

임금피크제 도입 취업규칙 불이익변경인가?

1. 서설

최근 삼성전자가 법 시행(2016년)에 2년 앞서 정년을 60세로 연장하고 만 55세 때 임금을 기준으로 56세는 90%, 57세는 81%, 58세는 73%, 59세는 66%, 그리고 60세에는 60%의 임금을 줄여나가는 임금피크제를 시행하기로 언론을 통해 발표했습니다. 임금피크제를 도입하기 위해서는 취업규칙 등 규정변경이 필요하며 그 변경내용이 근로자에게 불이익한지 여부에 따라 절차(동의 또는 의견)에 차이가 있는바 이하에서는 임금피크제 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당되는지 여부와 관련 절차에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련규정

1) 근로기준법 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.

3. 임금피크제도입이 취업규칙 불이익변경인가

(예) 현재 정년이 55세인 사업장에서

Case 1) 53세부터 임금피크제를 도입하는 경우

Case 2) 55세부터 임금피크제를 도입하는 경우

Case 1) 53세부터 임금피크제를 도입하는 경우

현재 정년이 55세이지만 임금피크제를 도입하면서 임금삭감이 53세부터 시행되는 경우에는 해당 연령(53세)에서는 기존의 근로조건(임금 등)이 저하되는 것이므로 취업규칙 불이익 변경에 해당되어 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 받아야 합니다.

【관련 행정해석】 근기68207-890, 2003.07.16

귀 질의 내용과 같이 근로자 과반수이상으로 조직된 노동조합이 있는 경우, 조합원과 비조합원에게 공통적으로 적용되는 보수규정(취업규칙)을 개정하여 (정년이전에) 모든 근로자가 일정 연령(또는 특정 직위)에 도달하면 임금이 삭감되도록 불이익하게 변경하는 경우라면, 변경 시점에서 일정 연령(또는 특정 직위)에 도달한 근로자뿐만 아니라 전체 근로자에게 적용되는 것으로 보아야 하며, 따라서 그 취업규칙의 불이익변경을 위해서는 전체 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받아야 할 것으로 사료됨.

Case 2) 55세부터 임금피크제를 도입하는 경우

현재 정년이 55세인데 정년을 60세로 연장하면서 55세부터 임금피크제를 도입하면서 임금삭감이 55세부터 시행되는 경우에는 정년이 연장된 기간에 한하여 임금수준을 종전보다 저하시키는 경우라면 기존 정년까지는 현행의 임금수준을 보장받고, 연장되는 정년기간에 한해서만 일부 임금삭감을 전제로 하는 것이므로 불이익한 변경에 해당되지 않

아 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들으면 됩니다.

【관련 행정해석】 근기68207-2163, 2002.06.08

정년을 55세에서 58세로 3년 연장하되, 연장된 기간 중 임금을 정년 당시의 70% 수준으로 지급하는 것을 노동조합과 단체협약을 통해 합의하고 이에 따라 취업규칙을 변경하는 것이 타당한지 여부에 관한 내용으로 보임.

귀 질의와 같이 정년이 연장된 기간에 한하여 임금수준을 종전보다 저하시키는 경우에는 종전에 비해 근로자에게 불이익하다고 볼 수 없으므로 달리 불 사정이 없는 한 취업규칙 변경 시 근로자의 집단적 방식에 의한 동의를 얻어야 하는 것은 아니라고 사료됨.

4. 결어

2016년부터는 300인 이상, 2017년부터는 300인 이하 사업장에서 정년 60세가 의무화됨에 따라 각 기업에서는 정년연장에 따른 인건비 부담을 최소화하기 위하여 단계적 임금삭감을 통한 임금피크제 도입을 검토하고 있습니다. 그러나 근로자 입장에서는 가만히 있어도 2016년 또는 2017년도부터 정년이 60세가 되는데 굳이 임금피크제를 도입해야 하냐며 반대하는 현장의 소리가 있습니다. 기업에서는 법에 따른 정년연장에 따른 기업의 경영상 어려운 점과 임금피크제 도입취지를 잘 설명하여 성공적인 정년제 및 임금피크제가 운영될 수 있도록 해야 할 것입니다. 끝.

2014. 3. 10

노무법인 두레 공인노무사 박규희