

## 근로조건 불이익 변경이 가능한 사회통념상 합리성 요건<sup>1</sup>

### 1. 사회통념상 합리성의 의의

취업규칙의 불이익 변경 시 근로자집단의 동의를 받도록 한 것은 사용자가 일방적으로 근로조건을 불리하게 변경하는 것을 방지하고 근로자의 근로조건을 보호하려는 것으로 근로자에게 불이익한 변경임에도 동의를 받지 못한 경우에는 원칙적으로 변경의 효력이 없다. 그러나 기업이 경영상 필요성 등 여러 가지 사정상 취업규칙의 변경이 반드시 필요하고 그 내용도 불합리하지 않음에도 합리적인 이유 없이 근로자의 동의를 받지 못하여 사용자의 경영권이 과도하게 제한을 받게 되고 경영환경 변화에 대응하지 못하는 경우 기업은 경쟁력을 상실하고 근로자는 고용이 불안정해지는 등의 문제가 발생할 수 있다.

이에 판례는 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하더라도 변경의 필요성과 내용이 법적 규범성을 인정할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있는 경우 근로자의 동의를 받지 않았더라도 변경된 취업규칙의 효력을 부정할 수 없다(대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다57362 판결). 이 경우에도 사회통념상 합리성을 인정하는 것은 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석해야 한다 입장이다(대법원 2015. 8. 13. 선고 2012다43522 판결).

#### ● 관련 판례

1. **대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다57362 판결:** (판결요지 중 발췌) 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기에서 말하는 사회통념상 합리성 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 ① 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 ②변경 필요성의 내용과 정도, ③변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, ④대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, ⑤노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, ⑥동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

2. **대법원 2015. 8. 13. 선고 2012다43522 판결:** (판결이유 중 발췌) 다만 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 입법 취지를 고려할 때, 변경 전후의 문언을 기준으로 하여 취업규칙이 근로자에게 불이익 하게 변경되었음이 명백하다면 취업규칙의 내용 이외의 사정이나 상황을 근거로 하여 그 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 보는 것은, 이를 제한적으로 엄격하게 해석·적용하여야 한다.

### 2. 사회통념상 합리성 판단요소

#### (1) 기본원칙

<sup>1</sup> 취업규칙 해석 및 운영 지침: 고용노동부, 2016. 1. 22.

취업규칙의 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 인정되려면 실질적으로는 근로자에게 불리하지 않는 등 근로자를 보호하려는 「근로기준법」의 입법취지에 어긋나지 않아야 한다. 사회통념상 합리성 유무는 취업규칙을 변경할 당시의 상황을 토대로 ①근로자가 입게 되는 불이익의 정도, ②취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도, ③변경 후 내용의 상당성, ④대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 상황, ⑤노동조합 등과의 교섭 경위와 노동조합이나 다른 근로자의 대응, ⑥동종 사항에 관한 국내 일반적인 상황 등을 종합적으로 판단하여야 한다. 한편, 판례는 사회통념상 합리성을 제한적으로 엄격하게 해석하고 있으므로 취업규칙 개정의 필요성만 강조하여 사회통념상 합리성이 있다고 판단해서는 안 된다.

## (2) 판단요소 (6가지)

### 1) 취업규칙 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도

임금조정, 퇴직금 개편 등을 함에 있어 근로조건의 저하가 근로자가 받아들이기 어려울 정도로 현저하게 불이익 하지 않으면 다른 판단요소 등을 종합적으로 고려하여 사회통념상 합리성이 인정될 수 있다.

### 2) 사용자의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도

취업규칙 변경 내용이 근로자의 기본 근로조건과 비교하여 불이익한 경우 그 내용이 기업의 경영 사정이나 조직운영 측면에서 필요한 것이어야 한다. 합병 등 기업조직의 변동 시 근로조건의 통일을 위하여 취업규칙을 변경하는 경우 그 필요성이 인정될 수 있다.

### 3) 취업규칙 변경 후 내용이 상당성을 갖추었는지 여부

취업규칙 변경의 경위나 내용 등을 종합적으로 고려하였을 때 법적 규범성을 인정할 수 있는 정도인지를 판단한다. 불이익한 근로조건의 적용을 완화할 수 있는 경과조치가 있거나 상황변화에 따라 규정을 합리적으로 변경하는 경우 상당성이 인정될 수 있다.

### 4) 대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 사항이 존재하는지 여부

근로자에게 일방적으로 불이익만을 감수하도록 하는 것이 아니라 불이익하게 변경된 근로조건에 상응하여 다른 근로조건의 개선 또는 그 밖에 이익이 되는 보완조치가 있는 경우에는 사회통념상 합리성이 인정될 수 있다.

### 5) 노동조합 등과의 교섭 경위와 노동조합이나 근로자의 대응

사용자는 불이익변경에 대하여 근로자들에게 변경의 필요성과 내용 등에 관한 충분한 설명을 하여야 하며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합, 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 받기 위하여 최선의 노력을 다해야 한다. 교섭경위나 근로자 측이 대응에 대한 고려 없이 사용자가 취업 규칙 변경의 필요성만으로 무조건 사회통념상 합리성을 인정하기는 어렵다. 또한 변경된 취업규칙이 전체 근로자에게 적용이 예상되는 상황에서 일부 근로자의 동의를 얻었다는 사정만으로 사회통념상의 합리성을 인정하기는 어렵다.

### 6) 다른 동종업종 회사의 근로조건과 비교하여 상당한지 여부

변경된 근로조건이 동종업계와 비교할 때 특히 불리하다고 평가할 수 없는 상황에서 경영상이 어려움 등으로 인하여 불가피하게 이를 변경하고자 하는 경우 다른 판단요소 등을 종합적으로

고려하여 사회통념상 합리성이 인정될 수 있다.

### 3. 사회통념상 합리성 법리 적용 : 임금피크제 도입

#### (1) 임금피크제 도입

법정 정년 연장과 이에 따른 임금피크제 등이 하나의 근로조건으로서 서로 대가 관계나 연계성이 반드시 인정된다고 보기 어려우므로, 기본정년이 도달하는 해의 최종임금 수준보다 낮은 수준으로 임금 감액을 수반하는 임금피크제 도입은 정년 연장에 관계 없이 불이익한 변경이라고 본다. 다만, 「고령자고용촉진법」에서 노사에게 임금체계 개편을 의무화한 만큼 사업장에 맞는 임금체계 개편을 위하여 노사 간에 적극적으로 교섭하는 등 합의를 이루도록 노력하고 이를 통해 취업규칙을 변경하는 것이 바람직하다.

사용자가 정년 60세 의무화 시행에 대비, 중장년 근로자의 고용안정과 청년 채용의 확대를 위하여 합리적 수준의 임금피크제 도입방안을 마련하고 이를 반영한 취업규칙 변경 시 법령에 명시된 근로자의 과반수의 동의 등 제반 절차를 준수하도록 노력해야 한다. 다만, 근로자 동의를 얻고자 성실히 노력하였음에도 근로자 측이 논의 거부 등으로 인하여 동의를 얻지 못한 채 취업규칙이 변경된 경우에는 판례가 인정하는 사회통념상 합리성 법리를 적용하여 그 법적 규범성 인정 여부를 판단해야 할 것이다.

#### (2) 사회통념상 합리성 판단 (6가지의 기준으로 가지고 판단)

##### 1) 취업규칙 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도

정년연장으로 사실상 고용기간 연장이라는 이익을 얻는 점을 감안하더라도 임금 감액 시기 및 정도 등이 중요한 판단 요소이다. 기존 정년 시점 이후 임금피크제를 도입한 경우에도 「고령자고용촉진법」 입법취지를 형해화 할 정도의 낮은 임금을 지급하는 등의 근로조건 변경이 이루어진 경우에 불이익이 크다. 아울러 기존 정년시점 이전에 임금피크제를 도입할 경우 정년연장에 따라 새로운 정년까지 추가로 받을 수 있는 임금총액이 임금피크제 도입에 따른 임금감소분 보다 작다면 불이익의 정도가 크다고 볼 수 있다.

##### 2) 사용자의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도

개정 「고령자고용촉진법」은 60세 정년 법제화 도입과 함께 임금피크제를 포함한 임금체계를 개편해야 할 의무를 노사 모두에게 부여한다. 이는 현재 연공급형 임금체계<sup>2</sup>, 향아리형 인력구조<sup>3</sup> 하에서 정년만 연장될 경우 기업의 인건비 부담 가중에 따라 오히려 장년고용 불안이 심화되고 신규채용 여력이 위축되는 것을 방지하기 위함이다. 따라서 개별 기업의 구체적 사정을 종합적으로 고려하여 합리적 수준에서 임금피크제 등 임금체계 개편이 이루어지는 경우 취업규칙 변경의 필요성은 인정될 수 있다.

##### 3) 변경된 취업규칙 내용의 상당성

<sup>2</sup> 100인 이상 사업장의 65.1%가 호봉형 임금체계 유지(2015 사업체 노동력 조사 부가조사, 고용노동부)

<sup>3</sup> 연공급 임금체계 + 정기승급제도 + 중장년 장기근속 + 청년채용감소 등으로 일반직원은 적고 책임자급은 정원을 초과

근로자 측이 입게 되는 불이익 외에 경과조치 유무 등을 고려하여 변경 내용의 상당성 여부를 판단하여야 한다. 임금피크제를 적용하는 연령, 변경 후의 임금 수준이 비슷한 규모의 동종 다른 기업 또는 사회 일반적으로 기대되는 합리적인 임금수준과 비교하여 낮지 않은 경우에는 상당성이 인정될 수 있다. 특히 합리적 수준의 금액을 일정 시점부터 단계적으로 감액하여 임금감소에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 최소화하는 경우에는 해당 취업규칙 변경 내용이 일응 상당하다고 볼 수 있다. 임금피크제 도입 또는 임금삭감 등으로 근로자의 평균임금이 감소되어 퇴직급여 등에 영향을 미치는 경우에 확정기여형 퇴직연금제도 도입 또는 별도의 급여 산정 기준 마련, 퇴직금 중간정산 등을 통해 근로자에게 불이익이 없도록 하는 경우 변경 내용의 상당성을 인정할 여지가 크다.

#### 4) 대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 여부

임금피크제 등의 도입에 대응하는 보상 등의 다양한 수단을 종합적으로 감안하여 근로조건의 개선 여부를 판단한다. 업무의 조정, 근로시간 단축, 복리후생 제도의 유지, 확대 등 다른 근로조건의 개선 상황을 고려한다.

#### 5) 노동조합 등과 충분한 합의 노력 등

취업규칙 변경 시 노사의 교섭상황, 실질적 합의 노력 등을 종합적으로 고려하여야 한다. 사용자가 취업규칙 변경의 권한이 있다는 이유만으로 「고령자고용촉진법」의 입법 취지를 무시한 채 일방적으로 변경하거나 형식적으로만 협의를 거친 경우에는 그 합리성이 인정되기 어렵다. 단순히 수회에 걸쳐 교섭을 시도하였거나 최초로 제시한 근로조건의 변경(안)에 대한 양보 없이 일방적으로 동의만을 계속 요구한 경우에는 근로자의 동의를 받기 위한 충분한 합의 노력 등 최선을 다하였다고 보기 어렵다. 아울러 「고령자고용촉진법」은 사업주와 함께 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수가 아닌 근로자의 과반수를 대표하는 자와 임금체계 개편을 위한 조치를 하도록 규정하고 있으므로 사용자가 근로자들의 의견을 충분히 수렴하고 근로자의 과반수로부터 임금체계 개편 등에 관한 협의 권한을 위임받은 근로자대표와 성실히 협의한 경우 사회통념상 합리성이 인정 시 중요한 고려 요소가 될 수 있다.

한편, 사용자가 임금체계 개편을 위해 상당한 수준의 합의 노력을 했음에도 근로자 또는 노동조합 측에서 교섭 자체에 응하지 않거나 합리적 대안 제시도 없이 반대하는 등으로 인하여 실질적인 논의가 이루어지지 않는 경우에는 사용자에게 요구되는 충분한 합의 노력 의무가 이행된 것으로 볼 수 있을 것이다.

#### 6) 동종사항에 관한 국내 일반적인 상황 등

사회통념상 합리성 여부를 판단함에 있어 개별적 기업 상황뿐만 아니라 임금피크제 도입에 따른 취업규칙 변경 내용과 관련하여 지역, 동종업계 등의 임금감액 비율, 대상조치, 교섭 및 합의 경향 등을 고려하여 종합적으로 판단한다.