

June  
2025

## NEWSLETTER

노동 그룹 | Labor and Employment Group

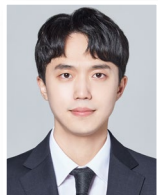
## CONTACT



변호사 함승완

T: 02.772.4765  
E: [seungwan.hahm@leeko.com](mailto:seungwan.hahm@leeko.com)

변호사 오용수

T: 02.6386.6236  
E: [yongsu.oh@leeko.com](mailto:yongsu.oh@leeko.com)

변호사 서유성

T: 02.6386.0827  
E: [yusung.seo@leeko.com](mailto:yusung.seo@leeko.com)

## 임금피크제 도입과 관련한 노동조합의 사전합의권 남용 등을 인정한 판결

G기술원에서 임금피크제를 적용받은 근로자가 G기술원을 상대로 위 임금피크제가 무효라고 주장하며 임금피크제 적용으로 인한 임금 차액을 청구한 사안에서, **법무법인(유) 광장 노동그룹**은 G기술원을 항소심부터 대리하여 해당 임금피크제가 위법하다는 제1심판결을 뒤집고 임금피크제가 적법하다는 판결(대상판결)을 이끌어 내었습니다.

## 1. 사안의 배경: 임금피크제 무효를 이유로 한 임금 차액 청구 소송 제기

G기술원은 당초 소속 근로자의 정년을 책임급은 61세, 선임급 및 원급은 58세, 기능직은 56세로 정하고 있었는데, 2016. 1. 1. 이후 모든 직원의 정년을 61세로 상향하면서 정년 2년 전부터 피크임금의 10%, 15%를 각 감액하는 내용의 이 사건 임금피크제를 도입하였습니다. 그런데 이 사건 임금피크제를 적용받은 근로자가 이 사건 임금피크제 도입이 절차적으로 위법하였고 실체적으로도 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(고령자고용법)상 연령 차별에 해당하여 무효라고 주장하며, 임금피크제 적용으로 인한 임금 차액을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

## 2. 주요 쟁점 및 판단: 노동조합과의 사전 합의, 근로자 과반수의 동의, 고령자고용법 위반 여부

이 사건에서는 ① 이 사건 임금피크제 도입 시 **단체협약상 노동조합과의 사전 합의 절차를 준수하였는지** 여부, ② 근로자 과반수가 소속된 노동조합이 존재하지 않은 상황에서 근로자 과반수의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 절차를 거쳤는지 여부, ③ 이 사건 임금피크제가 **고령자고용법상 연령 차별에** 해당하는지 여부가 주요 쟁점으로 다투어졌습니다.

제1심판결은 구체적인 판결이유의 실시 없이 이 사건 임금피크제가 위법하다고 판단하였으나, 법무법인(유) 광장 노동그룹은 항소심부터 G기술원을 대리하여, ① **G기술원**이 이 사건 임금피크제 도입에 대한 합의를 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 노동조합 측의 일방적인 반대로 합의에 이르지 못하였으므로, 이는 노동조합의 사전

합의권을 남용한 것이어서 이 사건 임금피크제 도입에 관하여 노동조합과의 합의에 이르지 못하였다고 하더라도 이 사건 임금피크제를 무효로 볼 수 없는 점, ② G기술원이 설명회를 개최하거나 직원들이 이해하기 쉬운 설명자료를 배부하는 등으로 충분한 설명을 하였고 동의서를 제출받는 과정에서 부당하게 개입하지 않았던 점, ③ 이 사건 임금피크제는 정년 연장과 연계되어 도입된 임금피크제로 일부 정년이 유지된 인원이 있었으나 전체적으로 보아 불이익의 정도가 과도하다고 볼 수 없었던 점 등을 적극적으로 주장·입증하였습니다.

특히 법무법인(유) 광장 노동그룹은 이 사건 임금피크제의 도입 배경, G기술원과 노동조합이 발송한 공문의 내용, 노동조합의 시위 관련 메일 등을 면밀하게 검토 및 분석하여, 이 사건 임금피크제를 도입하지 않을 경우 정부 정책에 따라 총인건비 등에 불이익이 예정되어 있었던 상황에서 노동조합이 G기술원의 교섭 요청에도 불구하고 구체적인 의견이나 대책을 전혀 밝히지 않은 채 임금피크제 도입에 반대하는 공문만을 여러 차례 발송하였고, 나아가 임금피크제 설명회 장소 출입구에서 시위를 벌여 설명회 자체를 무산시킨 사실을 효과적으로 부각하였습니다.

이에 항소심 법원은 법무법인(유) 광장 노동그룹의 위 주장 및 논거들을 대부분 그대로 판결문에 인용하며, 이 사건 임금피크제가 절차적 및 실체적으로 모두 적법하다고 판단하면서 이와 달리 판단한 제1심판결을 취소하였고, 대법원에서 확정되었습니다.

### 3. 대상판결의 의의: 사전합의권 남용 및 근로자 과반수 동의절차에 관한 중요 사례

대상판결은 설령 단체협약에 근로조건 변경에 관한 노동조합과의 사전합의조항이 있다고 하더라도 노동조합이 사전합의권을 남용하였다고 볼만한 사정이 인정되는 경우에는 그러한 근로조건 변경을 무효라고 할 수 없다는 점을 분명히 하였습니다. 이는 단체협약상 사전합의권 조항이 존재하는 사업장에서 노동조합이 합리적인 이유 없이 일방적으로 반대하여 사용자 측이 제도 도입 등에 있어 곤란을 겪는 경우에 실무적으로 참조할 수 있다는 점에서 큰 의미가 있습니다.

아울러 대상판결은 과반수 노동조합이 없는 사업장에서 근로자 과반수의 집단적 의사결정방법을 준수하였다고 인정받을 수 있는 구체적인 사례를 제시하였다는 점에서도 중요한 판결입니다.

위 내용을 업무에 참고하시기를 바라며, 관련 업무에 있어 도움이 필요하신 경우 본 뉴스레터의 담당변호사들에게 연락을 주시면 언제든지 도움을 받으실 수 있습니다.

이 뉴스레터는 일반적인 정보 제공만을 목적으로 발행된 것으로서, 법무법인(유) 광장의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 법무법인(유) 광장에서 발송하는 뉴스레터를 원하지 않으시면 [\[수신거부\]](#)를 클릭해 주십시오.

뉴스레터 더 보기