

노동판례리뷰

안전보건조치의무의 해석 방식

- 대법원 2021. 9. 30. 선고 2020도3996 판결¹⁾ -

【판결 요지】

산업안전보건법에서 정한 안전보건조치 의무를 위반하였는지는 산업안전보건법 및 같은 법 시행규칙에 근거한 「산업안전보건기준에 관한 규칙」의 개별 조항에서 정한 의무의 내용과 해당 산업현장의 특성 등을 토대로 산업안전보건법의 입법목적, 관련 규정이 사업주에게 안전보건조치를 부과한 구체적인 취지, 사업장의 규모와 해당 사업장에서 이루어지는 작업의 성격 및 이에 내재하여 있거나 합리적으로 예상되는 안전보건상 위험의 내용, 산업재해의 발생 빈도, 안전보건조치에 필요한 기술 수준 등을 구체적으로 살펴 규범 목적에 부합하도록 객관적으로 판단하여야 한다. 나아가 해당 안전보건규칙과 관련한 일정한 조치가 있었다고 하더라도 해당 산업현장의 구체적 실태에 비추어 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치에 이르지 못하면 안전보건규칙을 준수하였다고 볼 수 없다. 특히 해당 산업현장에서 동종의 산업재해가 이미 발생하였던 경우에는 사업주가 충분한 보완대책을 세움으로써 산업재해의 재발 방지를 위해 안전보건규칙에서 정하는 각종 예방 조치를 성실히 이행하였는지 엄격하게 판단하여야 한다.

대상판결은 노동절인 2017. 5. 1. 발생한 S중공업 거제조선소의 중대재해를 다루고 있다. S중공업 거제조선소는 해상구조물의 일부인 '마팅링게 프로세스 모듈'을 제작하고 있었다. 모듈의 제작에서는 이동식 대형 골리앗 크레인과 고정식 소형 지브크레인을 사용하였다. S중공업 거제조선소의 현장 반장은 2017. 5. 1. 오후 2시 30분경 애초 오후 5시로 예정되었던 엘리베이터 운반 작업을 하고자 골리앗 크레인을 이동시켰다. 그 과정에서 골리앗 크레인의 이동을 명확히

1) 관여 법관 : 대법관 민유숙(재판장), 조재연, 이동원, 천대엽(주심).

인지하지 못했던 협력업체 근로자들이 운영하던 지브크레인이 폴리앗 크레인과 충돌하여 쓰러지면서 흡연실과 화장실을 덮쳤다. 이 사고로 여러 협력업체 소속 근로자 6명이 사망하고 25명이 중상해를 입었다.

검사는 S중공업과 협력업체를 산업안전보건법위반죄로 기소하면서 위반행위자로 S중공업은 조선소 소장을 특정하고, 협력업체는 대표이사를 특정하였다. 그러나 제1심은 2015년 S전자 불산누출 사고 판결(대법원 2018. 10. 25. 선고 2016도11847 판결)의 취지에 따라 위 사람들은 안전조치에 관한 구체적·직접적 의무를 부담하지 않으므로 무죄라고 판단하였고, 항소심 법원은 위 2018년 판례를 언급하지 않고 대상판결에서 대법원이 유죄로 인정한 안전보건조치의무를 피고인이 위반한 사실이 없다고 보아 무죄판결을 선고하였다.

그러나 대법원의 판단은 달랐다. 원심이 인정하지 않았던 세 가지 안전보건조치의무를 인정하였는데 그것은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」(이하 '안전보건규칙') 제38조 제1항 제11호 및 별표 제4호(①번 의무), 제40조 제1항 제1호(②번 의무), 제14조 제2항(③번 의무)이다. 세 가지 의무를 정리하면 ①번 의무는 '중량물의 취급 작업'을 하는 경우 근로자의 위험을 방지하기 위하여 '추락위험, 낙하위험, 전도위험, 협착위험, 붕괴위험'을 예방할 수 있는 안전대책을 포함한 작업계획서를 작성하고 그 계획에 따라 작업을 하도록 하여야 한다는 의무이고, ②번 의무는 크레인 등 양중기를 사용하는 작업을 하는 경우 발생할 수 있는 위험을 방지할 수 있도록 일정한 신호 방법을 정하여 신호하여야 할 의무이며, ③번 의무는 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 경우, 위험을 방지하기 위하여 출입금지구역의 설정 등 필요한 조치를 하여야 할 의무이다. 원심법원은 세 가지 의무가 조선소에서 크레인이 충돌할 때도 적용된다는 명확한 규정이 아니라는 취지의 판단을 하였다.

이런 명확성 논증에 대하여 대법원은 다음과 같은 해석론을 전개하였다. "이 사건 산업현장은 수많은 근로자가 동시에 투입되고, 다수의 대형 장비가 수시로 이동 작업을 수행하며 육중한 철골 구조물이 블록을 형성하여 선체에 조립되는 공정이 필수적이어서 대형 크레인이 상시적으로 이용되고, 사업장 내 크레인 간 충돌 사고를 포함하여 과거 여러 차례 다양한 산업재해가 발생한 전력이 있는 대규모 조선소이다. 이러한 사업장의 특성을 토대로 산업안전보건법과 시행규칙 및 개별 안전보건규칙에서 정한 의무의 내용과 취지 등을 살펴보면, 사업주인 S중공업과 조선소장에게는 해당 규정에 따라 크레인 간 충돌로 인한 산업안전사고 예방에 합리적으로 필요한 정도의 안전조치 의무가 부과되어 있다고 해석된다."

대법원의 논증을 거칠게 요약하면 성실한 사업주라면 자신이 운영하는 사업의 특성을 구체적으로 고려하여 안전보건규칙의 내용을 실질적으로 실현하는 안전보건대책을 세우고 실행하는 것이다. 조선소는 대표적인 중대재해 발생 사업장이고, 피고인 S중공업이 운영하는 조선소 내에서도 과거 다양한 산업재해가 발생한 전례가 있으므로 시시콜콜 안전보건규칙의 형식

적 문리해석을 하며 안전보건조치의무가 없다고 따질 것이 아니라 산업재해를 줄이려는 적극적인 조치를 취하여야 한다는 것이다. 그리하여 대법원은 다음과 같이 형식은 평이하지만 그 내용은 준엄한 문장으로 결론을 내린다. “안전보건규칙에서 정하는 각종 예방 조치를 성실히 이행하였는지 엄격하게 판단하여야 한다.”

대상판결은 그간 산업안전보건법을 적용하면서 안전보건규칙의 형식적 문언에 집착하여 조금이라도 벗어날 구석이 있으면 이를 확대해석하여 범죄혐의로부터 달아나려는 변론전략에 대한 엄중한 신호를 담고 있다. 산업안전보건법위반죄는 그 성질상 형사 범죄이므로 형사법의 대원칙인 죄형법정주의, 특히 명확성의 원칙이 적용되는 것은 맞다. 그러나 빠르게 변화하는 사업장의 작업 방식과 그에 대응하는 안전 기술을 법령에 바로바로 성문화하는 것에는 한계가 있다. 이런 과학기술법이자 행정규제법 영역에서는 무엇보다 수범자의 신의와 성실에 바탕을 둔 법령 준수 의지가 필요하다. 웬만한 아파트 한 동보다 더 거대한 대형 크레인이 충돌할 때 생길 수 있는 사고를 예방하려는 조치는 조선소를 운영하는 사업주라면 당연히 고려하여야 할 사항이다. 법령에 그 규정이 없다거나 혹은 있더라도 미세하게 불충분하다는 이유를 들어 해당 법령을 이행하지 않아도 위법은 아니라는 식의 태도를 누가 두둔하겠는가? 대상판결은 이런 면에서 향후 산업안전보건법령을 해석하는 방향에 대한 중요한 지침이 된다. 다만, 필자는 한 가지 의문이 여전히 든다. S전자 불산누출 사고를 다룬 2018년 대법원 판례는 돌출 판결이었던가? 왜냐하면 이후 동종 사건에서 2018년 대법원 판례는 선례로서 더는 언급되지 않으며 그 이전 판례를 살려내어(대법원 2010. 11. 25. 선고 2009도11906 판결 등) 조선소장 등 상위관리자 혹은 임원의 죄책을 판단하면서 주관적 요건은 미필적 고의로 족하다는 판단을 이어가고 있기 때문이다(대표적으로 H반도체 회사 판결, 대법원 2021. 3. 11. 선고 2018도10353 판결). 재판도 사람이 하는 일이라 의외의 부분이 없을 수 없지만 그런 돌출 판결은 사업주와 감독행정을 하는 행정부에 엄청난 부정적 영향을 준다. 약 3년 사이에 대법원 판단이 법리구성과 산업안전보건 형사정책 측면에서 긍정적으로 바뀌었다고 정리하면 너무 성급한 평가일까? **KLI**

전형배(강원대학교 법학전문대학원 교수)

연차사용권 · 수당청구권 발생시점과 1년 계약직의 연차수당

- 대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100 판결 -

【판결 요지】

(1) 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다.

(2) 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다고 보아야 한다.

만 1년 근무하고 퇴직한 '1년 계약직 근로자'가 청구할 수 있는 연차수당이 최대 며칠분인지에 대해, 고용노동부(이하 '노동부')는 오래전부터 '26일설'을 취해 왔다.¹⁾ 반면 최근 대상판결의 원심²⁾은 '11일설'을 취하여 논란이 되었던 상황에서, 대상판결은 "1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다"고 판시하여 원심의 11일설을 지지하였다. 대상판결은 오랜 논란에 종지부를 찍었다.

대상판결은 2018년 대법원 판결³⁾의 법리를 따르고 있다(그래서 대상판결의 결론은 예상된 것이었다). 정년퇴직자가 정년이 되는 해의 출근율을 충족하여 발생한 연차휴가에 대한 수당을 청구할 수 있는지에 대하여, 2018년 대법원 판결은 "연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다"는 법리를 제시한 바 있다. 즉, "연차휴가를 사용할 권리"(이하 '연차사용권')와 "연차휴가수당 청구권"(이하 '수당청구권')은 "1년간의 근로를 마친 다음 날"에 발생한다는 것이다.

대상판결은 2018년 판결의 법리를 인용하면서, 1년 계약직 근로자가 청구할 수 있는 연차수당은 최대 11일분이라고 판단했다. 즉, 1년 계약직 근로자에게는 「근로기준법」(이하 '근기법') 제60조 제2항의 연차휴가 11일에 대한 수당만 청구할 수 있을 뿐, 근기법 제60조 제1항의 연차휴가 15일에 대한 수당은 청구할 수 없다는 것이다. 대상판결은 이러한 판단의 근거 네 가지를 들고 있다.

1) 고용노동부(2018.5), 「연차휴가 보장 확대 관련 개정 근로기준법 설명자료」, p.5.

2) 서울북부지방법원 2021. 4. 6. 선고 2020나40717 판결. 이 판결에 대한 평석은 방강수(2021), 「1년 계약직 근로자의 연차수당」, 『노동리뷰』 6월호, 한국노동연구원, pp.96~101.

3) 대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결.

(1) 근기법 제60조 제3항을 삭제한 2017년 개정⁴⁾을 근거로 1년 동안만 근로를 제공한 근로자에게 제60조 제2항과 제1항이 중첩적으로 적용된다고 볼 수 없다. (2) 2017. 8. 1.부터 2018. 7. 31.까지 근무한 이 사건 근로자의 경우, 2018. 7. 31.에 근로관계가 종료되면서 2018. 8. 1.에는 근로자의 지위에 있지 않으므로, 근기법 제60조 제1항의 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차수당을 청구할 수 없다. (3) 만약에 1년 계약직에게 총 26일의 연차휴가를 부여한다면, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수를 25일로 한정된 근기법 제60조 제4항과 비교했을 때 형평의 원칙에 반한다.⁵⁾ (4) 연차휴가제도의 목적을 고려하면, 근기법 제60조 제1항은 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자가 그다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 하여 2년 차에 15일의 유급휴가를 주어야 한다는 취지로 해석함이 타당하다. 즉, 근로기준법 제60조 제1항은 1년 기간제 근로계약을 체결하여 1년의 근로계약기간이 만료됨과 동시에 근로계약관계가 더 이상 유지되지 아니하는 근로자에게는 적용되지 않는다.

2018년 대법원 판결(정년퇴직자 사건)과 대상판결(1년 계약직 사건)을 통해 분명해진 것은, 연차사용권·수당청구권의 발생시점이다. 바로 “1년간의 근로를 마친 다음 날”이다. “연차휴가에 관한 권리”(이하 ‘휴가권’)는 ‘1년간의 근로를 마친 날’에 발생하지만, 연차사용권·수당청구권은 그 “다음 날”에 발생한다는 점이 명확해졌다. ‘휴가권’과 ‘연차사용권·수당청구권’을 세분화하여 파악한 것은 2017년 대법원 판결⁶⁾부터 시작됐고, 2018년 판결과 대상판결은 그 연장선상에 있다.⁷⁾ 이러한 법리에 따르면 2년 계약직 근로자가 2년의 근무를 마치고 퇴직한 경우, 청구할 수 있는 연차수당의 최대치는 당연히 26일(11일+15일)이다. 41일(11일+15일+15일)이 아니다.

한편, 일각에서는 기존 2005년 대법원 판결⁸⁾과 이번 대상판결이 배치된다고 하며, 전원합의체 판결을 통하여 다시 정리될 필요가 있다고 주장한다. 결론부터 먼저 말하면, 양 판결은 전혀 배치되지 않으며, 전원합의체 절차를 거칠 필요는 없다. 대법원은 2017년, 2018년 판결 그리고 대상판결을 통하여 일관된 입장을 명확히 해왔기 때문이다.

2005년 대법원 판결이 “근로자는 근로관계 종료시까지 사용하지 못한 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있는 것”이라고 판시했고, 노동부가 26일설의 근거로 2005년 판결을 제시했기 때문에,⁹⁾ 아마 양 판결이 배치된다고 이해했을 수 있다. 그러

4) 2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되어 2018. 5. 29. 시행된 근로기준법.
 5) 1년 계약직의 26일은 2년 치의 휴가일수(11일+15일)인 반면, 제60조 제4항에 따른 장기근속자의 25일은 1년 치의 휴가일수라는 점에서, “장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반한다”는 대상판결의 근거는 타당하지 않다. 이 근거는 제시하지 않는 것이 좋았을 것이다.
 6) 대법원 2017. 5. 17. 선고 2014다232296,232302 판결.
 7) 대법원의 판결의 미묘한(?) 법리의 변화에 대해서는 방강수(2021), 앞의 글, pp.97~100.의 “2. 행정해석과 판례의 오랜 논쟁” 참조.
 8) 대법원 2005. 5. 27. 선고 2003다48549,48556 판결.
 9) 고용노동부(2018.5), 앞의 설명자료, p.5.

나 2005년 판결의 사안은, 약 35년 근무하고 퇴직한 근로자의 퇴직 전년도 출근율 등에 따라 발생한 연차휴가는 34일인데 퇴직연도의 근로일수는 30일인 경우, 청구 가능한 연차수당의 범위가 문제된 것이다.¹⁰⁾ 1년간의 근로를 마치고 난 후 30일이나 더 근무했던 사안이다. 1년간의 근로를 마치고 난 이후의 날이 전혀 없었던 대상판결과는 사안이 전혀 다르다. 따라서 2005년 판결과 대상판결은 배치되지 않는다.

“휴가사용이 가능했던 근로일수”에 대해서만 연차수당을 지급하면 된다는 2000년 노동부 지침¹¹⁾을 2005년 대법원 판결이 폐기하였고, 노동부가 그 2005년 판결을 근거로 26일설을 취한 것이기 때문에, 노동부 입장에서는 억울할 수 있다. 2000년 노동부 지침이 그대로 유지되었다면 지금과 같은 혼란은 없었을 것이기 때문이다. 한편 노동부가 2018년 대법원 판결을 잘못 이해하여, 기존 입장을 고수한 측면도 있긴 하다.

아무튼 대상판결을 통해 ‘연차사용권·수당청구권의 발생시점’에 대한 대법원의 입장은 명확해졌다. 하지만 몇 가지 과제는 아직 남아 있다. 첫째, 노동부는 대상판결의 결론에 맞추어 신속히 행정해석을 변경하여, 현장의 혼란을 없애줘야 한다.¹²⁾ 대법원의 입장은 일관되게 명확하기 때문에, 전원합의체 절차를 다시 거쳐야 하는 그런 일은 없다.

둘째, 입법론적으로 연차휴가의 ‘출근율 요건’은 삭제할 필요가 있다. 1년 계약직의 연차수당과 같은 논란이 제기되는 것은 법규정 때문이다. 근기법은 ‘출근율 산정 연도’와 ‘휴가 사용 연도’를 분리하는 구조를 갖고 있다. 판례의 표현대로 하면, “전년도”와 “연차휴가를 사용할 해당 연도”로 분리된다. “전년도”의 출근율을 충족하면 그 1년간의 근로를 마친 날에 ‘휴가권’이 발생하지만, “연차휴가를 사용할 해당 연도”가 시작되어야(즉, 1년간의 근로를 마친 다음 날이 되어야) 비로소 ‘연차사용권·수당청구권’이 발생한다. 단 하루의 차이로 ‘휴가권’과 ‘연차사용권·수당청구권’은 별도의 권리로 취급된다. 이러한 이원적 구조와 그로 인한 논란은 바로 ‘출근율 요건’ 때문이다.

대상판결로 인해 1년 계약직 근로자의 ‘연차수당’은 줄어들었다. 그러나 ‘휴식보장’의 관점에서 보면 대상판결의 11일설이 합리적이다. 대상판결을 계기로 ‘수당이 아닌 휴식으로서의 연차휴가’로 재정립하는 개선방안에 대한 논의가 활발해지기를 기대한다. **KL**

방강수(한양대학교 공익소수자인권센터 연구원, 법학박사)

10) 1심은 ‘휴가사용이 가능했던 근로일수’인 30일분의 연차수당을 청구할 수 있다(2000년 노동부 지침의 입장)고 본 반면, 2심과 대법원은 퇴직연도의 근로일수와 상관없이 34일분 전체의 연차수당을 청구할 수 있다고 판단하였다.

11) 고용노동부(2000.3.10), 「연차유급휴가청구권·수당·근로수당과 관련된 지침」, 근기 68201-695.

12) 고용노동부 보도자료(2021.12.16), 「고용부, 연차유급휴가 행정해석 변경 - 1년간의 근로를 마친 “다음 날 근로 관계가 있어야” 연차휴가 및 그 미사용 수당 청구 가능」.

연령 등을 기준으로 정한 임금피크제 도입의 정당성

- 서울고등법원 2021. 9. 8. 선고 2015가합561002, 2017가합520173(병합),
2017가합555742(병합) 판결 -

【판결 요지】

1, 2차 취업규칙은 모두 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반한 것으로 합리적인 이유 없는 차별에 해당하고, 나아가 그 내용이 현저히 부당하여 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하므로 무효라고 봄이 타당하다.

이 사건의 피고는 교육서비스업과 학습지 도소매업을 영위하는 X회사이다. 이 사건의 원고들은 X회사의 직원으로 학습지 회원에 대한 모집·유지·교육 업무를 수행하는 사람(이하 직원 교사)이다. 이 직원 교사들은 학습지판매결과에 연동되지 않고 직무등급과 근속기간에 따라 상향되는 임금을 받고 있어, X회사와 위탁사업계약을 체결하고 학습지 회원에 대한 모집·유지·교육 업무를 수행하며 학습지 판매결과에 따라 지급 여부와 지급액이 정해지는 수수료를 받는 위탁직 교사와 구별된다.

X회사는 1차로 2009년 5월 취업규칙의 개정을 통해 정년을 2년간 연장(직무등급 G1, G2의 경우 55세에서 57세로, 직무등급 G3, G4의 경우 만 55세로)하면서, 직급정년¹⁾과 직급별 일정 연령(G4—44세, G3—46세, G2—48세, G1—50세)에 달한 직원 교사에 대해 1년 차 90%, 2년 차 70%, 3년 차 이후에는 60%까지 지급하는 방식으로 순차적으로 임금을 삭감하는 임금피크제를 도입하였다. X회사는 같은 해 10월 임금피크제 적용대상자들에게 적용대상 사실과 삭감되는 임금 등을 안내하면서, 자발적 전직을 선택하면 기본급 6개월 치 전직 지원금이 별도로 지급되며, 퇴직금 또한 임금피크제 적용에 따른 감액 이전의 임금으로 지급된다고 안내하였다. 그리고 동월 인사위원회에서 '임금피크제는 나이에 따른 퇴출프로그램으로 급여를 원복시키지 않는 것이 원칙이다'고 결정하였다.

그리고 X회사는 2차로 같은 해 12월 취업규칙의 개정을 통해 직급정년과 직급별 일정연령에 달하는 직원 교사에 대한 삭감률을 상향하여 1년 차에는 70%, 2년 차에는 60%, 3년 차 이후에

1) X회사는 G6, G5, G4, G3, G2, G1이 있고 G1에서 임원으로 상향하는 직급체계를 갖고 있다. X회사에서 직급정년제는 직무등급별로 일정기간(횟수) 경과 시까지 승급을 하지 못한 경우 승급기회를 제한하는 제도를 말한다. G1에서 10년이 경과하거나 만 50세가 되면 승급기회가 제한되고, G2에서는 평균 5회, G3에서는 평균 4회, G4에서는 평균 3회로 승급기회가 제한된다.

는 50%를 지급하는 것으로 개정하였다. 그리고 X회사는 2013년 6월 취업규칙의 개정을 통해 임금피크제의 최초적용연령을 G1, G2의 경우 만 52세, G3, G4의 경우 만 50세로 상향하였다.

이 사건의 원고들인 직원 교사들은 취업규칙의 변경절차에 문제가 있다고 하면서 여러 가지 측면에서 주장하였다. 이러한 주장들 중 법원이 인정한 것은 노동조합이 있으나 과반수 노동조합이 없는 경우 취업규칙 변경에 대하여 집단적 의사결정방식에 의한 동의가 적법하지 않았다는 점이다. 그리고 이 사건 원고들은 이렇게 절차적으로 위법할 뿐만 아니라 임금피크제와 관련한 취업규칙의 내용이 실제적으로 위법하다고 주장하였다. 그 근거로 연령 관련 임금피크제는 연령을 이유로 한 차별에 해당되어 연령차별금지법²⁾에 위반한다고 주장하였고, 직급정년제에 따른 임금피크제는 임금삭감률이 지나치게 과도하여 「민법」 103조와 104조를 위반하여 무효라고 주장하였다. 이 사건에서 법원은 위의 판결요지와 같이 1, 2차 취업규칙 모두가 연령차별금지법 위반으로 무효이고, 나아가 내용이 현저히 부당하여 103조 위반으로 무효가 된다고 판단하였다.

X회사의 연령과 직급정년에 관련한 임금피크제는 이미 선행사건에서 다른 직원교사들이 이 사건 원고들과 동일한 취지로 주장하여 법원이 무효라고 판시한 바 있다.³⁾ 선행사건과 이 사건 모두 취업규칙 개정의 절차적 위법성을 이유로 연령과 직급정년에 관련된 임금피크제가 무효라고 보았다. 그렇지만 선행사건에서는 절차적 위법성만으로 이미 무효임이 명확하기 때문에 연령차별 등의 주장에 대해서는 더 나아가 판단하지 아니했던 반면에, 이 사건에서는 이 주장도 별도로 판단하여 위의 요지와 같은 판시를 한 점에 차이가 있다. 이 사건에서 연령차별 등의 주장에 대하여 별도로 판단한 것은 이 사건 원고들 중 1명이 X회사의 1, 2차 취업규칙 개정 이후에 입사하여, 불리하게 개정되기 전에 입사한 근로자들과는 달리 개정 후 입사한 근로자들에게는 적법한 동의절차를 거치지 않았더라도 취업규칙 변경이 유효하다고 보는 대법원 전원합의체의 판례법리⁴⁾에 따라 이 사건 취업규칙 개정 후 입사한 이 원고에게는 이 사건의 변경된 취업규칙이 여전히 효력이 있기 때문이다.

이 사건에 대한 고등법원의 판결은 선행사건에 대한 법원의 판결과 동일하게 과반수노조가 없는 경우 집단적 의사결정방법에 의한 동의의 요건에 대해 새로운 법리를 제시했다는 점에서 주목이 된다. 법원은 “취업규칙의 작성변경권을 원칙적으로 사용자가 보유하고 있다는 현실적 측면을 고려할 때”, 그 요건은 “가능한 한 근로자들이 사용자 측의 영향력이 배제된 상태에서 상호 의견교환이나 토론 등 집단적인 논의를 거쳐 취업규칙 변경을 수용할 것인지 여부를 스스

2) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률을 말한다. 위 판결요지에서는 고령자고용법이라고 언급되었으나 이 글에서는 편의상 연령차별금지법으로 칭한다.

3) 서울고등법원 2017. 1. 13. 선고 2015나2049113 판결.

4) 대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 판결.

로 결정할 수 있는 기회를 실질적으로 보장받았는가라는 관점에서 그 충족 여부를 평가함으로써, 집단적 근로조건의 대등 결정이라는 취지가 훼손되지 않도록 하여야 한다.”고 하였다. 이는 이제까지의 대법원의 판례법리가 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 있었는지에 대해 회사의 개정필요에 대한 설득과 홍보를 용인하면서, 간섭이나 배제가 없었는지만을 소극적으로 판단한 것과 대비된다.⁵⁾

그렇지만 이 사건에 대한 법원의 판결에서 가장 주목해야 할 부분은 취업규칙 절차의 위법성 여부와 무관하게 이 사건의 임금피크제가 연령차별금지법 등을 위반하여 실제적으로 위법하다고 판단한 점이다. 이 사건은 명시적으로 연령차별금지법에 위반된다고 하면서 취업규칙 등이 무효라고 판단한 최초의 사례일 수도 있을 것이다.⁶⁾ 우선 이 사건에서의 법원의 판결 스스로가 보여주는 바와 같이 취업규칙 변경의 절차적 위법성에 대한 판단은 위 위법의 효과가 제한되어 한계가 있으며, 이번 사건과 같은 유형에서는 실제적 위법성이 더 중요하게 고려되어야 함이 드러난다. 그리고 이 사안의 경우는 아니지만, 설령 취업규칙의 불이익 변경에 대해 절차적으로 위법성이 없는 경우에도 불합리한 차별과 같이 헌법이나 혹은 다른 법률의 규정에 위반되는 경우 위법하게 된다는 것을 법원이 실시하고 있다는 점에서 의미가 있다.

그러나 이 사건에서 법원은 연령을 기준으로 한 임금피크제와 직급정년의 도달을 이유로 한 임금피크제를 구별하고 이에 따라 연령차별금지법과 「민법」 103조 위반을 각각 판단하지는 않았다. 법원은 양자를 구별하지 않고, 비록 등급별로 정년이 연장되지만, 임금피크제로 인한 임금삭감이 과도하다는 점 등을 주요한 근거로 하여 합리성이 없다고 보았다.⁷⁾ 여기에서 특히 법원은 상당한 비율의 임금삭감이 “당해 근로자가 제공하는 근로의 질이나 양과는 무관하게 오로지 ‘일정한 연령에 도달하였는지 여부’와 ‘승급대상에서 누락하였는지 여부’에 연동되는 것으로, 근로의 대가로 지급되는 임금의 특성에 비추어 합리성을 찾기 어렵다”라고 실시한 점은 주목된다. 이와 같은 법원의 실시는 연령에 대한 차등 대우가 합리적이어서 연령차별로 보지 않기 위해서는 근로의 질이나 양과의 관련성이 드러나야 한다는 점을 보여준다. 향후 유사한 사안에서 연령차별 등에 해당하는지를 판단할 때 합리적인 이유가 있는지를 고려하여야 할 요소와 기준에 대해 법원의 이러한 실시는 시사하는 바가 크다.

그렇지만 위와 같은 법원의 판단은 구체적으로 연령차별금지법의 조문을 충분히 참조하거

5) 이 사건 고등법원 판결과 선행사건에 대한 고등법원 판결 모두 X회사가 상고하지 않아 판결이 확정되었다.

6) 2008년 고령자고용촉진법에서 연령차별금지법으로 바뀌어 고용상 연령차별이 규제되기 시작한 것은 2009년 3월 22일이다. 이 법이 이렇게 개정되기 전에 발생하여 연령차별금지법에 위반된다고 언급하지는 않았지만, 단체협약으로 정년을 단축하였다가 이를 다시 복원하는 방식으로 특정연령의 사람들만을 퇴사하게 한 것에 대해 ‘연령만으로 조합원을 차별하는 것이어서 합리적 근거가 있다’고 보기 어렵다고 판시한 사례가 있다(대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두7790 판결).

7) 회사가 이 사건의 임금피크제를 나이에 따른 퇴출프로그램으로 본 것과 이에 따라 해당하는 교사들 상당수가 퇴사한 점이 명확히 확인된 점도 법원이 이 임금피크제를 실제적으로 위법하다고 본 근거 중의 하나이다.

나 고려했다고 보이지는 않는다. 예를 들어 연령차별금지법에서는 연령 외의 기준을 적용하여 특정연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다고 하여(제4조의4 제2항) 소위 간접차별을 금지하고 있다. 특정 등급의 직급정년에 도달하였는지의 기준은 승급대상에서 누락한 횟수(임원의 경우는 승급된 이후 경과기간 혹은 연령)로 판단하고 있는데, 이 기준대로 하면 결과적으로 특정 직급 내에서 상대적으로 연령이 많은 사람들이 더 많이 직급정년에 도달하여 이들이 더 자주 임금삭감을 당하게 될 것이다. 따라서 이와 같은 경우는 「민법」 103조에 의존하지 않고도 연령차별금지법상 간접차별로 보아 역시 위법하다고 볼 수도 있을 것이다.

KL

심재진(서강대학교 법학전문대학원 교수)