

"합리적 이유 없는 연령 차별 임금피크제 무효"

대법원 1부(2022.5.26)



조합

"임금피크제 전면 재협상 필요"

2005년부터 시행된

MBC 임금피크제의

운명은?

**대법원의
'임금피크제 무효'
판단 이유**



- 1991년 - 연구원에 입사
- 2009년 - 연구원, 만 55세 이상 직원 대상으로 '임금피크제' 도입
- 2011년 - A씨 임금피크제 적용
- 2014년 - A씨 명예퇴직

대법원은 연구원의 임금피크제가 **합리적 이유 없이** 연령 때문에 노동자를 차별하지 못하게 한 고령자고용법 4조의4를 위반했다고 판단함

대법원이 제시한

**합리적 이유에
대한
판단 기준**

- ▲ 임금피크제 도입 목적의 타당성
- ▲ 대상 근로자들이 입는 불이익 정도
- ▲ 임금 삭감에 대한 대상 조치(보상 등)의 도입 여부 및 적정성
- ▲ 감원된 재원을 임금피크제 도입 목적에 사용 여부



"연령을 이유로 한 임금삭감은 불합리한 차별"

대법원의 판단

인건비 부담 완화 등 경영 제고를 목적으로
임금피크제를 도입했지만, 연구원이라는
직무 성격에 비춰 왜 대상을 55세 이상 직원으로만
한정했는지를 정당화할 사유가 없음

실제 연구원의 51세~55세 직원들의 실적 달성률은
55세 이상 직원들에 비해 낮지만 임금피크 대상 아님

성과평가에 따라 감액도 천차만별!
월 최고 283만원~최저 93만원.
임금 일시에 대폭 하락 '심각한 불이익'

임금이 줄었지만 회사가 요구하는 목표 수준,
업무 내용이나 강도는 똑같아

임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입
본래 목적을 위해 사용되었는지도 불분명

'연령 차별 임금피크제 무효'

판결의 파급효과

대법원은 이번 판결이 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시했다고 평가하면서 임금피크제를 시행하고 있는 다른 회사의 경우에는 개별적 사정에 따라 판단이 다를 수 있다고 밝힘

그럼

MBC는?

▶ 2004년 10월 -서울 MBC, '임금 피크제' 시행 노사 합의

"현실적으로 이직률이 낮은 상황에서
고호봉, 고직급자들이 많아짐으로써 인건비 비중이
커지는 것을 막고 장기 근속으로 인해 발생하는
개인의 실제 성과와 보상의 격차를 줄여
보상의 내부적 형평성을 확보하고
인건비 효율성을 높이는 데 있다"

- 당시 사측의 임금피크제 도입 이유-

▶ 2005년 - 29호봉 이상 직원, 매년 기본급 3%씩 삭감

⋮

▶ 2021년 1월 - 임금피크제 대상자와 기간, 삭감률 변경



대상자

만 55세
or 29호봉



만 58세



삭감률

1년차(-3%)
2년차(-3%)
3년차(-4%)
4년차(-5%)
5년차(-7%)



일반직
및 촉탁직(-40%)
전문직(-25%)



전국의료노동조합
NATIONAL UNION OF MEDICAL WORKERS
MBC본부

"대법원 판결 취지에 따라 임금피크제를 전면 재검토해야"

**조합은 우선
사측에게 조속한 대책마련을 요구한다.**

**임금피크제 도입 목적의 타당성 및
유효성에 대해 검토가 필요하다.**

**임금삭감에 따른 보상 조치가 적절한지
업무강도가 일치하는지 점검하라!**

**조합은 조합원들이 정당한 노동의 대가를
반드시 받도록 할 것이며,**

**특히 합리적인 이유없이
조합원이 차별받지 않는 일터가 되도록
최선의 노력을 다할 것이다.**

