

# 취업규칙의 불이익한 변경

최근 정년연장과 관련해 임금피크제가 이슈가 되고 있다. 이와 떼어놓을 수 없는 문제는 임금피크제 도입이 불이익변경에 해당하는지 여부일 것이다. 이에 대해서는 이미 많은 글들에서 소개하고 있고, 실제 불이익한 변경인지 여부는 각 사안에 따라 달리 평가될 수 있으므로, 이 글에서는 임금피크제를 다루기보다는 취업규칙의 불이익한 변경이 무엇인지, 그 절차는 어떻게 되는지, 예외는 무엇인지 등을 판례 중심으로 살펴보고자 한다.



**이 광선**  
법무법인 지평 변호사

성균관대 법학과를 졸업하고, 고려대 대학원에서 노동법 석사학위를 받았다. 현재 같은 대학원 노동법 박사과정에 있으며, 미국 미네소타 로스쿨에서 LL.M 과정을 수료했다. 35기 사법연수원을 거친 후 법무법인 지평에서 파트너 변호사로서 노동 업무를 담당하고 있다.

## 1. 들어가며

최근 임금피크제 도입과 관련해 취업규칙의 불이익한 변경 이슈가 다시 떠오르고 있다. 즉, 임금피크제 도입이 취업규칙의 불이익한 변경인지, 설령 그렇다하더라도 사회통념상 합리성이 있어서 예외적으로 근로자 동의 없이도 취업규칙 변경이 가능한지 여부다.

임금피크제 도입이 취업규칙의 불이익한 변경인지에 대해서는 이미 많은 글들에서 소개하고 있고, 실제 불이익한 변경인지 여부는 각 사안에 따라 달리 평가될 수 있으므로, 이 글에서는 임금피크제를 다루기보다는 취업규칙의 불이익한 변경이 무엇인지, 그 절차는 어떻게 되는지, 예외는 무엇인지 등을 판례 중심으로 살펴보고자 한다.

## 2. 취업규칙 불이익변경의 의의

취업규칙의 불이익한 변경이란 사용자가 종래 취업규칙을 개정하거나 새로운 취업규칙을 만들어 근로조건이나 복무규정에 관해 근로자의 기득권을 침해하거나 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규정을 일방적으로 부과하는 것을 의미한다.<sup>1)</sup> 즉, 취업규칙의 불이익한 ‘변경’이란 취업규칙의 불이익 ‘개정’과 취업규칙의 불이익한 규정의 ‘신설’을 모두 포함하는 개념이다. 취업규칙에 정년규정이 없던 운수회사에서 60세 정년 규정을 신설한다면 불이익한 규정의 ‘신설’에 해당하고 취업규칙 불이익변경에

해당한다.<sup>2)</sup>

또한 취업규칙 ‘제정’과 불이익한 규정 ‘신설’은 구별되는 개념인데, 실무에서는 취업규칙의 불이익변경인지, 취업규칙의 제정인지 여부가 명확하지 않는 경우가 있다. 예를 들어, 어느 회사가 설립 초기에 퇴직금 규정을 두면서 근속기간 15년까지는 누진제 퇴직금 지급률을 정하고 15년을 넘는 근속기간에 대해서는 아무런 규정을 두지 않다가, 퇴직금 규정을 개정하면서 15년을 초과하는 근속기간에 대해 종전 15년까지의 지급률보다 낮은 지급률을 규정한 경우 취업규칙의 ‘제정’인지 ‘불이익변경’인지가 문제된다. 이에 대해 판례는 15년 넘는 근속기간의 퇴직금에 대해서는 제정되지 않은 것으로 보아 새로운 취업규칙의 ‘제정’으로 판단해 근로자집단 동의를 받지 않아도 유효하다고 판단했다.<sup>3)</sup>

## 3. 취업규칙 불이익변경 절차

취업규칙 불이익변경은 과반수 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합 과반수 노동조합이 없을 경우에는 근로자 과반수 동의를 받아야 한다. 노동조합 동의는 단체협약 또는 규약 등에서 조합장의 대표권이 제한됐다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 조합장이 노동조합을 대표해 동의하면 된다.

과반수 노동조합이 없는 경우에는 ‘회의 방식’에 의한 근로자 과반수 동의를 있어야 한다. 여기서 ‘회의 방식’이

1) 대법원 2004.7.22. 선고 2002다57362 판결 등

2) 대법원 1997.5.16. 선고 96다2507 판결

3) 대법원 1994.6.24. 선고 92다28566 판결



란 반드시 한 사업(장)의 모든 근로자가 일시에 한 자리에 집합해서 회의하는 방식만이 아니라, 기구별 또는 단위부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호 간에 의견을 교환해 찬반 의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다.<sup>4)</sup> 근로자집단 동의를 받지 않은 취업규칙 불이익변경은 원칙적으로 무효며, 이를 위반할 경우 500만원 이하 벌금에 처하게 된다(근로기준법 제114조 제1호).

집단적 동의를 하면서 취업규칙을 불이익하게 변경하는 것에 대해 소급적으로 동의하는 것이 가능한지가 문제될 수 있으나, 판례는 원칙적으로 소급적 동의를 인정하고 있다.<sup>5)</sup>

참고로, 복수노조 사업장에서 근로자 과반수로 조직되지 못한 2개 이상 노동조합이 연합해 근로자의 과반수가 되더라도 그 연합체는 취업규칙 불이익변경에 대한 동의권 행사 주체가 될 수 없을 것이다.<sup>6)</sup>

#### 4. 불이익변경의 판단

변경된 취업규칙의 일부 규정은 근로자에게 유리하고 다른 규정은 근로자에게 불리한 경우 불이익변경인지 여부가 문제된다. 판례는 대가관계나 연계성을 고려해 전체적·종합적으로 판단하고 있다. 또한 일부 근로자에게는 불리하고 일부 근로자에게는 유리한 경우에는 근로자 상호간 이

익이 충돌하므로 근로자 전체에게 불이익한 것으로 보아 불이익변경 절차를 거쳐야 한다.<sup>7)</sup>

판례는 해고 및 징계사유를 확대하면서 포괄적 해고·징계 사유를 추가한 경우,<sup>8)</sup> 4급 이하 직원 정년은 연장됐으나 3급 이상 직원 정년은 단축된 경우,<sup>9)</sup> 인사평가 기준을 절대평가에서 상대평가로 변경한 후 그 평가등급에 따라 임금을 차등 지급한 경우,<sup>10)</sup> 모든 명예퇴직자에게 지급하던 특별위로금을 더이상 지급하지 않기로 한 경우 등은 불이익변경에 해당한다고 판단했다. 그러나 기존 취업규칙에 인사고과 결과를 제반 인사관리에 활용할 수 있다고 규정하고 있는 상태에서 보직해임 규정을 신설하면서 기존 취업규칙에서 규정한 보직해임에 관한 사항을 보다 객관적으로 성문화한 것에 불과한 경우,<sup>11)</sup> 명예퇴직수당의 지급률이 낮아져 그 자체로는 불리해졌더라도 기초임금이 인상돼 실질적 불이익이 발생하지 않은 경우,<sup>12)</sup> 고정 연장근로수당을 실제 연장근로수당 방식으로 변경하는 경우,<sup>13)</sup> 새로운 수당을 신설하면서 동시에 퇴직금 규정을 개정해 새로 지급되는 그 수당을 퇴직금 산정에서 제외한 경우<sup>14)</sup> 등은 불이익변경에 해당하지 않는 것으로 판단했다.

#### 5. 사회통념상 합리성 이론

판례는 취업규칙을 불이익하게 변경하면서 집단적 동의를 받지 않은 경우라도 사회통념상 합리성이 있는 경우에는 예외적으로 변경된 취업규칙의 효력을 인정하고 있다.<sup>15)</sup> ‘사회통념상 합리성’ 유무는 취업규칙 변경에 의해 근로

4) 대법원 2003.4.11. 선고 2002다71832 판결

5) 대법원 1997.8.22. 선고 96다6967 판결, 대법원 1997.6.10. 선고 95다34316 판결 등

6) 법제저 14-0346, 2014.8.21

7) 대법원 2000.9.29. 선고 99다45376 판결

8) 서울고등법원 2010.8.31. 선고 2009누29280 판결

9) 서울고등법원 2009.9.1. 선고 2009누14110 판결(대법원 판결 확정)

10) 서울행정법원 2010.5.27. 선고 2009구합28605 판결(항소취하로 확정됨)

11) 서울행정법원 2007.10.26. 선고 2006구합48479 판결(대법원 확정판결됨)

12) 대법원 2004.1.27. 선고 2001다42301 판결

13) 근로개선정책과-369, 2000.3.11.

14) 대법원 1997.8.26. 선고 96다1726 판결

15) 대법원 2005.11.10. 선고 2005다21494 판결, 대법원 2006.1.12. 선고 2005다59062 판결 등



취업규칙 불이익변경과 관련하여 실무상 불이익 여부에 대한 판단이 쉽지 않다. 특히, 취업규칙을 변경할 때 불리한 내용과 유리한 내용이 같이 변경되는 경우가 많고, 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우도 있다. 이런 경우에는 가능하면 근로자집단의 동의를 받아 두는 것이 법적 분쟁을 예방하는 길이다.

자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자 측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적 상황 등을 종합적으로 고려해 판단한다.

이러한 판례의 태도는 강행규정인 근로기준법 제94조 제1항 단서에 정면으로 반한다는 비판이 제기되고 있다. 그런데 실제 판례에서는 사회통념상 합리성 이론을 거론하지만 실제로 사회통념상 합리성이 있다고 인정할 경우는 거의 없다. 예외적으로 판례는 퇴직금 지급률이 감축됐으나 두 기관이 통합되면서 서로 달랐던 퇴직금 지급률을 조정하고 통일적 퇴직금 지급규정을 마련할 필요성이 높았던 사안,<sup>16)</sup> 정년 예정자에게까지 후선배치 대상으로 확대한 것은 불리한 변경이지만 후선배치에 따라 급여삭감 등의 불이익이 없고 노조가 추후 개정에 대해 추인한 것으로 불여지가 있었던 사안,<sup>17)</sup> 운영시간을 30분 연장한 것은 기관 사들의 피로를 증가시키는 불이익변경이지만 이에 따라 임금이 올랐고 다른 근로조건이 개선돼 운전시간 연장으로

인한 불이익이 상당 정도 완화된 사안<sup>18)</sup>에서 사회통념상 합리성을 인정했다.

다만, 최근 대법원은 사회통념상 합리성을 인정하는 것은 불이익변경시 근로자집단 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석해야 한다고 판단했다.<sup>19)</sup> 이러한 판례의 태도를 종합해 볼 때, 여전히 사회통념상 합리성 이론은 계속해서 적용될 것이지만 매우 제한적인 경우에 한정해 엄격한 경우에만 인정될 것으로 보인다.

취업규칙 불이익변경시 근로자집단 동의를 받지 않으면 형사처벌 대상이 되지만, 사회통념상 합리성이 있으면 형사처벌도 면하게 된다는 것이 판례의 입장이다.<sup>20)</sup>

## 6. 인사담당자가 주의할 사항

취업규칙 불이익변경과 관련하여 실무상 불이익 여부에 대한 판단이 쉽지 않다. 특히, 취업규칙을 변경할 때 불리한 내용과 유리한 내용이 같이 변경되는 경우가 많고, 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우도 있다. 이런 경우에는 가능하면 근로자집단의 동의를 받아 뒤야 법적 분쟁을 예방할 수 있다. 한편, 2016년부터 300인 이상 사업장과 공공기관, 지방공단, 공사에서 정년이 연장되고, 정년 연장에 대비해 많은 기업들이 임금피크제 도입을 염두에 두고 있다. 그런데 법에 의해 정년이 연장된다고 해서 곧바로 임금피크제를 도입할 경우 취업규칙의 불이익변경에 해당할 가능성이 높고, 따라서 단순히 사회통념상 합리성 이론만을 근거로 임금피크제 도입을 강행하기보다는 노사 간 합의가 최우선돼야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 임금피크제 도입에 대해 근로자집단 동의가 없을 경우 적절한 대상조치 등을 마련한 후 최후의 수단으로 사회통념상 합리성 이론을 주장하는 것을 고려해야 할 것이다. **노법**

16) 대법원 2001.1.15. 선고 99다70846 판결  
17) 대법원 2006.12.7. 선고 2006다58769 판결

18) 대법원 2009.6.11. 2007도3037 판결  
19) 대법원 2010.1.28. 선고 2009다32362 판결  
20) 대법원 2009.6.11. 선고 2007도3037 판결