

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2022다202894 임금
원고, 상고인 원고 1 외 13인
소송대리인 법무법인(유한) 로고스
담당변호사 김창석 외 3인
피고, 피상고인 중소기업은행
소송대리인 법무법인(유한) 세종
담당변호사 이병한 외 2인
원 심 판 결 서울고등법원 2021. 12. 14. 선고 2020나2037759 판결
판 결 선 고 2023. 6. 29.

주 문

상고를 모두 기각한다.
상고비용은 원고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 합리적인 이유 없는 연령차별 주장에 관한 상고이유에 대하여

가. 구 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(2020. 5. 26. 법률 제17326호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 고령자고용법'이라 한다) 제4조의4 제1항은 "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 있다. 여기서 '합리적인 이유가 없는' 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 참조).

나. 원심은 다음과 같은 사정 등을 종합하면 이 사건 임금피크제를 시행하면서 원고들이 다른 연령대의 근로자들에 비해 임금피크제의 적용기간과 임금지급률에서 불리하게 된 이 사건 경과규정을 둔 것은 합리적 이유가 있으므로, 피고가 원고들을 합리적 이유 없이 연령을 이유로 차별하였다고 보기는 어렵다고 판단하였다.

(1) 이 사건 경과규정 시행 당시 피고로서는 정규직 근로자에 대한 임금피크제 적용기간을 단축하고 준정규직까지 통합적으로 적용할 임금피크제 운용규정을 마련할 필요가 있었다.

(2) 피고는 일시에 임금피크제 기간을 변경할 경우 예상되는 인력운용이나 경영상 부담을 완화하고자 단계적, 점차적인 변경을 내용으로 하는 이 사건 경과규정을 둔 것으로 보인다.

(3) 이 사건 경과규정을 포함한 이 사건 임금피크제는 기획재정부, 금융위원회와 협의를 거치고, 이 사건 노동조합과의 합의에 근거하여 시행되었으므로 절차적으로 흠

결이 없다.

(4) 이 사건 임금피크제 도입으로 다른 근로자들에 비해 원고들의 임금피크제 적용기간 또는 임금지급률이 불리하게 된 것은 사실이다. 그러나 원고들은 이 사건 임금피크제 도입 이후에도 임금피크제 적용 직전까지 희망퇴직 선택권을 부여받은 반면 그 이후 출생 근로자들에 대해서는 희망퇴직제도가 폐지된 점, 원고들의 임금피크제 진입 시기가 매우 임박해 있었던 점과 이 사건 임금피크제의 도입 목적 및 취지, 운영 경과 등을 두루 감안하면, 결과적으로 원고들이 다른 근로자들에 비해 불리한 규정을 적용받게 되었다는 사정만으로 이 사건 임금피크제가 합리적인 이유 없이 원고들을 차별하는 것이라고 단정하기 어렵다.

(5) 이 사건 경과규정을 포함한 이 사건 임금피크제로의 변경은 원칙적으로 피고의 권한에 속하는 내용으로 그 필요성 및 상당성이 인정되고, 내용도 원고들이 종전보다 불리해지는 것은 아니고 유리한 개정 내용이 적용받지 못하는 것에 그치므로 현저히 합리성을 결여하였다고 단정하기 어렵다.

다. 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 연령을 이유로 한 임금차별(특히 임금피크제에 따른 임금지급률 차별)에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없고, 판결의 이유를 밝히지 아니하거나 이유에 모순이 있는 잘못도 없다.

2. 동일가치노동 동일임금원칙 위반 주장에 관한 상고이유에 대하여

가. 원심은 그 판시와 같은 이유로 1961년 출생한 근로자들(원고들 포함)과 1962년 이후 출생한 근로자들이 임금피크제 적용 대상이 되어 함께 고경력직원으로 근무하는 기간 동안에 동일가치의 노동을 제공한다고 보기는 어렵다고 보아, 이와 다른 전제

에 선 원고들의 주장은 더 나아가 살필 필요 없이 받아들이지 않는다고 판단하였다.

나. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 일부 부적절한 부분이 있으나 원고들의 이 부분 주장을 배척한 결론은 정당하므로, 상고이유 주장과 같이 동일가치노동 동일임금원칙에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 원고들의 상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 오경미

 대법관 박정화

주 심 대법관 노태약