 관계된 노·사간 합의 여부는 정년 60세 안착에 중요한 변수로 작용할 것이며, 노·사간의 이익분쟁 및 갈등 요인으로 작용할 수 있음.

Ⅲ. 정년 60세 법안의 기업경영에의 영향

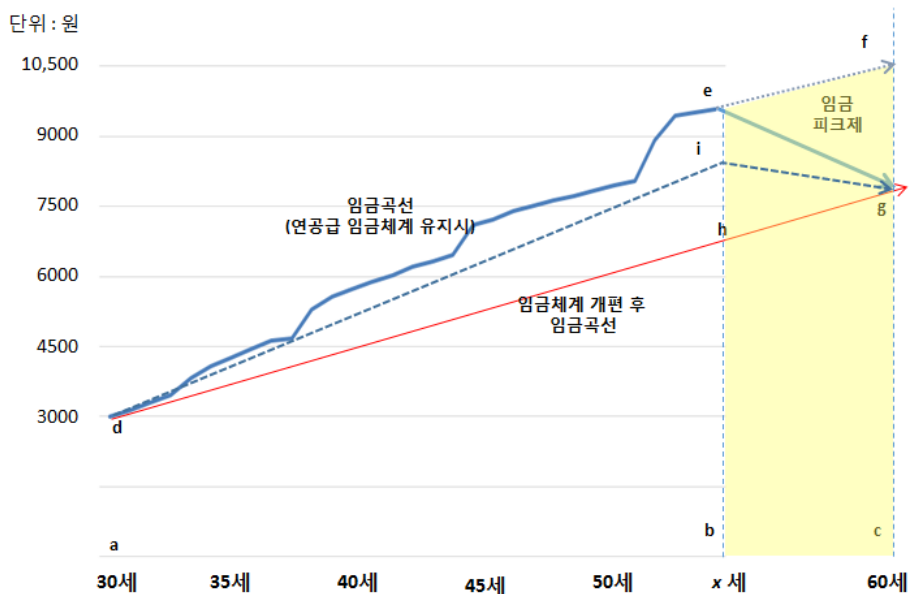
1. 정년 60세 법안의 기업경영에의 영향

- 정년 60세 법안 실행이 기업경영에 미치는 중요한 영향은 인건비 증가임.
 - 우리나라의 임금체계는 근속년수에 따라 임금이 상승하는 호봉제 임금체계임
호봉제 임금체계는 근로자의 생산성과 무관하게 근속년수의 증가에 따라 임금이 자동으로 상승함.
 - ✓ 고용노동부의 조사에 의하면, 연공급제, 직능급제, 그리고 직무급제 임금체계가 차지하는 비중이 각각 62.7%, 17.7%, 그리고 13.2% 임.
 - 연공급 임금체계는 근속년수별로 임금격차를 확대하기에 초봉 임금과 말봉 임금간의 격차 심화 현상을 초래함.
 - ✓ 근속년수별 임금격차 (1년 미만 근속 근로자 임금 vs. 20년 ~ 30년 미만 근속 근로자 임금)는 우리나라가 가장 높은 313%, 그리고 일본이 241.6%, 독일이 191.2%, 영국이 156.7%, 그리고 스웨덴이 가장 낮은 110.8로 나타났음 (정진호, 2011).
 - 정년 연장과 함께 임금체계 개편이 사회적 이슈가 되는 나라는 호봉제급 임금체계를 가진 우리나라와 일본뿐임.
 - ✓ 기타 OECD 국가들의 임금체계는 생산성에 연동된 임금체계이기 때문에 근로자들의 정년연장으로 기업의 인건비 부담이 발생하지 않음. 정년연장 근로자의 생산성이 떨어지거나 혹은 상승하면 그에 연동하여 임금 변동이 가능하기 때문임.
 - ✓ 반면, 우리나라의 경우 근로자의 정년이 연장될 경우 근속 년수 역시 증가하기에 근속년수에 따라 임금이 상승하는 호봉제 임금체계 하에서 근로자들의 임금은 근로자들의 생산성과 무관하게 상승하기 때문에 정년 60세 연장과 병행한 임금피크제 도입 및 임금체계 개편이 수반되지 않으면 기업의 인건비 부담은 가중될 것임.
 - ✓ 일본의 경우 정년 60세 법안의 1994년 입법화 1998년 실행 이전 1980년대

에 호봉제 임금체계의 개편을 추진하여 생산성과 관계없는 임금상승의 원인이 자동승봉을 노사가 협력하여 폐지함.

- [그림 1] 정년 60세 연장과 임금피크제 도입과 임금체계 효과에 알 수 있듯이, 현재 정년 x 세 (55세, 57세, 혹은 58세)에서 2016년부터 정년이 60세 연장됨과 동시에 현재의 연공급 임금체계를 유지할 경우 기업이 추가로 부담하여야 할 인건비 부담은 <사각형 bcef>에 해당하게 됨. 이는 <도형 defg>와 같은 면적에 해당하는 추가 발생 인건비임.
- 임금피크제 도입 혹은 임금체계 개편 없이 정년 60세 법안이 실행될 경우 기업이 추가 부담해야 될 인건비는 전체 인건비 중 10% ~ 25% (현재 정년이 55세 ~ 58세)를 차지하게 됨.
- 위와 같은 추가 인건비 부담을 완화하면서 정년 60세 안착과 기업의 지속적 성장 및 경쟁력 향상을 위하여서 임금피크제 도입 및 임금체계 개편은 불가피함.

[그림 1] 정년 60세 연장과 임금피크제 도입과 임금체계 개편 효과



2. 정년 60세 입법화의 적절한 시점

- 우리나라의 정년 60세 법안은 고령화 속도를 감안할 때 4~5년가량 조기 입법화 된 경향이 있음.
 - 정년 60세 법안의 입법화의 적절한 시점에 대한 절대적 기준은 존재하지 않으나, 일본 사례 및 우리나라 노동시장의 성숙도 두 평가기준 측면에서 조기입법화의 우려는 발생함.

- ✓ <표 1>에서 나타나 있듯이 일본의 경우 전체 인구 중 65세 인구 비중이 14%를 차지하는 고령사회에 진입한 1994년에 정년 60세 법안을 입법화 한 후, 4년간의 유예기간 이후 1998년에 정년 60세 법안을 전면적으로 실행하였음.
- ✓ 반면, 우리나라는 고령사회로 진입하는 시점 (2017년 혹은 2018년 예상) 보다 4~5년 앞선 시점인 2013년에 입법화 한 후, 2년 6개월가량의 유예기간을 설정한 후 2016년에 실행할 예정임.

- 정년 60세 법안의 조기 입법화는 기업들의 정년 60세 준비가 미성숙한 상황에서의 입법화를 의미함.
 - 일본의 경우 정년 60세 입법화 시점인 1994년 일본 기업들은 93% 정도가 자발적으로 정년 60세를 도입한 상태인 반면, 우리나라의 경우 42% 가량이 정년 60세를 도입하였음(고용노동부, 2013).
 - 일본의 경우 오랜 기간 동안 (1973~94년) “先 임금체계 개편, 그리고 後 정년

<표 1> 일본과 한국의 고령화속도에 근거한 정년60세 의무화 적정 시기 비교

	일 본			한 국	
	고령화율 (고령화단계)	• 고용연장 및 촉진을 위한 법과 제도	생산가능 인구비율	고령화율 (고령화단계)	생산가능 인구비율
'70년~	7.0 (고령화사회)	• 86년 60세 정년의무 노 • 89년 65세 계속고용노력 의무	68.9	3.3	54.6
'94년	13.9 (고령사회)	• 60세 정년의무 법 개정 (’98년 법 시행) • 연금수급 연령 상향	69.7	5.7	70.4
'98년		• 정년 60세 법 시행			
'00년	17.2	• 65세 고용확보조치 노력 의무	68.2	7.3 (고령화 사회)	71.8
'06년	20.4 (초고령사회)	• 65세 고용확보조치 의무화	65.9	9.5	71.9
'13년		• 65세 고용확보조치 전면 실시		• 정년 60세 법안 입법화 (대기업 공공기관 2016년 시행 & 중소기업 2017년 시행)	
'16년				• 정년 60세 법안 시행	
'17년	27.0		60.0	14.3 (고령사회)	72.9
'26년	30.0		59.0	20.8 (초고령사회)	67.5
'30년	30.8		58.4	23.2	64.2
'40년	35.1		53.8	30.2	58.0
'50년	37.8		50.9	34.2	54.4

연장 입법화”를 통하여 정년 60세 시대의 연착륙을 이룩하였음. 이를 바탕으로 2013년 부터 65세 고용확보조치를 전면 실시하고 있음.

- 2013년 정년 60세 법안 입법화 이후 임금피크제 및 임금체계 개편이 개별 사업장에서 활발하게 진행되지 않고 있으며, “정년연장 先 입법화, 그리고 임금체계 개편 後 실행”이 원인으로 작용하고 있음.
 - 임금체계 개편은 노·사 합의에 의하여 가능하기에 정년연장 법안이 통과된 현 시점에서 노동조합은 임금이 삭감되는 임금피크제와 임금체계 개편을 반대하고 있음.
 - 현재 “정년연장 先 입법화, 그리고 임금체계 개편 後 실행”은 노·사간의 이익분쟁 및 갈등으로 작용하고 있으며, 임금체계 개편에 노동조합 혹은 과반수의 근로자가 합의하지 않으면 정년연장으로 발생하게 되는 인건비 부담을 기업이 모두 감당하여야 하는 상황임. 이는 기업의 재정예의 심각한 부담과 지속적인 성장과 경쟁력 향상에 부정적인 영향을 미칠 것임.

3. 정년 60세 연장과 병행한 임금피크제 도입 시 노·사 쟁점 사안

- 임금피크제 도입 시 주요 노·사간 쟁점사항은 첫째, 정년연장 기간 혹은 고용연장 기간, 둘째, 임금굴절 시점, 그리고 셋째 임금굴절 시점부터 연장된 정년 혹은 고용기간까지의 임금조정률임
 - 정년 60세 법안이 실행되기 이전에는 ‘정년 연장 기간’, ‘임금굴절 시점’, 그리고 ‘임금조정률’ 세 가지 모두 중요한 노·사간 합의 사항이었음.
 - 2016년 정년 60세 법안 실행 이후에는 ‘정년 연장 기간’은 만 60세와 그리고 ‘임금굴절 시점’도 현재의 정년 연령으로 고정될 것임.
 - 따라서 궁극적으로 정년 60세 법안이 실행된 이후 임금피크제 도입 시 노·사간의 주요 쟁점 사항은 ‘임금조정률’이 될 것임.

IV. 정년 60세 법안 실행 이전·이후의 임금피크제 사례

1. 정년 60세 입법화 이전 임금피크제 도입을 위한 임금조정률 실태

- 임금피크제는 임금피크제는 정년 60세 법안 입법화 이전부터 기업의 자율적인 정

년 보장 및 연장과 함께 임금을 조정하는 방안으로 2003년부터 신용보증기금을 출발로 우리나라 기업들에게 도입되어 왔음 (김정환, 2003; 2008).

- 임금피크제 도입 초기 (2003년 ~2006년)에는 조기정년시대에 고용안정에 대한 불안을 해소하면서 정년을 보장하는 조건에서 정년 이전 특정 시점부터 임금을 삭감하는 정년보장형 임금피크제가 다수인 시기임.
 - 정년보장형 임금피크제는 조기정년시대의 근로자의 고용불안 해소와 기업의 인건비 부담을 경감하는데 노·사가 ‘고용-임금’간의 절충에 합의한 결과로 해석됨.
- 임금피크제 도입 초기의 임금조정률은 임금 삭감이 큰 폭으로 발생하는 경향이 강하게 나타났음. 특히 임금피크제 도입 이전 생애 총액임금보다 낮은 액수의 생애 총액임금을 받는 경우도 종종 나타났음(이지만 정승화, 2006).
 - 2003년 임금피크제를 처음 도입한 신용보증기금은 정년보장형 임금피크제를 도입하면서, 정년 58세를 보장하는 전제로 55세의 임금을 정점으로 임금을 대폭 삭감하여 56세 때 75%, 57세 때 55%, 그리고 58세 35%의 임금을 지급함.
- 임금피크제 도입 초기에는 정년보장형 임금피크제가 널리 도입되었으나, 우리나라의 고령화 속도와 함께 정년연장형 혹은 고용연장형으로 임금피크제 유형이 변환되었음.
- 2007~2012년 기간 동안의 임금피크제의 특징은 정년연장형 혹은 고용연장형 임금피크제가 확대됨과 동시에 임금감액률이 점점 감소되는 경향이 나타남.
 - 노·사 합의에 의하여 정년이 60세로 연장되는 사례들이 점점 더 많아짐.

2. 정년 60세 입법화 이후 임금피크제의 임금조정률 실태

- 2013년 4월 30일 정년 60세 법안이 입법화된 이후의 도입된 <표 2>에 제시된 임금피크제는 다음과 같은 특징을 보이고 있음.
 - 2016년부터 실시되는 정년 60세 의무화를 준비하는 측면에서 정년이 60세 까지 연장됨.
 - 임금삭감률은 10% ~ 30% 사이에서 노·사간에 합의됨.
 - 임금피크제 도입 이후에도 근로자의 생애 총임금이 증가함.

<표 2> 2013년 정년 60세 입법화 이후의 임금피크제 도입 사례

회사	도입년도	정년 연장과 임금감액률
삼성전자	2014년	56세 90% 57세 81%, 58세 73%, 59세 66%, 60세 60% (55세 → 60세)
SK 텔레콤	2014년	매년 10씩 감액 (58세 → 60세)
한국타이어	2014년	55세 ~ 57세 임금동결, 58세부터 매년 10% 감액 (57세 → 60세)
풀무원	2015년	55세 20% 감액 이후 정년까지 적용
현대건설(주)	2015년	58세 10%, 59세 20%, 60세 30% (57세 → 60세)
대한항공	2015년	56세부터 전년도 대비 매년 10% 씩 감액 (55세 → 60세)

출처: 다양한 언론보도 및 보도자료

V. 사회 통념상 수용가능한 합리적 임금피크제 도입 방안

1. 정년 60세 법안 실행과 병행한 임금피크제 도입과 관련된 노·사 갈등 예측 사례

정년 60세 법안 시행 전·후 임금피크제 도입 관련 노·사 갈등 예측 사례

- ① 정년 60세 법안 실행으로 노동조합 및 근로자는 기존 정년 시점(예를 들어, 55세 혹은 58세)부터 60세 까지 임금피크제 도입 없이 삭감없는 임금을 지급 받고자 함.
- ② 사용자는 정년 60세 연장으로 인한 추가인건비 증가로 인한 기업의 지속적 성장과 경쟁력 향상을 우려하면서 임금피크제 도입을 희망함.
- ③ 노·사간의 임금피크제 도입 여부와 임금삭감율에 대한 이견으로 인하여 노·사 갈등이 발생함.
- ④ 사용자의 노동조합 및 과반수 근로자의 동의 없이 취업규칙 변경을 통하여 임금피크제를 일방적으로 도입함.
- ⑤ 노동조합 혹은 근로자 대표는 취업규칙 불이익 변경으로 근로기준법 94조의 위반으로 소송을 제기함.

□ 위의 사례는 정년 60세 법안 시행 전·후 임금피크제 도입 여부를 둘러싼 노·사갈등을 보여주고 있음.

- 위의 사례에서처럼 정년 60세 연장과 병행한 임금피크제 도입 여부 혹은 도입방안으로 말미암아 노·사간의 갈등이 심화되어 법적 다툼으로 비화된다면, 이는

사회적 비용 증가뿐만 아니라 기업의 경쟁력 약화를 초래하게 되어 궁극적으로 노·사 모두에게 불이익으로 작용할 가능성이 높음.

- 노·사 간의 합의를 통하여 개별 기업의 특성에 적합한 정년 60세 연장과 병행한 임금피크제 도입 방안 마련이 최선의 선택임.

2. 노·사 상생을 위한 합리적 임금피크제 도입 방안

가. 해외 사례에 근거한 합리적 임금피크제 도입 방안

- 정년 연장에 따른 임금 감액의 합리성을 둘러싼 일본 판례 (안희탁, 2014)
 - 일본에서 60세 정년 연장으로 종래 근로조건이 변경됨에 따라 불이익을 받는다고 주장한 근로자가 변경된 취업규칙의 불이익변경에 대하여 회사 측을 대상으로 소송을 제기한 사건이 있었음. 이에 대해 일본 최고 재판소는 취업규칙 변경의 효력을 인정하였음.
 - 사건의 개요 및 판단 요지 (안희탁, 2014)

1. 사건의 개요

Y은행에서는 취업규칙에서 ‘직원의 정년을 만 55세로 규정하고, 계속 근무가 필요하다고 인정되는 자에 대해서는 3년간을 한도로 정년 후 재직을 명할 수 있다’고 규정하여 남자 행원에 대해서는 희망자의 계속 고용을 실시해 왔다. 이에 따라 정년에 55세 도달한 남자 행원의 99% 이상이 계속 근무를 희망하여 거의 모든 행원들이 58세까지 근무하고 있었다.

Y은행에서는 1981년에서 1982년에 걸쳐서는 일본 정부의 60세 정년제의 조기 실현의 요청으로 노사 교섭을 거쳐 취업규칙을 개정하고 1993년부터 60세 정년제를 실시했다.

행원 X의 경우, 정년 연장전의 제도에서는 55세에서 58세까지의 3년간 기대할 수 있는 임금 총액이 2,781만 엔에서 정년 연장 후에는 동기간에 기대할 수 있는 임금 총액이 1,928만 엔(중전의 67.2%)으로 943만 엔이 감소되었다. 이에 행원 X는 60세 정년의 실시에 따른 취업규칙의 변경은 기득권을 침해하는 것으로 판단, 차액 지불 등을 요구하는 소송을 제기한 것이다.

2. 판단 요지

제1심(1988년)에서는 취업규칙 변경의 효력을 부정했으나 노동 규약 확장 적용의

효력을 인정, 행원 X의 청구를 기각했다. 항소심(1992년)에서는 취업규칙 변경의 효력을 인정해 행원 X의 항소를 기각했다. 최고재판소에서의 판단 내용의 개요는 다음과 같다.

㉠ 취업규칙 변경에 따라 정년 연장전에 획득할 수 있는 기대 임금을, 정년 연장 후에는 2년 더 길게 근무함으로써 획득할 수 있는 것이므로, 정년 연장전의 제도를 전제로 장래 설계를 한 행원에게 상당한 불이익이 발생했다는 점 ㉡ 그러나 Y 은행에서는 정년 연장 문제의 해결이 조급히 요청되는 것으로 고도의 필요성이 있었다는 점 ㉢ 55세 이후의 근로조건을 고쳐야할 상당한 이유가 있는 이상, 정년 연장전의 55세 이후의 근로조건은 기득권이라고 말할 수 없다는 점 ㉣ 노동조합과의 합의에 따라 결정된 것이므로 노사 간의 이익 조정의 결과로서 합리적인 것으로 일단 추측된다는 점 ㉤ 행원 X에게 실질적으로 불이익이 큰 것으로 인정되지만 기타 사정을 종합적으로 감안하면 그러한 불이익을 법적으로 받아들일 수밖에 없을 정도의 고도의 필요성에 기초한 합리적인 내용이므로 정년 연장에 따른 취업규칙의 변경은 행원 X에 대하여 효력을 갖는다.

◆ 쟁점 사항

- (1) 본 일본 사례는 정년 60세 연장 법안이 입법화되기 이전 개별 기업인 Y 은행에서 당시 정년 55세에서 60세로 연장하면서 발생한 사례임.
- (2) 본 사례가 정년 60세 법안이 실행되는 2016년 이후에도 적용 가능한 사례인지에 대한 논쟁은 존재할 수 있음.

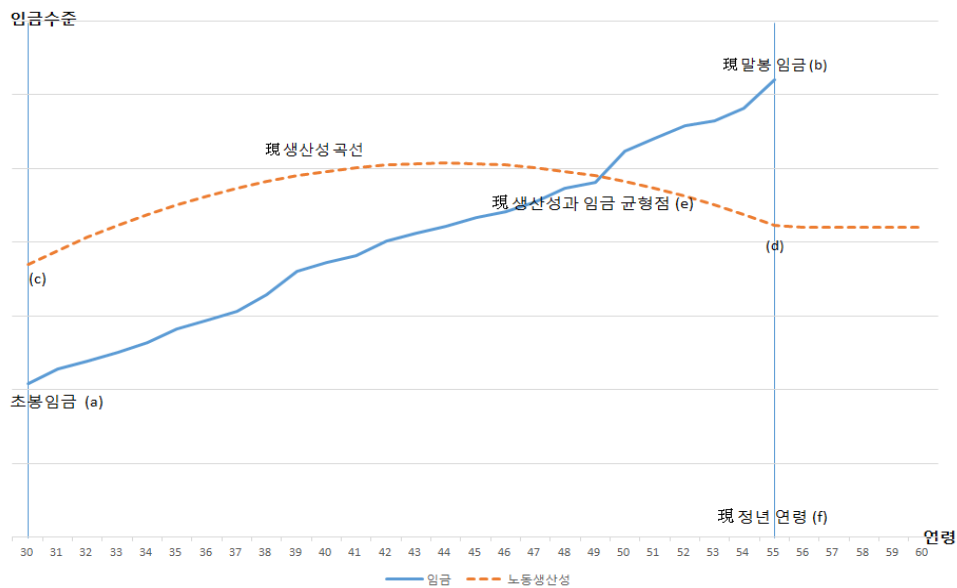
나. '노동생산성과 임금 균형'에 근거한 합리적 임금피크제 도입 방안

□ Lazear (1979)의 Optimal wage profile와 a long-term wage stream에 의하면 특정 근로자는 젊었을 때는 자신의 한계 생산물 가치 (Value of worker's marginal product)보다 낮은 임금을 받고, 나이가 들었을 때는 그 보다 더 많은 임금을 받게 됨. 따라서 연령이 일정시점에 이르면 근로자의 임금과 생산성 간의 간극이 점점 더 커지게 되기 때문에 특정 나이에서 고용관계를 하여야만 근로자의 생애 총생산성과 생애 총임금 간의 균형이 유지된다는 것임.

- Lazear (1979)의 주장에 따르면, 현재 정년이 55세인 기업의 경우 근로자의 생애 총 생산성과 생애 총 임금간의 균형이 유지되기 위해서는 55세에 근로자가 퇴직하여야 함. 이는 “정년 55세에 적합한 생산성과 임금의 균형”이 존재한 것임. 그런데 정년이 60세로 연장되면 생산성과 임금 간의 기존 균형이 무너지면서 “정년 60세에 적합한 생산성과 임금의 균형”을 다시 찾아야 함.

- 따라서 정년 60세로 연장됨으로 인하여 55세 퇴직하여야 할 근로자가 56~60세 동안 계속 근무할 경우 그 근로자의 임금은 56~60세 기간 동안의 생산성에 적합한 임금을 수령하여야 ‘생산성과 임금의 균형’은 유지될 것임.
- [그림 2]는 Lazear (1979)의 주장에 근거하여 작성된 “생산성과 임금의 균형”을 나타내는 도표임.
 - 현재 정년 55세 시대의 “생산성과 임금의 균형”은 균형점 (e)을 중심으로 한 <면적 ace>와 <면적 bde>가 동일할 때 유지됨. [그림 2]에서 <면적 ace>와 <면적 bde>은 동일한 것으로 간주함.
 - “현 정년 55세 생산성과 임금의 균형”은 정년 60세 입법화 인하여 무너지게 됨. 따라서 “정년 60세에 적합한 생산성과 임금 균형”을 재구성하여야 함.
 - ✓ “정년 60세에 적합한 생산성과 임금균형”을 위해서는 균형점 (e)의 이동이 불가피하며, 새로운 균형점 (e)의 자리매김에는 오랜 시간이 소요됨.
 - 새로운 “생산성과 임금의 균형점”의 형성과 “정년 60세에 적합한 생산성과 임금 균형” 상태가 형성되기 이전에 근로자의 정년 연장 시기인 56세 ~60세의 임금은 생산성에 연동된 임금수준으로 지급되는 것이 합리적일 것임.
 - ✓ 단기적으로 55세 이후 <점 d>를 지나 60세까지의 생산성곡선에 부합되는 임금수준을 설정할 필요가 있으며, 장기적으로 “정년 60세에 적합한 생산성과 임금 균형 모델” 개발이 필요함.

[그림 2] 정년 55세 시대의 생산성과 임금 균형 모델과 그 변화



- 현재 정년 이후의 연령, 예를 들어 56세 때의 임금은 56세 때의 생산성과 균형을 유지하여야 함. 연공급제 임금체계 하에서 55세 때의 임금 <점 b>는 55세 때 생산성 <점 d>보다 높은 수준이기에 56세 때의 생산성에 적합한 임금은 55세 때 임금 수준 <점 d>보다는 낮을 것임.
 - 현 정년 55세 이후 56~60세까지의 생산성에 연동된 합리적 임금 결정 방식
 - ✓ 근로자의 재직 기간 동안의 평균 임금은 생애 평균 생산성에 부합되는 임금이므로 해석 가능함. 따라서 56~60세의 생산성은 생애 평균 생산성으로 간주하여 56~60세 기간 동안 임금을 생애 평균임금으로 산정 가능함.

◆ 쟁점 사항

- (1) 근로자의 생애 평균임금을 생애 평균생산성의 가치로 간주할 수 있는지 여부
- (2) 정년 연장되는 첫 해인 근로자 연령 56세와 그 이후의 노동생산성에 대한 일반적 모델 개발과 그에 부합되는 정확한 임금 수준을 설정하는 것은 매우 어려울 것임. 따라서 정년 연장되는 56세~60세 사이의 노동생산성에 부합하는 임금 결정 방식에 대한 이견이 존재할 것임.
- (3) “정년 55세 시대의 생산성과 임금의 균형 모델”에서 “정년 60세 시대의 균형 모델”로의 전환에는 오랜 시간이 소요될 것임.

다. 2013년 정년 60세 입법화 이후 임금피크제 도입 사례에 근거한 합리적 임금피크제 도입 방안

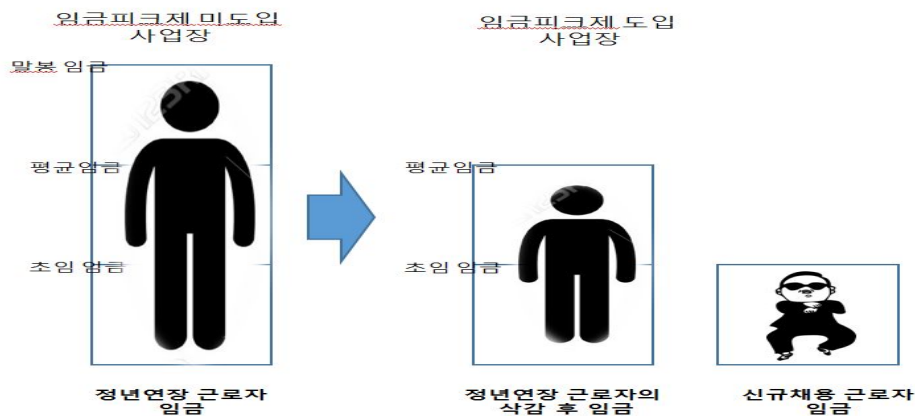
- 2013년 4월 정년 60세 입법화 이후 개별 기업에서 노·사 합의에 의하여 도입된 임금피크제 사례는 앞선 <표 2>에 나타나 있음. <표 2>에 나타난 바와 같이 현재 정년 55세 이후 최저 20%, 그리고 최고 30% 임금감액률을 보이고 있음.
 - 2013년 4월 정년 60세 입법화 이후 개별 사업장에서 노·사 합의에 의한 임금피크제 도입 시 임금감액률은 30% 미만으로 나타남.

라. ‘청·장년 일자리 상생’을 위한 합리적 임금피크제 도입 방안

- 통계청의 조사에 의하면 2015년 2월 청년층 (15~29세) 실업률은 1997년 IMF 경제 위기 이후 처음으로 두 자리 수치인 11.1%를 나타내고 있음.
- 최근 연구들에 의하면, 정년연장과 병행한 임금피크제 도입은 청년층 신규 일자리 창출에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.

- 이지만 등 (2012) 연구에 의하면, 300인 이상 사업장에서 임금피크제 도입 없이 정년을 연장한 기업에서는 청년고용이 7.3% 감소한 반면, 임금피크제를 도입한 사업장에서는 청년고용이 24.4% 증가한 것으로 나타남.
 - 고용노동부의 임금피크제 도입 현황 및 효과 분석 (고용노동부, 2015)에 의하면, 임금피크제를 도입한 곳에선 신규 채용한 사람 가운데 30세 미만 청년층 비율이 50.6%로 도입하지 않은 곳(43.9%)보다 높은 것으로 나타남.
- 정년 연장되는 장년의 임금을 임금피크제 도입으로 삭감된 임금으로 청년층 일자리 창출 비용으로 활용함으로써 “청·장년 일자리 상생 모델” 개발이 필요함. [그림 3]은 청·장년 일자리 상생 모델을 위한 합리적인 임금피크제 도입 방안을 보여주고 있음.
- [그림 3]은 초봉과 말봉 근로자들의 임금격차가 3배인 기업에서 정년연장의 혜택을 보는 근로자의 임금을 1/3 조정하여, 절감되는 재원으로 청년 신규채용을 하는 사례를 보여주고 있음.
 - ✓ 초봉과 말봉 근로자들의 임금격차가 3배인 기업에서 절감되는 재원으로 청년 신규채용을 하기 위해서는 정년연장 근로자의 임금을 1/3 조정할 필요가 있음.
 - 초봉과 말봉 근로자들의 임금 격차가 3배 이하인 기업의 경우에 정년연장 근로자의 임금을 조정하여 청년 신규채용을 하기 위해서는 임금조정 폭이 과다할 수 있음. 예를 들어, 초봉과 말봉 근로자의 임금격차가 2.5배인 경우 정년연장 근로자의 임금을 조정하여 청년 신규 근로자를 채용하기 위해서는 40%의 임금 조정이 필요함.
 - ✓ 청년층 신규채용을 하기 위한 정년 연장 근로자의 임금 삭감 폭이 과도한

[그림 3] 청·장년 일자리 상생을 위한 합리적 임금피크제 도입 방안



출처: google.com 이미지

경우, 정부의 임금피크제 지원금 (1인당 연간 최대 1,080만원) 제도를 활용
혹은 노·사간의 합의를 통하여 삭감되는 임금을 조정할 필요가 있음.

- 정년연장과 함께 임금피크제 병행 실시할 경우 절감되는 인건비로 창출되는 청년
신규 일자리로 인하여 ‘장년-청년 세대 간 상생 모델’ 정착을 가능하게 함.
 - 임금피크제 도입에 노·사가 합의한 사업장일수록 노·사 협력 문화가 정착되어
있으며, 이러한 노·사 협력 관계는 임금피크제 도입에의 합의로 인건비를 절감
하며, 절감된 비용으로 청년 신규 채용을 확대할 수 있을 것임.

VI. 결 론

- 2013년 입법화된 정년 60세 연장은 우리사회의 급속한 고령사회화와 조만간 직면
하게 될 생산가능인구의 감소 현상을 대비하기 위한 방안으로 사회적 공감대가 형
성되어 있음. 그러나 법안의 입법 시기와 기업에 미칠 인건비 부담에 대한 우려는
입법화 이전부터 지속적으로 야기되어 왔음.
 - 우리사회의 고령화 속도를 감안할 때 정년 60세 법안의 입법화가 4~5년 정도
조기 실행된 경향이 있음.
 - 정년 60세 연장으로 근로자의 고용안정성 향상과 기업의 인건비 부담을 해소하
기 위한 절충적 방안으로 임금피크제 도입 및 임금체계 개편에 대한 필요성이
강조되고 있음.
 - 정년 60세 안착을 위해서는 임금피크제 도입과 임금체계 개편은 불가피한 조치임.
 - ✓ 정년 연장과 임금체계 개편이 동시에 사회적 이슈인 나라는 ‘호봉제적 임금
체계’를 가진 일본과 우리나라 두 나라 뿐임.
- 본 발표문은 정년 60세 시대 안착을 위한 사회통념상 수용가능한 합리적인 임금피
크제 도입을 위한 몇 가지 조건을 제시하고 있음(이지만, 2013a; 2013b; 2013c).
 - 첫째, 정년이 60세로 연장과 함께 병행된 임금피크제 도입은 근로자들이 정년
60세 연장 입법화 이전 받은 생애 총임금 보다 더 많이 임금수령이 가능한 방
향으로 이루어져야 함.
 - ✓ 이는 근로자들의 입장에서 정년이 연장됨으로써 5년간 더 기업을 위하여 근
로하는데 이에 대한 보상이 없는 임금피크제 도입에 동의하기 힘들기 때문임.
 - 둘째, 정년 60세 연장으로 발생하는 추가인건비가 기업의 경쟁력 향상에 미치

는 부정적인 영향을 최소화 하여야하기 때문에, 근로자들의 생애 총임금 수준은 증가하되 기업의 성공적인 운영과 지속성장을 가능하게 하는 범위 내에서 생애 총임금 증가가 이루어져야 함.

✓ 정년 60세 안착을 위한 임금정책으로 임금피크제 실행 및 임금체계 개선에 대한 노·사 합의를 원만히 유도하기 위해서는 “근로자의 생애 총임금이 감소하지 않으면서 기업의 지속적 성장 및 경쟁력 제고가 가능한 범위 내에서의 임금이 결정되는 임금모델 개발”이 필요함.

- 셋째, 정년 60세 법안의 안착을 통한 기업의 지속적 성장과 경쟁력 제고를 위해서 임금피크제 실행과 임금체계 개선이 근로자에게 불이익을 야기하는 정책이 아니라 정년 60세 안착을 위한 불가피한 정책임에 대한 노·사간의 공감대과 신뢰 형성에의 최선이 필요함.
- 마지막으로 정년 60세 법안 실행으로 발생 가능한 고직급·고연령 근로자의 과잉 인력화를 예방하기 위해서 고연령 근로자의 경험과 지식을 효과적으로 활용 가능한 ‘고령친화적 기업경영모델 개발’(이지만·정승화, 2006)과 함께 현재 ‘정년 55세 인력관리 시스템’에서 향후 ‘정년 60세 인력관리 시스템’으로 전환이 필요하다.

1. 정년 60세 연장과 병행한 임금피크제의 합리적 도입 방안

가. 해외 사례에 근거한 합리적 임금피크제 도입 방안

- 일본에서 60세 정년 연장으로 종래 근로조건이 변경됨에 따라 불이익을 받는다고 주장한 근로자가 변경된 취업규칙의 불이익변경에 대하여 회사측을 대상으로 소송을 제기한 사건이 있었음. 이에 대해 일본 최고 재판소는 취업규칙 변경의 효력을 인정하였음.
 - 본 일본 사례는 정년 60세 연장 법안이 입법화되기 이전 개별 기업인 Y 은행에서 당시 정년 55세에서 60세로 연장하면서 발생한 사례임.
 - 본 사례가 정년 60세 법안이 실행되는 2016년 이후에도 적용 가능한 사례인지에 대한 논쟁은 존재할 수 있음.

나. 노동생산성과 임금 균형에 근거한 합리적 임금피크제 도입 방안

- Lazear (1979)의 주장에 따르면, 현재 정년이 55세인 기업의 경우 근로자의 생애 총 생산성과 생애 총 임금간의 균형이 유지되기 위해서는 55세에 근로자가 퇴직하

여야 함. 이는 “정년 55세에 적합한 생산성과 임금의 균형”이 존재한 것임. 그런데 정년이 60세로 연장되면 생산성과 임금 간의 기존 균형이 무너지면서 “정년 60세에 적합한 생산성과 임금의 균형”을 다시 찾아야 함.

- 따라서 정년 60세로 연장됨으로 인하여 55세 퇴직하여야 할 근로자가 56~60세 동안 계속 근무할 경우 그 근로자의 임금은 56~60세기간 동안의 생산성에 적합한 임금을 수령하여야 ‘생산성과 임금의 균형’은 유지될 것임.
 - 정년 연장되는 첫 해인 근로자 연령 56세와 그 이후의 노동생산성에 대한 일반적 모델 개발과 그에 부합되는 정확한 임금 수준을 설정하는 것은 매우 어려울 것임. 따라서 정년 연장되는 56세~60세 사이의 노동생산성에 부합하는 임금 결정 방안에 대한 이견이 존재할 것임.
 - “정년 55세 시대의 생산성과 임금의 균형 모델”에서 “정년 60세 시대의 균형모델”로의 전환에는 오랜 시간이 소요될 것임.

다. 2013년 이후 임금피크제 도입 사례에 근거한 합리적 임금피크제 도입 방안

- 2013년 4월 정년 60세 임박화 이후 개별 사업장에서 노·사 합의에 의한 임금피크제 도입시 임금감액률은 30% 미만으로 나타남.

라. “청·장년 일자리 상생모델”개발을 위한 합리적 임금피크제 도입 방안

- 정년 연장되는 장년의 임금을 임금피크제 도입으로 삭감된 임금으로 청년층 일자리 창출 비용으로 활용함으로써 “청·장년 일자리 상생 모델” 개발이 필요함.

참고문헌

- 고용노동부 (2013), 『사업체 임금근로시간조사 부가조사』, 고용노동부.
- 고용노동부 (2014), 『사업체 노동력 조사 부가조사』, 고용노동부.
- 고용노동부 (2015), 『임금피크제 도입 실태조사』, 고용노동부.
- 국회 환경노동위원회 (2013), “고용상 연령차별 일부개정 법률안”, 대한민국 국회.
- 김정한 (2003), 『임금피크제 도입방안』, 한국노동연구원 토론회.
- 김정한 (2008), 『임금피크제 실태조사』, 한국노동연구원/고용노동부.
- 안희탁 (2014), “일본의 60세 정년연장과 중장년 인력 활용 실태”, 『정년 60세 시대 인사관리 이렇게 준비하자』, (안종태 외 8인), 호두나무 : 100~190쪽.
- 이지만·정승화 (2006). 『고령 친화적 기업경영모델 개발과 확산에 관한 연구』. 보건복지부.
- 이지만 등 (2012), 『고령자 고용연장제도 연구』, 고용노동부.
- 이지만 (2013a). “정년 60세연장과 임금피크제”. 『국회보』 6월호. 대한민국 국회.
- 이지만 (2013b). “정년 60세시대의 과제: 임금체계 개편”, 『경영계』 6월호. 경총.
- 이지만 (2013c). “정년연장에 따른 임금체계 개편방안”. 『정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회』 발표문. 한국노동경제학회.
- 정진호 (2011), “고령자 고용 및 임금실태”, 정진호 외 (2011), 노동력 고령화와 임금체계 혁신, 한국노동연구원 연구보고서 10 : 3~30쪽.
- 통계청 (2011), 장래인구추계
- Lazear, E.P. (1979), “Why is there mandatory retirement?”, *The Journal of Political Economics*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261~1284, The University of Chicago Press.

【발제 II】

취업규칙 변경의 합리적 기준과 절차

정 지원

(고용노동부 근로기준정책관)

I. 정년 60세 시대와 임금체제 개편

- 고령화 사회에 대응, 근로자의 고용안정과 생산가능인구 부족현상에 대비하기 위해 「고령자고용촉진법」(이하 “법”이라 함)은 ‘13. 4월 60세 정년을 법제화
 - 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하며
 - 60세 미만으로 정년을 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주하도록 규정하고 사업장 규모에 따라 단계적* 시행(법 제19조)
 - * 300인 이상 사업장, 공공기관: ‘16.1.1.부터
 - 300인 미만 사업장, 국가 및 지방자치단체: ‘17.1.1.부터 시행
 - 60세 이상으로 정년을 연장하는 사업장의 사업주와 근로자 과반수로 조직된 노동조합(또는 근로자의 과반수를 대표하는 자)는 사업장 여건에 따라 임금체제 개편 등 필요한 조치를 하여야 함(법 제19조의2)
 - 고용노동부장관은 임금체제 개편 등을 하는 사업주 또는 근로자에게 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있도록 함 (법 제19조의2)
- 노사에게 임금체제 개편 의무를 부과한 것은 연공급 등 임금체제 하에서 기업의 인건비 상승 부담으로 장년들은 조기 퇴출 등으로 오히려 고용이 불안정해지고
 - 청년 신규채용 위축으로 청년 일자리 문제가 더 가중되는 문제를 해소하기 위한 입법 정책적 결단으로 판단됨
 - 한편, 입법당시 국회 심의과정을 보면 정년 법제화 논의 시 정년 연장에 따라 임금 조정 등이 불가피하다는 데 인식을 같이하고
 - 정년 60세 법제화와 함께 임금체제 개편을 의무화하는데 공감한 것으로 보임
- 법 시행을 앞두고 일부에서는 임금체제 개편의 일반적 형태인 임금피크제 도입 등을 ‘임금을 깎자는 것 아니냐’는 시각도 존재
 - 그러나 정년 법제화와 임금체제 개편은 장년들의 생애 소득은 유지하면서 고용을 안정시키는 한편,
 - 기업의 재정 여건을 감안하면서 청년 등 신규 일자리를 창출토록 하여 아버지와 아들 세대 모두 상생할 수 있는 Plus Sum으로 인식할 필요

* 이 자료는 노·사, 학계·전문가, 국민의 의견 수렴 및 공론화를 위하여 5.28. 공청회에서 발제하는 내용입니다. 정부의 최종적인 취업규칙 지침(가이드라인)이 아니며, 향후 공청회 등에서 제기된 의견을 토대로 계속 보완해 나갈 계획임을 밝혀드립니다.

- 노사가 정년연장과 임금피크제 도입에 공감하고 이를 시행한 사업장은 장년 고용이 안정되고, 청년 신규채용 효과도 높은 것으로 나타남

<표 1> '14년도 임금결정 현황조사 분석 결과(7,571개 사업장)

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

II. 임금체계 개편과 취업규칙

1. 현황

- 취업규칙은 사용자가 사업장의 질서유지와 효율적인 업무수행, 사업장내 근로조건 의 집단적·통일적 적용을 위하여 근로자에 대한 근로조건과 복무규율에 관한 기준을 정한 규칙을 말함
 - 사용자에게 의하여 작성된다는 점에서 근로자의 권리가 침해될 수 있어 「근로기준법」은 취업규칙의 작성·변경 및 그 내용에 일정한 법적 규제를 규정하고 있음
 - 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하고(근로기준법 제93조)
 - 취업규칙을 작성·변경하는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 청취하여야 하며 그 내용이 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 함(근로기준법 제94조)
- 따라서, 사업장의 임금체계 개편은 임금 등 근로조건과 복무규율에 관한 사항을 규정한 취업규칙 등의 변경을 수반
 - 노사는 「고령자고용촉진법」상의 임금체계 개편 의무를 이행하는 동시에 「근로기준법」상의 취업규칙 변경의 기준과 절차*도 준수하여야 하며
 - 정부는 법령에 위반되지 않도록 지도**해야 할 권한과 책임

- * 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우, 근로자 과반수를 대표하는 노동조합, 없는 경우 근로자 과반수의 동의 필요(근로기준법 제94조, 위반시 벌금 500만원)
- ** 사용자가 취업규칙 변경시에는 고용노동부에 신고하도록 규정, 지방관서 변경된 취업규칙 내용이 법령이나 단체협약에 맞게 변경되었는지를 심사하여 위반 시에는 변경명령(근로기준법 제96조, 위반시 벌금 500만원)

2. 지침 마련의 필요성

- 취업규칙 변경에 있어 현행법과 판례에서 말하는 “불이익”과 “사회통념상 합리성”이라는 개념과 법리는 그 추상성으로 인해 법 적용과 해석을 둘러싼 불확실성이 존재
 - 특히, 일반적인 취업규칙 변경이 아니라 법률 개정에 따른 정년제 시행과 임금체계 개편의 불이익 여부 등에 관한 법적 판단을 함에 있어 학설과 실무에서 이견이 존재
 - 아울러, 지난 1~3월 노사정 협상 과정에서 노사단체가 이견을 보였고 금년도 산업현장에서도 정년 60세, 임금피크제 도입 등 임금체계 개편을 둘러싼 노사간 갈등에 대한 우려도 증대
 - * 경영계: 노동계가 임금체계 개편은 불이익변경으로 동의를 받아야 한다고 하며, 정년 연장만을 주장한다며 이에 임금동결, 신규채용 축소, 고용조정으로 대응한다는 입장
 - * 노동계: 경영계가 실질적으로 고용안정을 보장하지 않으며 일방적으로 임금 삭감만 하려 한다며 임금피크제에 반대 입장
- ⇒ 현재 임금피크제 도입 사업장은 9.4% 수준
- 이에 정부는 「고령자고용촉진법」 및 「근로기준법」 취지, 판례 등을 토대로
 - 법 적용과 해석을 둘러싼 불확실성을 해소하여 노사간 성실한 협의를 도모하고 정년 60세와 임금체계 개편의 안정적 정착을 할 책무가 있음
 - 특히, 장년들의 고용안정과 청년들의 일자리를 지속적으로 창출 지원하고자 하는 것으로 임금의 일방적 삭감이나 하향 평준화를 위한 것이 아님
- 금일 공청회에서 제기된 노사단체, 전문가 및 국민 의견을 충분히 수렴, 보완
 - 법정 정년에 따른 임금체계 개편에 관한 불이익여부 등 법적 쟁점에 대한 판단 기준을 제시

- 노사가 이를 참고하여, 취업규칙을 개정하도록 지원하는 한편, 지방노동관에서 취업규칙 심사 시 활용하고자 함(지침개정)

Ⅲ. 정년 법제화 및 임금체계 개편 관련 취업규칙 지침 개정 검토

1. 기본 방향

- 법령과 판례의 법리를 토대로 판단 기준 제시
 - 「고령자고용촉진법」, 「근로기준법」 규정과 함께 취업규칙 변경 시 불이익여부, 사회통념상 합리성 판단과 관련된 축적된 판례를 토대로 마련
 - * 그간 현장 수용도를 높일 수 있도록 토론회 개최 등 다양한 방식으로 노동법학자, 변호사, 노무사 등 전문가 의견을 청취
- 노사간 자율적 교섭과 협력을 촉진, 지원
 - 노사가 정년 연장 또는 임금체계 개편을 별개의 기득권익으로 판단, 그 어느 하나만을 반영하려는 것은 불합리
 - 노사 모두에게 정년 60세에 따라 임금체계 개편 의무를 부여한 법 취지에 따라 노사는 임금체계 개편에 적극적으로 협력하여야 함
 - 사용자는 정년을 보장해야할 규범적 의무를 부담, 취업규칙 작성, 변경을 통해 고용안정과 임금 등 근로조건을 형해화해서는 안됨
 - 근로자도 사용자와 함께 정년 60세와 조화를 이루는 임금체계 개편의 책무가 있음
 - 취업규칙 불이익변경 및 사회통념상 합리성 이론에 관한 법리를 토대로 한 지침이 공정한 교섭과 협력의 Rule로 작용할 수 있도록 함

2. 취업규칙 변경 관련 판례 법리

- 불이익변경
 - 취업규칙의 불이익변경이란 취업규칙의 변경이 근로조건을 낮추거나 복무규율을 강화하는 것을 의미함

대법원 1993. 1. 26. 선고 92다49324

근로기준법 제 95조제1항에 의한 취업규칙의 작성 또는 변경이 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 내용일 때에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자집단의 집단의사 결정방법에 의한 동의를 요하고 이러한 동의가 없이 작성, 변경된 취업규칙은 무효라고 보아야 할 것이다

- 취업규칙의 불이익변경은 **기존의 규정을 변경하는 방식**으로 이루어지지만 기존의 근로조건에 관한 규정을 **삭제**하거나 일정기간 **그 적용을 배제하는 방식**으로도 가능함
- 또한, 기존의 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 것뿐만 아니라 **새로 작성하는 경우에도 이전에 적용되던 근로조건 보다 불리하게 규정하는 경우**를 포함함
- 그러나 **일정 근속기간까지만** 근로조건을 정하고 있는 경우에 해당 기간을 **초과하는 부분**에 관하여 새로운 내용을 신설하거나
- 기존에 정하지 아니한 내용을 보충·추가하는 것이라면 당초 근로조건을 정한 **바가 없어 취업규칙의 변경이 아닌 작성 또는 제정에 해당하는 것으로 볼 수 있음**

대법원 2001. 10. 30. 선고 2001다24051 판결 등

퇴직금규정이 초창기에 우선 일정한 근속기간까지에 대하여만 지급률을 정하고 있었다면, 이를 초과하는 근속기간에 대한 퇴직금규정은 정하여진 근속기간의 누진율을 그대로 적용하겠다는 취지로 볼 것이 아니라, 그 부분은 추후 검토하기로 유보하여 아직 제정되지 않은 것으로 보아야 할 것이다. 회사가 근로자집단의 동의를 받지 않고 근속기간 15년까지의 지급율만을 규정하고 있던 종전의 퇴직금규정을 30년까지의 지급율을 정하는 것으로 수정하면서 그 누진율도 15년까지의 근속기간에 대한 종전 지급율을 인하고 15년을 초과하는 근속기간에 대하여도 종전의 15년까지의 지급율보다 적은 비율에 의한 금액을 지급하는 것으로 새로이 규정을 둔 경우, 개정 퇴직금규정 중 근속기간 15년까지에 대한 부분은 개정 전 퇴직금규정에 비하여 누진율을 크게 낮춘 것이어서 비록 기초임금의 범위를 넓혔다 하더라도 전체로서 근로자에게 불리하게 변경된 것이라면 그 변경에는 개정 전 규정의 적용을 받고 있던 근로자집단의 동의를 요한다 할 것인데 퇴직금규정의 개정이 그러한 동의를 받지 않고 이루어졌으므로 특별한 사정이 없는 한 무효라 할 것이나, 개정 퇴직금규정 중 15년을 초과하는 근속기간에 대한 부분은 근로기준법의 기준에 적합하고 그보다 유리한 종전 규정이 존재하지 않아 종전의 근로조건을 불이익하게 변경한 것이라고 할 수 없으므로 근로자집단의 동의를 얻거나 의견청취를 하지 않았다 하여도 이를 이유로 그 부분을 무효라 할 수 없고 새로운 퇴직금규정의 제정으로 서 유효하다 할 것이어서, 결국 15년까지의 근속기간에 대하여는 개정 전 퇴직금규정이, 15년을 초과하는 근속기간에 대하여는 개정 퇴직금규정이 각 적용된다

□ 취업규칙 변경사항이 복수인 경우

- 다수의 근로조건이 동시에 변경되는 경우에 일부는 유리하고 일부는 불이익하게 변경되는 경우라면 변경되는 근로조건 전체를 종합적으로 고려하여 불이익변경 여부를 판단하여야 한다는 의견도 있으나
 - 판례는 원칙적으로 근로조건 각 항목에 대하여 개별적으로 판단하되 하나의 근로조건을 결정짓는 요소가 여러 가지가 있으며 각 요소의 변경 사이에서 서로 대가관계나 연계성이 인정되고 비교 가능한 경우에는 불이익 변경 여부를 전체적·종합적으로 판단함

대법원2001. 4. 24. 선고 2001다1726 판결

취업규칙의 일부인 퇴직금 규정의 개정이 근로자들에게 유리한지 불리한지 여부를 판단하기 위해서는 퇴직금 지급률의 변화와 함께 그와 대가관계나 연계성이 있는 기초임금의 변화도 고려하여 종합적으로 판단하여야 한다. 회사가 새로운 수당을 신설하면서 퇴직금규정을 개정하여 그 새로운 수당을 퇴직금 산정의 기초임금에서 제외시킨 경우에는 퇴직금 규정의 개정을 전후하여 퇴직금 액수에 변동이 있는 것이 아니어서 기존의 근로자들의 기득의 권리나 이익을 박탈하는 것이 아니므로 그와 같은 개정은 근로자에게 불리한 개정이라고 할 수 없다.

□ 불이익변경과 사회통념상 합리성

- 판례는 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에도 그것이 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있는 변경에 해당하는 때에는 근로자 집단의 동의를 받지 않은 경우에도 변경의 효력을 인정함
- 판례 경향을 보면 종래에는 사회통념상 합리성 이론을 불이익변경 여부 판단과 결부시켜 정년제 신설, 퇴직금 누진제→단수제로 변경 등 근로조건을 저하시키는 경우에도 사회통념상 합리성이 있으면 불이익한 변경이 아니라는 논리구조를 취하였음(대법원 1978.9.12. 선고 78다1046판결 등)
 - 그러나 '89년 『근로기준법』에 취업규칙 불이익변경에 근로자 집단의 동의절차를 규정한 이후에는 사회통념상 합리성 여부를 불이익 여부 판단과 분리시켜 불이익하더라도 합리성이 있으면 동의를 받지 않은 경우에도 변경의 효력을 인정하고 있음(대법원 2001.1.5. 선고, 99다70846판결 등)
 - 다만, 그 인정범위에 있어서 법원은 취업규칙 불이익변경의 경우 근로자 집단의 동의 규정이 있음을 감안하여 중요한 근로조건 변경에는 사회통념상 합리성을 엄격하게 적용·해석하는 경향

<사회통념상 합리성 유무 판단을 위한 고려 요소>

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 ④ 대상 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 함)

3. 정년 연장과 임금체계 개편에 대한 검토

가. 불이익변경 여부

- 정년 60세 법제화에 따른 취업규칙 변경은 일반적인 사례와 달리 근로계약 당시 예상하지 못한 법 개정¹⁾에 따른 변경이며
 - 법률로 정년 연장과 임금체계 개편을 의무화함으로써 복수의 근로조건 변경에 상호 대가관계 또는 연계성을 부여한 것으로 의제하여 이를 종합적으로 고려하여 불이익 여부를 판단하여야 하고
 - 정년을 연장하면서 현재의 정년 이후부터 임금을 감액하는 경우에는 현재의 정년 이후에 정해진 임금 등이 없어 비교대상인 근로조건이 없으므로 일률적으로 불이익변경이라고 판단하기 어렵다는 견해도 있음
- 그러나 그간의 판례 등을 고려해 볼 때 법정 정년 연장과 이에 따른 임금피크제 등이 하나의 근로조건으로 보아 서로 대가관계나 연계성이 반드시 인정된다고 보기 어려워 임금피크제 도입을 불이익이 아니라고 단정하기는 곤란
- 따라서, 불이익 변경 여부에 대한 확정적 판단을 내리기에 앞서 노사는 사업장 여건에 맞는 임금피크제 등 임금체계 개편을 위한 성실한 논의와 합의를 도출하도록 노력함이 원칙임

1) 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 여기에서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자 측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.)

- 동의를 얻지 못한 경우에는 기업의 원활한 운영 및 청년고용기회 확대 등을 위한 차원에서 이루어진 취업규칙 변경이라면 사회통념상 합리성 여부에 따라 그 변경된 취업규칙의 효력이 인정될 여지가 있는지를 판단할 필요

나. 사회통념상 합리성 여부

- 판례는 「근로기준법」상 불이익변경 시 동의절차를 두고 있음에도, 기업경영 환경 변화 등 여러 가지 사정상 취업규칙 변경이 필요하고,
 - 취업규칙 변경내용, 과정, 근로자대표와 협의절차 동종산업의 상황 등을 감안하여 사회통념상 합리성 이론을 적용, 변경된 취업규칙의 법적 규범성을 인정하고 있음
- 따라서 정년 60세에 따른 임금피크제 등은 특별히 달리 볼 사정이 없는 한 불이익한 변경으로 보되, 임금체계 개편 의무를 규정한 「고령자고용촉진법」의 입법취지, 정년 연장에 따른 기업의 재정·인력채용 부담 등을 고려할 때
 - 임금피크제 도입 등 임금체계를 개편할 고도의 필요성이 일반적으로 인정된다고 볼 수 있음
 - 또한 근로자는 정년연장에 따른 사실상의 이익이 있으므로 사용자가 임금체계를 합리적이고 적정하게 설계하고 근로자집단의 동의를 받기 위해 최선의 노력을 다하였으나 합의(동의)를 하지 못한 경우에는
 - 사회통념상 합리성 여부에 따라 변경된 취업규칙의 효력이 인정될 여지가 있음

4. 사회통념상 합리성의 구체적 판단 기준(예시)

◇ 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 ④ 대상 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 판단²⁾

2) 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 의

① 취업규칙의 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도

- 임금 감액 시기 및 정도 등이 중요한 판단 요소이나 정년연장으로 사실상 고용기간 연장이라는 이익을 얻은 점을 감안
 - 기존 정년시점 이후 임금피크제 도입에 따른 감액이 보편적 수준이라면 근로자가 입게 되는 불이익 정도가 크지 않음
 - 반면 기존 정년시점 이전 임금 감액분이 정년연장에 따른 수익보다 클 경우 불이익의 정도가 큼
- * 고령자고용법 입법취지를 형해화할 정도로 현저히 낮은 임금, 근로조건 변경 등의 경우 불이익이 크다고 판단 가능
- 정년 법제화에도 불구하고 실제 정년은 보장되지 않으면서 임금만 낮추려는 경우 근로자가 입게 되는 불이익의 정도가 크다고 볼 여지가 있음을 제시

② 사용자측의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도

- 「고령자고용촉진법」에서 임금피크제를 포함한 임금체계를 개편해야 할 의무를 노사 모두에게 부여하고 있고
 - 고용안정, 신규일자리 창출 여력 확보, 인건비 부담과 조화 등 개별기업의 사정과 전체적인 노동시장 상황을 고려할 때 임금체계 개편을 위한 취업규칙 변경 필요성이 인정될 여지가 있음

③ 변경 취업규칙 내용의 상당성

- 근로자측이 입게 되는 불이익 외에 경과조치 유무 등을 고려하여 변경 내용의 상당성 여부를 판단
 - 임금피크제를 적용하는 연령, 변경후의 임금 수준이 비슷한 규모의 다른 기업 또는 사회 일반적인 임금수준과 비교하여 낮지 않은 경우에는 상당성이 인정될 수 있음
 - 특히, 합리적 수준의 금액을 일정시점부터 단계적으로 감액하여 근로자가 일시에 임금 감소에 따른 생활상의 불이익을 최소화하는 경우에는 해당 취업규칙 변경 내용이 일응 상당하다고 볼 수 있음

한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기에서 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.)

- ④ 대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 여부
- 임금피크제 등의 도입에 대응하는 보상 등의 다양한 수단을 종합적으로 고려하여 근로조건의 개선 여부를 판단
 - 근로시간 단축, 업무의 조정, 복리후생 제도의 확충 등 다른 근로조건의 개선 상황을 고려
 - 「고용보험법」에 의한 임금피크제 지원금 등을 적극 활용하고 근로자가 그 혜택을 받는 경우에는 그 범위에서 근로조건 개선 노력을 기울인 것으로 볼 수 있음
- ⑤ 노동조합 등과의 충분한 협의 노력 등
- 취업규칙 변경 시 노사의 교섭 상황, 협의 노력 등을 종합적으로 고려하되, 실질적 교섭과 협력이 이루어지도록 방향성 제시
 - 사용자가 취업규칙 변경의 권한이 있다는 이유만으로 「고령자고용촉진법」의 입법 취지를 무시한 채 일방적으로 변경하거나 형식적으로만 협의를 거친 경우에는 그 합리성이 인정되기 어려움
 - 근로자 또는 노동조합 측에서, 사용자가 임금체계를 개편을 위해 상당한 수준의 협의 노력을 하였으나 대안 제시도 없이 논의를 거부 하는 등 동의권한을 남용한 경우에는 사회통념상 합리성을 인정할 수 있음
- ⑥ 동종 사항에 관한 국내 일반적인 상황
- 취업규칙 변경의 내용의 상당성 판단과 연관하여 검토
 - 같은 산업이나 업종 내에서 임금피크제 도입 사례, 임금 조정 수준 등을 고려

IV. 그 밖의 검토 사항

1. 직무전환과 직무성과급 등 임금체계 개편 등 기타 사례

- 정년 60세에 따라 고령자 적합 업무 등 다른 업무로 전환을 규정한 경우에 단순히 임금 삭감 목적으로 새로운 직군 또는 직무를 신설하여 일률적으로 배치전환을 하는 것이 아니라면 불이익변경이라고 단정 짓기 어려움
- 사업주가 성과중심의 임금체계를 도입하는 등 임금 지급방식이나 임금체계 자체를 변경하는 것은

- **사용자의 경영 판단에 관한 사항으로 인력운용의 효율성 및 생산성 향상을 도모하기 위한 것으로 그 자체로는 원칙적으로 근로조건의 불이익 변경으로 볼 수 없음**
- 그러나 임금체계를 변경하는 경우에 단지 그 산정방식을 변경하여 사실상 임금액을 **획일적으로 낮추는 등 기존 근로조건의 저하를 초래하는 경우에는 취업규칙의 불이익변경에 해당할 것임**

2. 현장에서 논란이 있던 부분을 해소

- 현재 취업규칙 변경이 특정집단에 적용되더라도 **장래에 다른 근로자 집단에 적용될 경우 전체 근로자 동의의 주체가 됨을 명확히 함**

대법원 2009. 5. 28. 선고 2009두2238 판결

정년규정의 개정으로 일반직 직원인 4급 이하 직원의 정년은 55세에서 58세로 연장되었고, 관리직 직원인 3급 이상 직원의 정년은 60세에서 58세로 단축되었으며, 이 사건 정년규정의 개정 당시 원고의 전체 직원 38명 중 관리직 직원은 12명이고, 노동조합은 관리직 3급 4명과 일반직 23명 등 총 27명으로 구성되어 있었던 점, 위와 같이 원고의 전체 직원 중 과반수가 4급 이하의 일반직 직원이라는 하였으나, 3급 이상의 관리직 직원들과 4급 이하의 일반직 직원들은 그 직급에 따른 차이만이 있을 뿐 4급 이하의 일반직 직원들은 누구나 3급 이상으로 승진할 가능성이 있으며, 이러한 경우 승진한 직원들은 이 사건 정년규정에 따라 58세에 정년 퇴직하여야 하므로 위 개정은 3급 이상에만 관련되는 것이 아니라 직원 전부에게 직접적 또는 간접적, 잠재적으로 관련되는 점 등에 비추어 볼 때 이 사건 정년규정의 개정은 당시 3급 이상이었던 관리직 직원뿐만 아니라 일반직 직원들을 포함한 전체 직원에게 불이익하여 그 개정 당시의 관리직 직원들뿐만 아니라 일반직 직원들을 포함한 전체 직원들이 동의주체가 된다고 봄이 상당하다.

- 취업규칙 불이익 변경 동의 시, 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자간 의견을 교환, 찬반의견을 집약하는 등 **민주적 절차를 준수토록 하고 근로감독관의 확인조치를 구체화**

근로기준법 관계 조문

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

제95조(제재 규정의 제한) 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1일금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

제97조(위반의 효력) 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

