

## 차별시정진정기각결정취소

[서울행정법원 2018. 10. 19. 2017구합87241]



### 【전문】

【원 고】 별지 1 원고 목록 기재와 같다. (소송대리인 법무법인(유한) 정률 담당변호사 이재상 외 1인)

【피 고】 국가인권위원회 (소송대리인 법무법인(유한) 지평 담당변호사 정진주 외 1인)

【피고보조참가인】 서울보증보험 주식회사 (소송대리인 법무법인 세종 담당변호사 김동욱 외 1인)

【변론종결】2018. 8. 31.

### 【주문】

】

1. 원고들의 청구를 모두 기각한다.

2. 소송비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고들이 부담한다.

【청구취지】 피고가 2017. 8. 21. 원고들에게 한 차별시정 진정기각결정을 취소한다.

### 【이유】

#### 1. 기초 사실

가. 당사자의 지위 등

원고들은 1961년, 1962년에 출생하여 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)에 근무하거나 근무하였던 사람들이다.

참가인은 보증보험, 신용보험 등 보험업법상의 사업과 채권추심업무 등 신용정보업과 관련된 사업을 영위하는 회사이고, 참가인의 최대 주주는 주식의 93.85%를 보유하고 있는 예금보험공사이다.

참가인의 임직원 수는 2016년 2월말 기준 임원 20명, 직원 1,302명이다.

나. 「임금피크제 운용지침」의 제정

참가인 회사는 2008. 9. 25. 「임금피크제 운용지침」을 제정하였다.

이 사건과 관련된 내용은 아래와 같다.

제2조(용어의 정의)1. 임금피크제는 일정 연령에 도달하면 임금을 줄여가는 형태의 급여체계를 말한다.

2. 기준급여라 함은 임금피크제 적용 이전의 급여체계에 의한 급여를 말한다.

제3조(적용대상 및 시기)이 지침의 적용대상은 만 55세가 도래하는 직원으로서 적용시기는 만 55세가 되는 달의 익월부터 적용한다.

제7조(직급 및 직책)① 임금피크제 적용대상 직원의 직급은 임금피크제 적용 직전의 직급을 유지함을 원칙으로 한다.

다만, 사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 임금피크제 적용대상 직원의 직급을 조정할 수 있다.

② 임금피크제 적용대상의 직책은 회사가 별도로 부여한다.

제8조(급여)② 연차별 지급률 및 적용기간은 다음과 같다.

?구분만55세(1년차)만56세(2년차)만57세(3년차)지급률60%50%40%적용기간만55세 도래익월 1일부터 1년간만56세 도래익월 1일부터 1년간만57세 도래익월 1일부터 1년간?

다.

「임금피크제 운용지침」의 개정

- 1) 구 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(2013. 5. 22. 법률 제11791호로 개정되기 전의 것, 이하 '고령자고용법'이라 한다)은 "사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다.

"고 정하였다(제19조).

위 법률은 2013. 5. 22. 개정되어 "사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

"고 정하였고(제19조), "정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

"고 정하였다(제19조의2 제1항). 위 개정 규정은 참가인에 대하여 2016. 1. 1.부터 시행되었다(부칙<제11791호, 2013. 5. 22.>).

- 2) 그에 따라 참가인은 「임금피크제 운용지침」을 2016. 1. 1. 아래와 같이 개정하였다(이하 '이 사건 임금피크제 지침'이라 한다).

제3조(적용대상 및 시기)④ 이 지침의 적용대상은 다음과 같다.

1. 2017. 12. 31.까지: 만 55세가 도래하는 직원2. 2018. 1. 1.부터 2020. 12. 31.까지: 만 56세가 도래하는 직원3. 2021. 1. 1.부터: 만 57세가 도래하는 직원② 이 지침은 제1항 각 호에서 정한 시기별로 각 연령에 도래하는 달의 익월부터 적용한다.

제6조(적용방법)임금피크제 적용 직원은 인사규정 <별표1>에 의한 임금피크직으로 발령한다.

제7조(신분관리)① 임금피크제 적용 직원의 직위는 임금피크직으로 한다.

② 임금피크제 적용 직원의 직급 및 직책은 별도로 부여하지 아니한다.

제8조(급여)① 임금피크직의 급여는 기준급여에 대하여 각 연차별 지급률을 70%로 적용하여 산정·지급하되, 세부 적용 기준은 ②항에 의한다.

- 3) 이 사건 임금피크제 지침에 의하면, 1961년, 1962년에 출생한 직원들은 만 55세에, 1963년, 1964년에 출생한 직원들은 만 56세에, 1965년, 1966년에 출생한 직원들은 만 57세에 이 사건 임금피크제 지침이 적용된다.

라. 원고들의 진정과 피고의 기각 결정

- 1) 원고들은 2016. 12. 27. 피고에게 1961년, 1962년에 출생한 원고들이 1963년 이후 출생한 직원들보다 이 사건 임금피크제 지침의 적용기간이 더 길어 나이에 따른 차별행위를 당하였다는 진정을 하였다.

피고 소속 담당조사관은 2017. 8. 21.경 "이 사건 임금피크제 지침과 같이 임금피크제 적용 시점을 연령별로 차등을 두는 것은 합리적인 이유가 인정되지 않는 차별행위이므로, 노사 협상을 통해 개선할 것을 권고하는 것이 타당하다.

"는 취지의 보고서를 작성하였다.

- 2) 그럼에도 피고는 참가인의 차별행위에 합리적 이유가 있다는 이유로, 2017. 8. 21. 원고들의 진정을 기각하는 결정을 하였다(이하 '이 사건 결정'이라 한다).

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 1 내지 8호증, 을가 10호증의 기재, 변론 전체의 취지

2. 관계 법령

별지 2 기재와 같다.

### 3. 본안 전 항변에 관한 판단

#### 가. 참가인 주장의 요지

- 1) 「국가인권위원회법」 제44조 제1항에 의하면, 피고가 진정을 조사한 결과 차별행위가 일어났다고 판단할 경우 구제 조치의 이행, 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있을 뿐이고 피진정인에게 권고사항을 강제할 수 없다.

이 사건 결정은 원고들의 법률상 지위에 직접적인 변동을 가져오는 것이 아니므로, 항고소송의 대상이 되는 행정처 분이라 할 수 없다.

- 2) 원고 5, 원고 7, 원고 8, 원고 21, 원고 26, 원고 28은 2017. 5. 1.자로 퇴직하였으므로, 이들은 소의 이익이 없다.

#### 나. 판단

- 1) 피고는 법률상의 독립된 국가기관이고, 「국가인권위원회법」 제30조 제1항은 인권침해나 차별행위를 당한 사람에게 피고에 진정할 권리를 보장하고 있고, 같은 법 제44조는 피고가 진정을 조사하여 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 경우 피진정인의 장 등에게 구제조치의 이행 등을 권고하도록 하고 있다.

이 사건 결정은 위 법률 조항 등이 보장하는 차별 진정에 대한 구제조치 이행 등의 권고를 거부하는 것으로, 행정청이 행하는 구체적 사실에 관한 법집행으로서 공권력의 행사 또는 그 거부와 그 밖에 이에 준하는 행정작용인 처분에 해당한다(행정소송법 제2조 제1항 제1호). 원고들은 이 사건 임금피크제 지침의 적용을 받거나 받았던 참가인 소속 직원들이므로, 이 사건 임금피크제 지침이 「국가인권위원회법」에서 정한 차별행위에 해당하는지에 관하여 직접적인 이해관계를 가진다.

- 2) 을나 16, 17호증의 기재에 의하면, 원고 5, 원고 7, 원고 8, 원고 21, 원고 26, 원고 28은 2017. 5. 1. 퇴직한 사실을 인정할 수 있다.

그러나 위 원고들 역시 이 사건 임금피크제 지침이 적용되어 퇴직 당시 상당역, 임금피크직의 직위를 가지고 있었으므로, 이 사건 소송의 결과에 이해관계를 가진다.

- 3) 참가인의 본안 전 항변은 받아들일 수 없다.

### 4. 이 사건 결정의 적법 여부

#### 가. 원고들 주장의 요지

참가인이 임금피크제의 적용대상을 출생 연령에 따라 차등을 두는 내용으로 이 사건 임금피크제 지침을 개정 한 행위는 나이를 이유로 한 차별행위에 해당하고, 그와 같은 차별행위에는 합리적인 이유가 인정될 수 없다.

그럼에도 피고가 참가인의 차별행위에 합리적인 이유가 인정된다는 이유로 이 사건 결정을 한 것은 위법하다.

#### 나. 판단

- 1) 「국가인권위원회법」은 합리적 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이 등을 이유로 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 '차별행위'라고 정하고(제2조 제3호), 법인, 단체 또는 사인에 의하여 차별행위를 당한 경우에 차별행위를 당한 사람은 국가인권위원회에 진정할 수 있게 하여(제30조 제1항), 국가인권위원회가 법인,

단체 또는 사인의 행위에 개입할 수 있도록 하고 있다.

국가기관이 사적 영역인 고용 관계 등에 적극 개입하게 되면, 법인, 단체 또는 사인이 가진 계약의 자유, 영업의 자유와 같은 기본권에 대한 제한이 되어 사적 영역의 자율을 축소시키게 된다.

그럼에도 「국가인권위원회법」이 국가기관인 피고로 하여금 사적 영역에 개입하도록 한 것은 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고자 하는 것이다(제1조).

법인, 단체 또는 사인이 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우한 행위에 '합리적 이유'가 있는지 여부는 차별의 구체적인 내용, 차별을 받은 사람이 입게 된 불이익의 정도와 법인, 단체 또는 사인이 그와 같은 행위를 한 동기, 목적, 경위와 법인 등이 가지는 영업의 자유 등 여러 사정을 종합하여 판단하여야 한다.

2) 앞서 인정한 사실, 을가 1 내지 9호증, 을나 9호증의 기재와 변론 전체의 취지에 의하면 아래와 같은 사실을 인정할 수 있다.

가) 참가인과 서울보증보험 노동조합(이하 '노조'라고만 한다)은 2006. 12. 18. 'FY2006 중 임금피크제 도입을 통한 정년 연장 추진을 검토하여 FY2007부터 시행하되 대상, 적용시기 등 세부사항은 노사 별도 협의하여 정한다'는 내용의 'FY2006 복리후생에 관한 합의'를 하였다.

참가인은 2007년 3월경 노조의 협조를 받아 '직원 정년을 만 55세에서 만 58세로 연장(3년 연장)하고, FY2007(2007. 4. 1. 기준)부터 시행하여 매 경과기간 2년 후, 다음 회계연도에 정년을 1세씩 연장(3년 단위로 순차적으로 정년연장)한다.

만 54세 도달 시 준정년퇴직을 선택하지 않고, 임금피크제를 선택한 직원은 만 55세가 되는 달의 익월부터 임금피크제를 적용하되, 1년차(만 55세) 기준급여의 60%, 2년차(만 56세) 기준급여의 50%, 3년차(만 57세) 기준급여의 40%의 급여를 지급한다.

'는 방안을 마련하였다.

참가인은 2008. 9. 25. 위 1. 나.항과 같은 「임금피크제 운용지침」을 제정하였다.

나) 고령자고용법이 2013. 5. 22. 위 1. 다.

1)항과 같이 개정되어 참가인은 2016. 1. 1.부터 직원의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하였다.

참가인은 기존 「임금피크제 운용지침」을 그대로 유지하는 경우를 포함하여 아래와 같은 3가지 방안을 마련하여 각 방안의 효과와 문제점 등을 검토하였다.

다) 참가인은 2015. 8. 7. 노조와 「임금피크제 운용지침」 변경과 관련한 협의를 하였다(노사 대표자교섭 회의록에 기재된 일부 내용은 별지 3 기재와 같다). 참가인과 노조는 위 방안 중 제2안으로 합의하였다(2015 임단협 최종합의안).

라) 위 합의안에 관하여, 참가인은 2015. 9. 1.부터 2015. 9. 10.까지 각 지역본부에서, 노조는 2015. 8. 31.부터 2015. 9. 15.까지 각 지부 단위 분회에서 설명회를 개최하였다.

노조는 2015. 9. 11.부터 2015. 9. 14.까지 위 합의안에 대하여 조합원 찬반투표를 실시하였고, 전체 조합원 1,094명 중 1,033명이 투표에 참여(투표율 약 94.4%), 그 중 724명이 합의안에 찬성하였다(찬성율 약 70.1%). 참가인과 노조는 2015. 9. 17. 같은 내용으로 임금피크제에 관한 합의를 하였다.

참가인은 2016. 1. 1.자로 이 사건 임금피크제 지침을 개정하고 시행하였다.

3) 위 인정 사실, 을가 3, 4, 11호증의 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 참가인이 운영하는 임금피크제의 성격, 참가인이 이 사건 임금피크제 지침을 시행한 동기, 경위와 그 내용, 이 사건 임금피크제 지침 시행 전·후의 원고들의 지위 등 아래와 같은 사정을 종합하여 보면, 원고들이 다른 직원들에 비하여 이 사건 임금피크제 지침을 더 오래 적용받게 되더라도, 참가인이 이 사건 임금피크제 지침을 시행하는 것에는 합리적인 이유가 있다고 보인다.

따라서 피고가 같은 전제에서 한 이 사건 결정은 적법하다.

가) 참가인은 조직 내 인사적체를 해소하고 인건비 등 비용을 줄이기 위하여 직원들이 일정 연령에 도달하면 전문성과 복잡성이 요구되는 업무나 관리 업무 대신 난이도가 비교적 낮은 단순·반복적 업무 등(임금피크 직무)을 부여하고 지급하는 임금을 줄이는 형태의 '임금피크제'를 2007년경부터 시행하여 왔다.

그와 같은 임금피크제는 원칙적으로 경영의 자유에 속하는 인사관리에 관한 사항이다.

따라서 참가인이 시행한 임금피크제의 내용이 사회적으로 용인되기 어렵거나 참가인이 근로자와 아무런 논의 없이 자의적으로 임금피크제를 제정·시행하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 참가인이 선택한 임금피크제는 존중되어야 한다.

나) 참가인은 정년이 58세임을 전제로 시행하던 종전 「임금피크제 운용지침」과 달리, 고령자고용법이 근로자의 정년을 60세로 하는 것으로 개정되자 종전 「임금피크제 운용지침」의 개정을 검토하게 되었다.

참가인은 ① 종전과 같은 임금피크제를 유지할 경우 임금피크제 대상 직원 과다에 따른 조직 및 인력 운용 효율성의 저하, 임금피크 직무 수용의 한계, 임금피크제 대상자의 근무의욕, 활력 저하, 단기간 보직자 집중 교체에 따른 조직 연속성 훼손 등의 문제가 발생하고, ② 임금피크제를 3년으로 일괄 적용할 경우 향후 2년간 정년퇴직이 발생하지 않게 되어 부서장 보직 부여나 승진 최소화가 불가피하고, 승진 적체로 조직 활력의 저하와 후배 세대의 불만으로 세대 간 갈등이 발생할 수 있다고 예상하였다.

임금피크제 적용 대상을 일괄하여 만 55세 이상(5년)으로 정할 경우 직원들이 퇴직하지 않는 이상 임금피크제 적용 대상 직원들의 수가 늘어날 것이고(을가 4호증의 기재에 의하면, FY2019에 207명, FY2020에 278명, FY2021에 297명이 임금피크직으로 전환할 것으로 추정된다), 그 경우 경영자인 참가인이 대상 인력을 효율적으로 운영하기 어렵고, 대상 직원들 역시 장기간 임금피크직에 근무하여 근무의욕이 저하될 것이 충분히 예상된다.

반면 임금피크제 적용 대상을 일괄하여 만 57세 이상(3년)으로 정할 경우 만 55세부터 만 57세 사이의 직원들의 보직 전환(임금피크직으로 전환)이 이루어지지 않아 후배 세대의 부서장 보직 진입이나 승진 감소가 예상된다.

따라서 피고가 출생년도에 따라 단계적으로 임금피크제를 적용하는 방안을 선택한 것에는 납득할만한 이유가 있다.

다) 참가인은 노조와 정년연장에 따른 임금피크제의 개정 방안에 관하여 충분히 협의하였다.

노조는 참가인이 제시한 문제점에 공감하여 임금피크제 적용기간을 출생연령에 따라 단계적으로 줄여가는 것에 합의하였다.

참가인과 노조는 소속 직원들에게 합의한 사항을 충분히 설명하였고, 직원들의 과반 이상이 그 합의안에 찬성하였다.

이와 같이 이 사건 임금피크제 지침은 참가인이 자의적으로 만들어 시행한 것이 아니라, 노조는 물론 직원 대다수의 동의를 받아 개정·시행한 것이다.

라) 참가인은 종전 「임금피크제 운용지침」에서 정한 임금(1년차 60%, 2년차 50%, 3년차 40%)을 인상하여 임금피크제 적용 기간 동안 기준 급여의 70%를 급여로 지급하기로 하였다.

또한 참가인은 노조의 요구를 받아들여 2017. 1. 1. 통근수당, 장기근속수당을 100% 지급하는 것으로 이 사건 임금피크제 지침을 개정하였다.

이와 같이 참가인은 임금피크제 적용 기간을 출생 연령에 따라 단계적으로 줄이면서도 지급하는 급여 등은 종전 「임금피크제 운용지침」보다 근로자들에게 유리하게 하는 등 장기간 임금피크제를 적용받는 직원들의 불이익을 줄이려는 노력을 하였다.

마) 개정된 고령자고용법은 근로능력이 있는 근로자의 일할 기회를 보장하기 위하여 사업주로 하여금 정년을 60세 이상으로 정하도록 의무화하면서도, 정년을 연장하는 사업주와 노동조합은 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하도록 하였다.

이 사건 임금피크제 지침은 참가인이 직원들의 정년을 60세로 연장하면서 노조와 임금체계 개편 등 필요한 조치를 한 것이므로, 고령자고용법이 예상하고 있는 범위의 조치라 볼 수 있다.

바) 원고들의 지위는 급여, 직위, 직책 등에서 이 사건 임금피크제 지침 시행 전보다 불리해지지 않는다.

원고들이 부당하다고 여기는 부분은 출생연도가 늦은 다른 직원들에 비하여 임금피크제를 장기간 적용받게 된다는 것이다.

다른 사정(정년 연장, 급여, 직위, 직책)들은 종전보다 유리하게 변경된 상황에서, 원고들이 다른 직원들에 비하여 임금피크제를 장기간 적용받는다는 사정만으로 원고들의 불가침의 기본권이 침해된 것이라 보기는 어렵다.

## 5. 결론

원고들의 청구는 모두 이유 없으므로 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

[별지 생략]

판사 조미연(재판장) 이광열 이지희