

---

# 취업규칙 해석 및 운영 지침

---

2016. 1. 22(금)



## 취업규칙 해석 및 운영 지침 개정 배경

- 최근 치열한 글로벌 경쟁과 IT 등 기술 발전으로 기업의 생존 경쟁이 심화되고 노동시장의 변화 속도와 폭이 커지고 있는 상황
  - 이에따라 기업이 경영과 생산 방식을 신속하게 조정할 필요성이 커지면서 임금체계·근로시간 등의 개편 필요성도 증가
  - 한편, 근로조건의 보호, 고용안정과 함께 근로형태의 다양화 및 보상의 차별화 등 근로계약 개별화 수요도 확대
  - 이에 더하여 정년 60세 법제화로 장년층의 고용안정과 청년층의 일자리 확대를 위해 노사는 사업장 여건에 맞게 임금체계를 개편해야 할 의무
- \* 「고령자고용촉진법」은 정년 60세를 의무화 하면서 노사에게 임금체계 개편도 의무화
- 현행 「근로기준법」은 사용자가 취업규칙 변경 시 근로자 의견을 청취하되 근로자에 불리한 내용이 있으면 동의를 받도록 규정
  - 판례는 취업규칙 변경이 불이익하더라도 예외적으로 사회통념상 합리성이 인정될 경우에는 동의를 얻지 못한 취업규칙(변경)의 효력을 인정
  - 법률의 추상적 규정과 법원의 사후적 판단에 따라 임금피크제 도입 등 임금체계 개편을 위한 취업규칙 변경 과정에서 불이익 여부 및 사회통념상 합리성 여부에 대한 논란으로 분쟁과 갈등 발생 우려
- 이러한 제반 문제를 해소하기 위해 노사정은 '15.9.15. 취업규칙 변경 기준과 절차를 명확히 하기로 합의
  - 정부는 노사정 합의 정신에 입각하여 취업규칙 동의절차, 방식, 사회통념상 합리성 등에 대해 산업현장, 전문가의 다양한 의견을 수렴
  - 관련 법률과 최근의 법원 판례 등을 토대로 '09.4월 제정된 「취업규칙 해석 및 운영 지침(2009. 4. 24. 근로기준과-1118)」을 개정함으로써 노동시장 개혁을 뒷받침하고자 함



제1편

현장에서 알아야 할 취업규칙

<b>I. 취업규칙의 이해</b>	3
1. 개념	3
2. 취업규칙의 내용과 형식	3
(1) 근로조건과 복무규율에 관하여 정한 내용	3
(2) 명칭 불문	4
(3) 사업 또는 사업장의 근로자 전체에게 적용	4
3. 취업규칙의 법 규범성	6
<참고자료> 근로기준법 관계 조문	7
<b>II. 취업규칙의 작성과 신고</b>	8
1. 대상 사업장과 작성 내용	8
2. 취업규칙의 신고	9
3. 취업규칙의 주지	10
4. 취업규칙으로서의 효력 발생	11

<b>Ⅲ. 취업규칙의 작성·변경과 그 절차</b>	<b>13</b>
1. 의견청취 또는 동의절차 적용 기준	13
(1) 기본원칙	13
(2) 취업규칙 작성과 변경의 구별	13
(3) 취업규칙 불이익변경 판단	15
2. 의견청취(또는 동의) 주체	20
(1) 기본원칙	20
(2) 근로자의 과반수 판단을 위한 범위	20
(3) 근로자 과반수로 조직된 노동조합	22
3. 의견청취 방식	25
4. 취업규칙 불이익변경 시 동의 방식	25
(1) 동의의 방식	25
(2) 동의의 시기	30
(3) 동의의 효력	31
5. 의견청취 및 동의 절차 위반과 취업규칙 효력	31
(1) 의견청취 위반 시	31
(2) 동의절차 위반 시	32

6. 불이익변경이지만 사회통념상 합리성이 있는 경우 .....	35
(1) 사회통념상 합리성의 의의 .....	35
(2) 사회통념상 합리성 판단요소 .....	36

#### **IV. 취업규칙과 단체협약** ..... 41

1. 기본원칙 .....	41
2. 단체협약과 취업규칙 변경 유형에 따른 효력 .....	42
(1) 단체협약이 유효한 상황에서 취업규칙이 불리하게 변경된 경우 .....	42
(2) 단체협약이 유효한 상황에서 취업규칙이 유리하게 변경된 경우 .....	43
(3) 취업규칙에 정한 근로조건보다 불리하게 단체협약이 변경된 경우 .....	44
(4) 단체협약이 실효된 상황에서 취업규칙이 변경된 경우 .....	45

## 제2편

### 정년 60세 시대 임금체계 개편에 따른 취업규칙 변경 판단

#### I. 정년 60세 시대, 임금체계 개편은 노사의 책무 ..... 49

1. 배경 ..... 49

2. 임금체계 개편은 노사공동의 책무 ..... 50

<참고자료> 임금체계 개편 사례 ..... 52

<참고자료> 임금피크제 도입에 대한 이해 ..... 55

#### II. 임금체계 개편에 따른 취업규칙 변경 ..... 57

1. 필요성 ..... 57

2. 유형별 판단 ..... 59

(1) 임금피크제 도입 ..... 59

(2) 근로시간 단축 ..... 65

(3) 직무급, 성과급 등으로 임금체계 개편 ..... 65

## 제3편

### 취업규칙과 근로감독관의 업무

#### I. 취업규칙 심사 업무 기준과 절차 ..... 69

1. 취업규칙 관련 업무의 중요성 ..... 69

2. 취업규칙 심사업무 기준과 절차 ..... 69



(1) 취업규칙 신고 서류 .....	69
(2) 취업규칙 기재사항 .....	70
(3) 법령 또는 단체 협약 위반 여부 .....	70
(4) 의견청취 및 동의절차 이행 .....	70
(5) 심사 후 조치사항 .....	71

## **Ⅱ. 취업규칙 심사 면제 지침의 보완** ..... 73

1. 배경 .....	73
2. 보완내용 .....	73





---

## **1. 현장에서 알아야 할 취업규칙**

---



## 1 개념

- 취업규칙이란 사용자가 사업 또는 사업장의 질서유지 및 효율적 업무수행을 위하여 필요한 복무규율과 근로자 전체에 적용될 근로조건을 정한 준칙을 말함<sup>1)</sup>
- 취업규칙은 사용자가 작성하는 준칙이라는 점에서 사용자와 근로자가 합의하여 체결하는 근로계약이나 사용자와 노동조합이 합의하여 체결하는 단체협약과는 구별됨

## 대법원 1997. 4. 25. 선고 96누5421 판결

(판결 이유 중 발췌) 취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것을 말한다. ... 원고는 1980. 9. 1. 회사 업무수행 중에 발생한 사고에 대하여 그 처리의 책임과 절차를 규정함으로써 신속하고 합리적인 사고 처리를 기하기 위하여 사고처리규정을 제정·시행한 이후 1982. 7. 25., 1985. 12. 15., 1992. 1. 1. 노사 쌍방의 합의를 거쳐 각 개정·시행하고 있으나 위 사고처리규정은 조합원 이외의 직원의 근로관계도 직접 규율하는 것으로 규정되어 있고 유효기간에 관한 규정이 없이 계속하여 시행되어 왔을 뿐만 아니라 노사 쌍방의 서명날인도 되어 있지 아니한 사실을 알 수 있는바, 사정이 그러하다면 위 사고처리규정은 단체협약으로 보기는 어렵고 이를 취업규칙으로 보아야 할 것이다.

## 2 취업규칙의 내용과 형식

## (1) 근로조건과 복무규율에 관한 내용

- 근로조건이란 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금, 근로시간, 해고 그 밖에 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말함

## 대법원 1992. 6. 23. 선고 91다19210 판결

(판결 이유 중 발췌) 근로조건이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하는 것인 바, 원심이 확정된 사실에 의하면 이 사건 정원표는 근로관계를 직접 규율하는 내용이 아니라 피고가 근로자들의 적정한 운용과 배치를 위한 기준으로 삼기 위하여 각 부서별·직급별로 배치할 정원의 기준을 일단 정해 둔 것에 불과하여 이를 근로조건에 해당한다고 할 수 없다

1) 대법원 1997. 11. 28. 선고 97다24511 판결

- 복무규율이란 근로자가 근로를 제공하는 과정에서 지켜야 할 작업질서에 관한 규칙과 이를 위반한 경우에 대한 제재를 포함하는 개념임

**서울행정법원 2015. 5. 28. 선고 2014구합67086 판결**

(판결이유 중 발췌) 비행운영규정 중 이 사건 규정에 의하면 항공조종사 등은 임무 개시 12시간 전부터는 알코올 성분의 음료를 복용하는 것이 금지되고, 만일 이를 어기는 경우에는 회사 규정을 위반한 것이 되어 징계사유에 해당하므로 이 사건 규정은 근로자에 대한 복무규율에 관한 사항을 담고 있다고 할 것이므로 비행운영 규정 가운데 적어도 이 부분은 그 명칭에 관계없이 근로기준법 소정의 취업규칙에 해당하다고 봄이 타당하다.

## (2) 명칭 불문

- 사규, 인사규정, 복무규정, 퇴직금 규정 등 그 명칭에 관계없이 규율하고 있는 내용이 근로조건이나 복무규율에 관한 것이라면 취업규칙에 해당함
  - 사업 또는 사업장의 근로자 전체에게 통일적으로 적용될 근로조건 등에 관한 준칙을 규정하고 있는 (표준)근로계약서도 취업규칙에 해당함<sup>2)</sup>
  - 기업의 자구계획서, 학교법인의 정관, 이사회 결의서, 지역의료보험조합 운영 규정, 유흥인력 활용 지침도 근로자의 근로조건 또는 복무규율에 관한 사항을 규정하고 있는 경우에는 취업규칙에 해당함

## (3) 사업 또는 사업장의 근로자 전체에게 적용

- 취업규칙은 사용자가 근로자집단에게 근로조건을 통일적으로 적용하기 위하여 작성하는 것이 원칙임
  - \* 근로기준법(이하 ‘법’이라 함) 제93조제12호에서 “그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항”을 취업규칙에 기재하여야 할 사항의 하나로 규정하여 본질적으로 취업규칙은 ‘근로자 전체’에게 적용될 사항임을 확인함
- 그러나 반드시 모든 근로자에 대하여 한 개의 취업규칙이 적용되어야 하는 것은 아님
  - 사업장 또는 업무 특성에 따라 근로조건을 구분하여 운영할 필요가 있는 경우에 근로조건, 근로형태 또는 직종 등의 특수성에 따라 근로자 일부에 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 있음<sup>3)</sup>

2) 대법원 1998. 3. 24. 선고 96다24699 판결, 대법원 1998. 11. 27. 선고 97누14132 판결

3) 대법원 2007. 9. 6. 선고 2006다83246 판결

- 근로자 일부만을 적용대상으로 하는 취업규칙을 여러 개 작성하는 경우에는 성, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 차별적 근로조건을 규정하여서는 안 됨(법 제6조)

#### 쟁점판단 부서별·직급별 정원 기준 등도 취업규칙에 해당하는지 여부

- 근로자의 인력 배치 등에 관한 사항을 정하였더라도 근로조건을 직접 규율하는 내용이 아니라면 취업규칙으로 볼 수 없음

#### 대법원 1992. 6. 23. 선고 91다19210 판결

(판결 이유 중 발췌) 직제규정이나 그 시행내규 중 근로조건에 관한 사항은 위 취업규칙의 규정에 의하여 취업규칙으로서의 성격을 가진다고 할 것이나 위 정원표 또는 기능직정원표는 피고가 인력수급관리 등의 편의를 위하여 내부적으로 정해놓은 지침에 불과하여(피고는 위 정원표의 기재에 불구하고 정원표에 정원이 정하여져 있는 직급의 근로자를 전혀 고용하지 아니할 수도 있고 정원표에 정원이 정하여져 있지 아니한 직급의 근로자를 고용할 수도 있다.) 근로조건에 관한 사항을 규정한 것이라고 할 수 없어 취업규칙에 해당한다고 할 수 없다.

#### 쟁점판단 개별사안에 대하여 1회적으로 결정한 내용도 취업규칙에 해당하는지 여부

- 개별사안에 대하여 1회적으로 결정한 것은 일반적인 기준이 아니고, 지속적으로 적용되지 않는다면 이를 취업규칙으로 보기 어려움

#### 대법원 2005. 7. 29. 선고 2003다9254 판결

(판결요지) 보수규정이 명예퇴직금의 산정 기준이 되는 ‘보수총액’에 관하여 사장으로 하여금 그 세부 기준을 산정하도록 위임하고, 사장이 제1차 명예퇴직 당시 보수총액에 산입될 상여금률을 850%로 계산하여 명예퇴직금을 지급한 것은 사실이나, 별도의 퇴직금 산정 기준으로 명문화한 것이 아니라 담당 직원의 기안문서에 결재하는 형식으로 위와 같이 명예퇴직금을 산정한 것에 불과하다면 이를 향후에도 지속적으로 적용되는 취업규칙에 해당한다고 보기는 어렵다고 보아야 할 것이다.

- 「근로기준법」은 근로조건을 보장·향상시키고 근로자의 지위를 보호·강화하기 위해 사용자에게 취업규칙 작성을 강제하고 법규범성을 부여하고 있음

**대법원 1977. 7. 26 선고 77다355 판결**

(판결 이유 중 발췌) 취업규칙은 사용자가 기업경영권에 기하여 사업장에 있어서의 근로자의 복무규율이나 근로조건을 획일적·통일적으로 정립하기 위하여 작성하는 것으로서 이는 근로기준법이 종속적 노동관계의 현실에 입각하여 실질적으로 불평등한 근로자의 입장을 보호·강화하여 그들의 기본적 생활을 보호·향상시키려는 목적의 일환으로 그 작성을 강제하고 이에 법규범성을 부여한 것임

\* 법 제9장(취업규칙)에서 규정(제93조~제97조)

- 상시 10명 이상의 근로자를 사용하고 있는 사용자에게 취업규칙 작성을 강제하고 작성 또는 변경 시 고용노동부장관에게 신고하도록 의무를 부과함(법 제93조)
- 아울러 취업규칙의 작성·변경 시 근로자집단의 과반수의 의견을 청취하도록 하고 근로자에게 불리하게 근로조건을 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 규정함(법 제94조)
  - 이는 근로자의 기득권의 보호, 근로조건 대등결정의 원칙, 근로조건의 통일적 규율의 필요성 등을 고려한 것으로
  - 사용자가 근로자의 동의를 받지 않고 취업규칙을 불리하게 변경한 경우 500만원 이하의 벌금에 처함(법 제114조)
- 또한, 취업규칙은 법령이나 해당 사업장의 단체협약과 어긋나서는 아니 되며 고용노동부장관은 법령 또는 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있도록 함(법 제96조)
  - 이는 사용자가 일방적으로 근로조건이나 복무규율에 관한 사항을 정하여 자의적으로 운용하는 것을 방지하고 법령 또는 단체협약에 위반되는 취업규칙으로부터 근로자를 보호하기 위한 취지임
- 이러한 법규범성에 근거하여 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여 무효이며 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따름(법 제97조)



## 참고 근로기준법 관계 조문

**제93조(취업규칙의 작성·신고)** 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

**제94조(규칙의 작성, 변경 절차)** ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

**제95조(제재 규정의 제한)** 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1 임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

**제96조(단체협약의 준수)** ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

**제97조(위반의 효력)** 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

## Ⅱ

## 취업규칙의 작성과 신고

### 1

### 대상 사업장과 작성 내용

- 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 함(법 제93조)
  - 상시근로자 수는 법 적용 사유(취업규칙 작성·신고 의무 적용 여부를 판단해야 하는 사유) 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 가동일수로 나누어 판단(시행령 제7조의2)
  - 10명 미만 사업장의 경우에도 일정한 경우 취업규칙에 관련된 법 규정 내용이 적용될 수 있음
    - 상시근로자 10명 미만을 고용한 사업주는 취업규칙의 작성·신고 의무는 없으나 일단 작성된 경우에는 법에서 정한 취업규칙에 관한 모든 규정이 적용되므로 작성, 변경 등에 관한 법규정을 적용 받음<sup>4)</sup>
    - 다만, 상시근로자 4명 이하인 사업 또는 사업장에서는 법 제9장(취업규칙)이 적용되지 않으므로 해당 사업 또는 사업장에서 임의로 취업규칙을 작성·운영하고 있더라도 취업규칙의 변경절차, 취업규칙의 효력 규정은 적용되지 않음
  - 취업규칙을 작성·신고해야 할 의무가 있는 사용자는 직장규율이나 근로조건의 결정 등 취업규칙의 내용을 이루는 사항에 관해서 실질적인 권한과 책임을 갖는 자를 의미함<sup>5)</sup>
- 작성 내용은 사업 또는 사업장에 통일적으로 적용할 근로조건과 복무규율에 관한 내용으로 법 제93조에서 취업규칙의 기재사항을 열거하고 있음
  - 열거된 사항 중 임금, 근로시간, 휴게시간, 휴일 등과 같이 근로자 보호를 위하여 법에 정한 기준이 있고 지켜야 하는 필수적인 근로조건은 반드시 그 내용을 취업규칙에 구체적으로 기재하여야 함

4) 서울고등법원 2005. 9. 15. 선고 2004누23621 판결(전체 직원이 6명인 사업장),  
대구지방법원 2004. 5. 21. 선고 2003가합4727 판결(전체 직원이 8명인 사업장)

5) 대법원 1992. 12. 24. 선고 92도2341 판결, 대법원 199. 3. 23. 선고 93도432 판결

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 표창과 제재에 관한 사항
12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

○ 그러나 교대근로, 가족수당 등에 관한 사항 등\*은 법에서 정한 기준이 없고 그 시행이 강제되는 것이 아니므로 해당 사업 또는 사업장에서 이를 도입·시행하는 경우에만 취업규칙에 기재 하여야 할 의무가 있음

\* 교대근로에 관한 사항(1호), 승급에 관한 사항(2호), 가족수당에 관한 사항(3호), 상여금에 관한 사항(5호), 근로자의 식비·작업용품에 관한 사항(6호), 근로자의 교육시설에 관한 사항(7호), 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경 개선에 관한 사항(9의2호), 업무 외 재해부조에 관한 사항(10호), 표창에 관한 사항(11호)

## 2 취업규칙의 신고

○ 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성 또는 변경한 때에 고용노동부장관(관할 지방고용노동관서의 장)에게 신고하여야 함(법 제93조)

- 취업규칙을 신고해야 하는 기간은 법령에서 별도로 정한 바는 없으나 상시근로자 수가 10명 이상인 때부터 취업규칙을 작성하여야 하며, 근로자들의 의견을 듣는 데에 소요되는 최소한의 시간이 지나면 지체 없이 작성한 취업규칙을 신고하여야 함

#### 전주지방법원 2005. 6. 14. 선고 2005노195 판결

(판결 이유 중 발췌) 피고인은 2001. 9. 26. 주식회사를 설립하였고 2002. 2.경에는 근로자가 13명이 되었으며 2002. 6. 29. 경 사업장을 부분 개장하였는데도 2002. 8.경 취업규칙을 작성하고, 같은 해 11. 16.에 이르러서야 관할 지방노동청에 취업규칙을 신고하였고, 2002. 6.경부터 기숙사를 운영하면서도 2002. 8.경에 이르러서야 기숙사 규칙을 작성한 사실을 인정할 수 있고 위와 같이 근로자가 13명에 불과할 뿐만 아니라, 기타 특별히 많은 시간을 요하는 사정이 보이지 않는 점에 비추어 보면, 피고인이 상시 10인 이상의 근로자를 사용한 때부터 8개월 이상 경과한 시점에서야 취업규칙을 신고하고, 기숙사를 운영한 때부터 2개월이나 경과한 시점에서야 기숙사 규칙을 작성함으로써 그 준비에 요구되는 최소한의 시간이 도과되었다고 할 것이다.

- 사용자가 취업규칙을 관할 지방고용노동관서에 신고하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과됨(법 제116조제1항제2호)

### 3 취업규칙의 주지

- 사용자는 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소<sup>6)</sup>에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 함  
(법 제14조제1항)
  - 근로자가 언제든지 쉽게 열람할 수 있도록 자유로운 접근권이 보장된다면 사내 전산망에 게시한 경우 등도 주지의무를 이행하였다고 볼 수 있음
- 사용자가 취업규칙을 근로자에게 주지시키지 않을 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됨(법 제116조 제2호)

6) 2006. 12.21. 법률 제8072호로 개정되기 전의 근로기준법에서는 취업규칙을 상시 각 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자에게 주지시키도록 하고 있었으나, 그 게시 또는 비치장소가 특정되지 않아 현실적으로 근로자들이 취업규칙을 인식할 수 있는 여건이 제대로 갖추어지지 않고 있는 실정이라서 게시 또는 비치 장소를 '근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소'로 명시함

## 4

## 취업규칙으로서의 효력 발생

- 사용자는 작성 또는 변경한 취업규칙의 효력이 발생되기 위해서는 근로자들에게 알려야 함
- 이 경우 반드시 법 제14조제1항에 따른 방법으로 주지해야 할 필요는 없지만 취업규칙을 제정 또는 변경한 사실을 법령의 공포 절차에 준하여 어떠한 방법으로든 근로자들이 알 수 있게 하여야 함

## 대법원 2004. 2. 12. 선고 2001다 63599 판결

(판결요지) 취업규칙은 사용자가 정하는 기업 내의 규범이기 때문에 사용자가 취업규칙을 신설 또는 변경하기 위한 조항을 정하였다고 하여도 그로 인하여 바로 효력이 생기는 것이라고는 할 수 없고 신설 또는 변경된 취업규칙의 효력이 생기기 위하여는 반드시 근로기준법 제13조 제1항(현행 제14조제1항)에서 정한 방법에 의할 필요는 없지만 적어도 법령의 공포에 준하는 절차로서 그것이 새로운 기업 내 규범인 것을 널리 종업원 일반으로 하여금 알게 하는 절차 즉, 어떠한 방법이든지 적당한 방법에 의한 주지가 필요하다.

- 다만, 취업규칙으로서의 효력이 발생한 이후에는 법 제14조에 따라 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 그 효력이 지속되는 것은 아님

## 쟁점판단 취업규칙 기재사항 중 일부를 기재하지 않은 경우의 효력

- 취업규칙에 반드시 기재되어야 할 사항 중 일부가 기재되지 않은 경우 그 취업규칙은 기재된 범위에서 유효하게 적용됨
- 취업규칙에 기재되지 않았거나 기재된 내용이 근로기준법 등의 강행규정을 위반한 경우에는 근로기준법령, 단체협약, 근로계약 등에서 정한 근로조건이 적용됨

## 1991. 6. 21. 근기 01254-8835

외근노동조합원의 징수처리업무에 관하여 필요한 사항을 규정한 징수업무처리 규정이 근로조건에 관한 사항을 규정하고 있다면 근로기준법 제94조에 정한 기재사항 중 일부가 기재되어 있지 아니하더라도 취업규칙으로서의 효력이 있다고 보아야 할 것이며, 기재되지 않은 부분에 대해서는 근로기준법, 단체협약, 근로계약 등의 정함에 따라야 할 것임

## 쟁점판단 취업규칙을 신고하지 않은 경우의 효력

- 취업규칙 신고의무 규정은 취업규칙에 대한 행정적 감독을 위한 단속규정이므로 신고의무를 위반한 경우에 과태료는 부과되지만
- 지방고용노동관서의 장에게 신고를 하지 않았다고 하더라도 해당 취업규칙이 실제로 근로자들의 근로조건을 규율하여 왔다면 법령 또는 단체협약에 위배되지 않는 범위에서 취업규칙의 효력은 인정됨

### 대법원 2004. 2. 12. 선고 2001다63599 판결

(판결요지) 종업원의 근로조건 변경을 내용으로 하는 자구계획서가 명칭에 관계없이 취업규칙에 해당하고, 자구계획서의 내용이 회사 내 홍보매체를 통하여 전 종업원에게 알려지고, 회사근로자 과반수가 가입한 노조도 위와 같은 취업규칙의 변경에 동의하였다면 회사가 이미 존재하던 취업규칙의 개정절차를 거치지 않았거나 변경된 취업규칙에 대한 신고의무, 게시 및 비치의무를 이행하지 않았다고 하더라도 위 변경된 취업규칙의 효력은 발생한 것이다.

## 1 의견청취 또는 동의절차 적용 기준

## (1) 기본원칙

- 취업규칙을 작성 또는 변경할 때에는 원칙적으로 근로자의 과반수로 조직된 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하며
  - 변경되는 내용이 근로자에게 불리한 내용인 경우에는 그 동의를 얻어야 함(법 제94조)
  - 사용자가 취업규칙 변경과정에서 의견청취 또는 동의를 얻지 않는 경우 500만원 이하의 벌금에 처함(법 제114조 제1호)
- 이는 근로조건의 결정에 있어 노사 대등의 원칙을 반영하고 근로자의 근로조건 보호를 위한 것임
- 한편, 의견청취 또는 동의 절차의 적용은 ▲새로운 취업규칙의 작성인지 아니면 기존 취업규칙의 변경인지 ▲취업규칙의 변경이라면 그 내용이 불이익한지에 따라 그 적용 절차가 달라짐

## (2) 취업규칙 작성과 변경의 구별

- 취업규칙의 변경은 기존의 근로조건 또는 복무규율에 관한 사항을 개정하는 것으로
  - 취업규칙에서 정하고 있지 아니한 근로조건 또는 복무규율에 관한 사항을 새롭게 추가하여 정하는 작성(제정)과 구별됨

**대법원 1994. 6. 24. 선고 92다28556 판결 등**

(판결 이유 중 발췌) 퇴직금규정이 초창기에 우선 일정한 근속기간까지에 대하여만 지급률을 정하고 있었다면, 이를 초과하는 근속기간에 대한 퇴직금규정은 정하여진



근속기간의 누진율을 그대로 적용하겠다는 취지로 볼 것이 아니라, 그 부분은 추후 검토하기로 유보하여 아직 제정되지 않은 것으로 보아야 할 것이다. 회사가 근로자집단의 동의를 받지 않고 근속기간 15년까지의 지급률만을 규정하고 있던 종전의 퇴직금규정을 30년까지의 지급률을 정하는 것으로 수정하면서 그 누진율도 15년까지의 근속기간에 대한 종전 지급률을 인하하고 15년을 초과하는 근속기간에 대하여도 종전의 15년까지의 지급률보다 적은 비율에 의한 금액을 지급하는 것으로 새로이 규정을 둔 경우, 개정 퇴직금규정 중 근속기간 15년까지에 대한 부분은 개정 전 퇴직금규정에 비하여 누진율을 크게 낮춘 것이어서 비록 기초임금의 범위를 넓혔다 하더라도 전체로서 근로자에게 불리하게 변경된 것이라면 그 변경에는 개정 전 규정의 적용을 받고 있던 근로자집단의 동의를 요한다 할 것인데 퇴직금 규정의 개정이 그러한 동의를 받지 않고 이루어졌으므로 특별한 사정이 없는 한 무효라 할 것이나, 개정 퇴직금규정 중 15년을 초과하는 근속기간에 대한 부분은 근로기준법의 기준에 적합하고 그보다 유리한 종전 규정이 존재하지 않아 종전의 근로조건을 불이익하게 변경한 것이라고 할 수 없으므로 근로자집단의 동의를 얻거나 의견청취를 하지 않았더라도 이를 이유로 그 부분을 무효라 할 수 없고 새로운 퇴직금규정의 제정으로서 유효하다 할 것이어서, 결국 15년까지의 근속기간에 대하여는 개정 전 퇴직금규정이, 15년을 초과하는 근속기간에 대하여는 개정 퇴직금규정이 각 적용된다.

- 그러나 사용자가 취업규칙을 처음 작성하더라도 과거에 실질적으로 해당사항에 관한 내용을 근로계약, 관행 등을 통해 적용하고 있었다면 이는 기존의 근로조건 또는 복무규율에 관한 사항이 존재하는 것으로 볼 수 있어 취업규칙 변경에 해당함

#### 대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다59702 판결

(판결 이유 중 발췌) 2000. 1. 3. 피고 공사의 인사규정이 형식상 제정된 것으로 되어 있으나, 1999. 12. 27.경 각 농지개량조합, 농어촌진흥공사, 농지개량조합연합회의 3개 기관이 통합되어 피고 공사가 설립됨에 따라 농지개량조합의 직원 이었던 원고들의 근로조건은 그대로 피고 공사에 승계되었고 이는 정년에 관한 인사규정도 마찬가지라 할 것이므로, 법률적으로는 피고 공사가 설립됨으로써 새로운 인사규정이 '제정'된 것이 아니라 '개정'된 것에 불과하다고 할 것이고, 또한 위 인사규정은 1999. 12. 15. 전국농지개량조합 노동조합과 노사협의를 거친 것이기는 하나, 원심은 당시 전국 농지개량조합 노동조합이 직원들의 정년 단축에 합의한 것으로 보기 어렵다고 판단하고 있는바, 결국 위 판단에는 형식상 제정된 위 인사규정은 결국 원고들에 대한 관계에서 그 효력이 없다는 판단을 포함하고 있는 것이라고 못 볼 바 아니므로, 위 인사규정이 종전의 인사규정과 아무런 관계 없이 새로 제정된 것임을 전제로 하는 상고이유의 주장은 이유 없다.



### (3) 취업규칙 불이익변경 판단

#### 가) 불이익변경의 의의

- 취업규칙의 불이익변경이란 종전보다 근로조건을 낮추거나 복무규율을 강화하는 것을 의미함

#### 대법원 1990. 3. 13. 선고 89다카24780 판결

(판결 이유 중 발췌) 퇴직금 지급규정을 개정하여 퇴직급여액이 퇴직당시의 월봉에 재직기간에 따른 퇴직급여 지급률표에 의한 지급률을 곱하여 산출되는 기본방식에는 변함이 없으나 그 퇴직급여 지급률이 종전보다 하향 조정되었고 위 월봉의 의미도 변경되어 평균임금을 의미하는 것이 아니라 기술수당, 출납수당, 전산수당, 공인회계사수당 등 자격이나 부서에 따라 일부 직원에게만 지급되는 특별수당이 퇴직급여액 산정의 기초가 되는 월봉에서 제외되게 된 사실을 알 수 있으나, 위 퇴직급여규정의 개정은 그 내용면에서 사원에 대한 퇴직금지급률을 하향조정하고 퇴직금 산정의 기초가 되는 임금의 범위를 제한하여 결과적으로 퇴직금지급액을 인하는 것으로서 임직원들에게 불이익하게 변경된 것이 명백하다.

#### 부산고등법원 2004. 11. 24. 선고 2004나7071 판결<sup>7)</sup>

(판결이유 중 발췌) 기존에 직제상의 보직기준에 의한 직위를 부여하지 아니할 수 있게 되어 있는 직종 외에 인사규정 제13조제2항의 개정으로 인하여 그 이외의 정년 퇴직일 전 1년 이내인 자 등 사장이 인력관리상 필요하다고 인정하는 직원의 경우에도 직제상의 보직 기준에 의한 직위를 부여하지 아니할 수 있게 되었고, 위 인사규정으로 인하여 일반직 중 과장직위 이상의 직위에 보해지는 1급 내지 5급 직급에 있는 간부직원들이 직급에 상응하는 직위를 부여받지 못할 수 있게 되었으며, 이로써 기존의 직위에서 누릴 수 있는 위 간부직원들의 제반권리나 이익이 박탈될 가능성이 생기게 되었으므로 위 인사 규정 제13조제2항의 개정은 불이익한 취업규칙의 변경이라 할 것이다.

- 취업규칙의 불이익변경은 기존의 규정을 변경하여 근로조건을 낮추는 것이 일반적이지만
  - 기존의 근로조건에 관한 규정을 삭제하는 경우, 일정기간 그 적용을 배제하는 경우, 이전에 적용되던 근로조건보다 불리한 규정을 신설하는 경우도 포함됨

7) 대법원 2005. 6. 23. 선고 2004다68953 판결 확정

#### 대법원 1989. 5. 9. 선고 88다카4277 판결

(판결 이유 중 발췌) 원고 회사 사원의 임면에 관한 인사규정은 취업규칙의 일부를 이루고 있고 위 인사규정은 1981.12.31. 제정되어 1984년도와 1985년도에 각각 개정되었는 바, 현행 인사규정 제11조는 사원의 면직을 의원면직, 정년면직, 자연면직, 해임 및 회사형편에 의한 면직으로 구분하고 이 중 자연면직은 사망한 경우등 11가지 사유로 구분하여 규정하고 있으며, 이 사건에서 문제된 무계출 결근 또는 결근사유가 부득이 하다고 인정되지 않는 결근이 7일을 초과한 경우는 위 자연면직사유의 하나로 규정되어 있는 사실, 자연면직에 관한 현행인사규정과 그 전의 1984년도 개정인사규정의 내용을 비교해 보면 자연면직규정 중 이 사건 무계출등 결근사유에 관한 조항은 변동이 없는 사실을 인정할 수가 있다. 그런데 기록을 살펴보아도 무계출 등 결근을 이유로 한 자연면직조항이 1981.12.31. 인사규정 제정시에 신설된 조항인지 아니면 1984년도 개정 시에 신설된 조항인지를 알 수 없는 바, 인사규정 제정 당시에 신설되었던 또는 그 후 개정 시에 신설되었던 위와 같은 조항은 근로자에게 불이익한 근로조건이므로 이를 새로이 취업규칙의 일부로 넣으려면 미리 근로자측의 집단의사결정방법에 의한 동의를 받아야만 그 효력이 있다고 할 것이다.

- 취업규칙 불이익변경 여부의 판단 시점은 “취업규칙 변경이 이루어진 시점”임

#### 대법원 1997. 8. 26. 선고 96다1726 판결

(판결 이유 중 발췌) 취업규칙의 일부인 퇴직금 규정의 개정이 근로자들에게 유리한지 불리한지 여부를 판단하기 위하여는 퇴직금 지급률의 변화와 함께 그와 대가관계나 연계성이 있는 기초임금의 변화도 고려하여 종합적으로 판단하여야 하지만, 그 판단의 기준 시점은 퇴직금 규정의 개정이 이루어진 시점이며, 그 종합 판단의 결과 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리하여 근로자 상호간에 유·불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 전체적으로 보아 근로자에게 불리한 것으로 취급하여 종전의 급여규정의 적용을 받고 있던 근로자들의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 필요로 한다.

### 나) 불이익변경의 구체적 판단

- 취업규칙 변경 사항이 여러 개인 경우:

개별 근로조건별로 판단하되, 하나의 근로조건을 결정짓는 여러 요소 사이에 서로 대가관계나 연계성이 있는 경우에는 종합적으로 판단

- 취업규칙에 규정된 임금, 근로시간, 퇴직금 등 여러 항목을 변경하는 경우에는 개별 근로조건 별로 불이익 여부를 판단하는 것이 원칙

○ 그러나 판례 등을 고려할 때 변경되는 하나의 근로조건을 결정짓는 각 요소 사이에 대가관계나 연계성이 인정된 경우에는 불이익 변경 여부를 각각의 개별 요소별로 판단하는 것이 아니라 전체적으로 종합하여 판단하여야 함

- 예를 들어 퇴직금을 결정하는 ①퇴직금 지급률과 ②평균임금에 포함되는 임금항목이라는 각 요소는 서로 대가관계나 연계성이 있어 지급률을 낮추면서 평균임금에 포함되는 임금 범위를 확대하는 경우에는 이를 종합하여 불이익 여부를 판단해야 할 것임

\* (예) 퇴직금 지급률이 하향 조정되더라도 평균임금에 포함되는 임금 항목이 많아져서 전체적으로 퇴직금액이 감소되지 않는다면 불이익으로 보지 않음

#### 대법원 1997. 8. 26. 선고 96다1726 판결

(판결 요지 중 발췌) 취업규칙의 일부인 퇴직금 규정의 개정이 근로자들에게 유리한지 불리한지 여부를 판단하기 위해서는 퇴직금 지급률의 변화와 함께 그와 대가관계나 연계성이 있는 기초임금의 변화도 고려하여 종합적으로 판단하여야 한다. 회사가 새로운 수당을 신설하면서 퇴직금규정을 개정하여 그 새로운 수당을 퇴직금 산정의 기초임금에서 제외시킨 경우에는 퇴직금 규정의 개정을 전후하여 퇴직금 액수에 변동이 있는 것이 아니어서 기존의 근로자들의 기득의 권리나 이익을 박탈하는 것이 아니므로 그와 같은 개정은 근로자에게 불리한 개정이라고 할 수 없다.

□ 일부 근로자에 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우:  
불이익한 변경으로 판단함

○ 취업규칙의 내용 변경이 일부 근로자에게는 유리하고, 일부 근로자에게는 불리한 경우와 같이 유·불리에 따른 이익이 근로자 상호간에 충돌되는 경우에는 불이익한 변경으로 판단함

#### 대법원 1993. 5. 14. 선고 93다1893 판결

(판결 요지) 취업규칙의 일부를 이루는 급여규정의 변경이 일부 근로자에게는 유리하게 일부근로자에게는 불리한 경우 그러한 변경에 근로자집단의 동의를 요하는지 판단하는 것은 근로자 전체에 대하여 획일적으로 결정되어야 할 것이고 또 이러한 경우 취업규칙의 변경이 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기 어려우며 같은 개정에 의하여 근로자 상호간의 유, 불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 그러한 변경은 근로자에게 불이익한 것으로 취급하여 근로자들 전체의 의사에 따라 결정하게 하는 것이 타당하다.

□ 근로자에게 선택권이 보장된 제도를 도입하는 경우:  
불이익한 변경으로 보기 어려움

○ 기존 제도보다 근로자에게 불리한 제도를 도입하는 경우라도 근로자에게 강제되는 것이 아니라 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 경우라면 불이익한 변경으로 볼 수 없음

□ 규정의 세분화·구체화 차원에서 취업규칙이 변경되는 경우:  
불이익한 변경으로 보기 어려움

○ 종래의 규정이 불명확하거나 포괄적이어서 그 내용을 개념적으로 세분화하여 구체화하는 차원에서 취업규칙 내용을 변경하는 경우에는 해석상의 논란을 해소하기 위한 것으로서 불이익한 변경으로 볼 수 없다는 것이 판례의 입장임

**서울행정법원 2011. 8. 25. 선고 2010구합42263 판결<sup>8)</sup>**

(판결 이유 중 발췌) 취업규칙 제41조 제14호는 근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자를 해고할 수 있도록 규정하고 있는데, 참가인이 2009. 초순경 마련한 역량향상프로그램은 원고의 일부 주장대로 근로자에 대한 징계를 염두해 둔 제도라고 하더라도 위 취업규칙 조항의 내용을 보다 구체화한 것에 불과하다고 보이므로 이를 근로자에게 불이익하게 변경된 취업규칙에 해당한다고 할 수 없다. 따라서 역량향상프로그램을 마련하면서 노동조합의 동의를 얻지 아니하였더라도 근로기준법 제94조제1항에 위배되지 아니한다.

○ 예를 들어 인사규정에서 각 호로 규정된 징계사유와 징계종류를 세목화하여 상세히 규정하는 경우 불이익한 변경으로 보기 어려움

**대법원 1999. 6. 22. 선고 98두6647 판결**

(판결 이유 중 발췌) 개정 인사규정의 징계사유와 징계종류에 관한 규정은 개정 전 인사규정의 징계사유와 징계종류에 관한 규정의 각 호를 그대로 둔 채 종전에 포괄적·추상적으로 규정되어 있던 징계사유와 징계종류의 각 호를 세목화하여 상세히 규정하고 있을 뿐이어서 근로자에게 불이익하게 개정된 것이 아니므로, 그와 같이 인사규정을 개정함에 있어 근로자 등의 동의를 얻지 아니하였다 하더라도 그 개정의 효력이 부정되는 것이 아니다.

8) 대법원 2015. 6. 24. 선고 2013다22195 판결 확정

- 인사운영 지침의 세분화 과정에서 그 구체적 내용이 다소 상이하여도 제도의 성격이 본질적으로 같고 합병에 따른 제도의 통합 등 구체적인 사정에 대응하여 전체 근로자에 대한 통일적 적용을 위한 것이라면 불이익한 변경으로 보기 어려움

**대법원 2009. 3. 26. 선고 2007다54498 판결**

(판결 이유 중 발췌) 합병 전 A은행 및 B은행의 규정들과 이 사건 각 인사발령의 근거가 된 위 2002. 11. 1자 인사규정 및 인사운영지침의 내용은 모두 직무수행 능력이 부족하다고 평가되는 직원을 대상으로 직무를 부여하지 않거나 직무를 전환함으로써 조직의 생산성을 제고하기 위한 제도로서 본질적으로 다르지 않다고 보이는 점, 후선보임 제도에 관하여 합병 전 A은행과 B은행의 각 노조위원장의 동의를 받아 2002. 11. 1자 인사규정이 제정된 점, 인사운영지침은 위 인사규정의 위임을 받아 제정된 점을 종합하면, 비록 위 2002. 11. 1자 인사운영지침이 합병 전의 규정들보다 더 세분화되고 구체적인 내용에서 다소 상이한 점이 있다고 하더라도, 이는 합병 전 A은행과 B은행이 각자 시행하고 있던 제도를 통합하는 과정에서 예상할 수 있는 범위 내의 것이라고 할 것이어서 이를 불이익한 변경이라고 할 수 없음

## (1) 기본원칙

- 의견청취 또는 동의의 주체는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수임(법 제94조)<sup>9)</sup>
- 따라서 노동조합이 있는 경우라도 해당 노동조합이 근로자의 과반수로 조직되어 있는지 여부를 확인하여야 하며, 과반수로 조직되지 않는 경우에는 근로자의 과반수의 의견청취 또는 동의를 얻어야 함

## (2) 근로자의 과반수 판단을 위한 범위

## 가) 취업규칙이 통일적으로 적용되는 경우

- 근로자의 과반수 여부는 기존의 취업규칙을 적용 받는 근로자, 장래 변경된 취업규칙을 적용받을 것으로 예상되는 근로자를 포함한 근로자집단을 기준으로 판단

**대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결**

(판결요지) 취업규칙의 작성·변경에 관한 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로 사용자는 그 의사에 따라서 취업규칙을 작성·변경할 수 있고, 다만 취업규칙의 변경에 의하여 기존 근로조건의 내용을 일방적으로 근로자에게 불이익하게 변경하려면 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 요한다고 할 것인 바, 그 동의방법은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의, 그와 같은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의가 있어야 하고 여기서 말하는 근로자의 과반수라 함은 기존 취업규칙의 적용을 받는 근로자집단의 과반수를 뜻한다.

- 취업규칙 변경 시점에는 특정 근로자집단만이 직접적인 적용대상이지만 다른 근로자집단에게도 앞으로 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 해당 집단을 포함한 근로자집단을 기준으로 판단

9) 대법원은 1977. 7. 26. 77다355호 판결에서 당시 법에 규정이 없음에도 취업규칙 불이익변경 시 집단적 의사결정 방법에 의한 동의가 필요하다고 판시, 1989. 3. 29. 법 개정 당시 이를 반영하여 취업규칙을 불이익하게 변경할 경우 집단적 동의 절차를 신설함

- 간부사원 급여체계 변경은 당장에는 간부사원만이 직접적인 불이익을 받더라도 일반 사원도 승진에 따라 장래에는 변경된 간부사원 급여체계의 적용이 예상되므로 간부사원과 일반사원을 포함한 전체근로자 과반수의 동의가 필요함

#### 대법원 2009. 5. 28. 선고 2009두2238 판결

(판결 이유 중 발췌) 정년규정의 개정으로 일반직 직원인 4급 이하 직원의 정년은 55세에서 58세로 연장되었고, 관리직 직원인 3급 이상 직원의 정년은 60세에서 58세로 단축되었으며, 이 사건 정년규정의 개정 당시 원고의 전체 직원 38명 중 관리직 직원은 12명이고, 노동조합은 관리직 3급 4명과 일반직 23명 등 총 27명으로 구성되어 있었던 점, 위와 같이 원고의 전체 직원 중 과반수가 4급 이하의 일반직 직원이라는 하였으나, 3급 이상의 관리직 직원들과 4급 이하의 일반직 직원들은 그 직급에 따른 차이만이 있을 뿐 4급 이하의 일반직 직원들은 누구나 3급 이상으로 승진할 가능성이 있으며, 이러한 경우 승진한 직원들은 이 사건 정년규정에 따라 58세에 정년퇴직하여야 하므로 위 개정은 3급 이상에만 관련되는 것이 아니라 직원 전부에게 직접적 또는 간접적, 잠재적으로 관련되는 점 등에 비추어 볼 때 이 사건 정년규정의 개정은 당시 3급 이상이었던 관리직 직원뿐만 아니라 일반직 직원들을 포함한 전체 직원에게 불이익하여 그 개정 당시의 관리직 직원들뿐만 아니라 일반직 직원들을 포함한 전체 직원들이 동의주체가 된다고 봄이 상당하다.

### 나) 근로자집단 간 근로조건이 다르고 각각 별개의 취업규칙을 적용받는 경우

- 근로자집단 사이에 인사이동 등에 의한 교류가 없고 입사 시부터 별도의 근로조건을 적용받는 등 근로조건이 이원화되어 둘 이상의 집단으로 구분되는 상황에서
- 특정 집단을 대상으로 취업규칙이 변경되는 경우 전체 근로자가 아닌 해당 집단의 근로자를 대상으로 과반수 여부를 판단함

\* (예) 한 사업장에서 경영상 필요에 따라 생산직/관리직 등으로 나누어 인사 노무관리를 별도로 하고 있는데 이 중 관리직만을 대상으로 취업규칙을 변경하는 경우

#### 대법원 1990. 12. 7. 선고 90다카19647 판결

(판결요지) 사원과 노무원으로 이원화된 개정 퇴직금규정이 개정 전의 그것보다도 퇴직금 지급일수의 계산 및 퇴직금 산정 기초임금의 범위에 있어 근로자에게 불리하게 변경된 경우에는 이에 관하여 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 집단의 동의가 있어야 유효하다고 할 것인 바, 노동조합원인 총 근로자 중 85%가 넘는 수를 차지하는 노무원이 퇴직금 개정안에 완전히 동의하였다 하더라도 개정 퇴직금규정이 노무원에 대한 부분에 국한하여 효력이 있는 것일 뿐, 개정에 동의한 바 없는 사원에 대한 부분은 효력이 없다.



### (3) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 조합원 자격 유무와 관계없이 기존 취업규칙의 적용을 받고 있던 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미하며
- 노동조합에 가입할 수 있는 자격을 가진 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미하는 것은 아님

#### 대법원 2009. 11. 12. 선고 2009다49377 판결

(판결 이유 중 발췌) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이란 기존 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 중 조합원 자격 유무를 불문한 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미하고, 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 중 조합원 자격을 가진 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미하는 것이 아니므로, 정년 퇴직 연령을 단축하는 내용으로 취업규칙의 기존 퇴직규정을 변경하고 이에 관하여 기존 퇴직규정의 적용을 받던 근로자 전체의 과반수로 구성된 노동조합의 동의를 얻은 경우 그 취업규칙의 변경은 적법·유효하여 일정 직급 이상으로서 노동조합에 가입할 자격은 없지만 기존 퇴직규정의 적용을 받았던 근로자에게도 그 효력이 미친다

- 조합원 자격이 인정되지 않는 근로자(간부 직원 등)에게만 불이익하게 변경하는 경우라 하더라도 일반 근로자들에게도 장래에 변경된 근로조건의 적용이 예상된다면
- 변경된 근로조건의 적용이 예상되는 근로자를 포함한 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 동의의 주체가 됨<sup>10)</sup>

#### 대법원 2009. 11. 12. 선고 2009다49377 판결

(판결 이유 중 발췌) 연구직 책임급에게는 조합원 자격이 인정되지 않고, 이 사건 취업규칙상의 연구직 책임급의 정년 단축으로 인하여 그 정년 단축 당시의 연구직 책임급만이 직접적인 불이익을 받는다고 하더라도, 다른 근로자 집단이 연구직 책임급의 근로자 집단과 동일한 근로조건 체계 내에 있고, 그 다른 근로자 집단에게도 이 사건 취업규칙상의 정년단축 규정의 적용이 예상되는 경우에는 연구직 책임급의 근로자 집단뿐만 아니라 장래 이 사건 취업규칙상의 단축된 정년의 적용이 예상되는 다른 근로자 집단을 포함한 전체 근로자 집단이 동의주체가 된다고 봄이 상당하므로, …(이하생략)

10) '변경된 취업규칙이 과장급 직원에 대해서만 적용되고 과장급 직원이 노동조합에 가입할 수 없다면 동 노동조합이 과장급 근로자에 대해 대표권을 행사할 수 있는 지위에 있지 못하므로 노동조합이 아닌 불이익변경을 적용받는 근로자의 과반수의 동의가 필요하고, 당해 노동조합의 의견을 청취하면 될 것으로 사료된다'는 행정해석(2006. 5. 3. 근로기준팀-2022)은 폐기함



- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이란 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합을 말하므로 원칙적으로 기업별 또는 산업별 노동조합에 관계없이 설립신고된 노동조합을 의미함
- 산업별 노동조합의 지부 또는 분회의 경우 설립신고를 하지 않았거나 산업별 노동조합으로부터 위임을 받지 않았다면 의견청취 또는 동의의 주체가 될 수 없음
- 그러나 해당 지부 또는 분회가 설립신고를 하였거나 독자적인 규약이나 집행기관을 가지고 있고 독립된 조직체로서 활동<sup>11)</sup>하는 경우에는 산업별 노동조합으로부터 위임을 받지 않았다고 하더라도 의견청취 또는 동의의 주체가 될 수 있음

- 교섭대표노동조합은 창구단일화 절차에 참여한 노동조합들을 대표하는 것으로 전체 근로자 수의 과반수로 조직된 노동조합과는 다른 의미임
- 따라서 교섭대표노동조합인 노동조합 자체의 조합원 수가 전체 근로자의 과반수가 아니라면 교섭대표노동조합이 동의한 경우에도 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 동의한 것으로 볼 수 없음

2012. 6. 8. 근로개선정책과 - 3008

노조법 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 조합원을 합한 수가 전체 근로자의 과반수를 넘는다고 할지라도 해당 사업 또는 사업장의 교섭대표노동조합이 전체 근로자의 과반수로 '조직된' 노동조합이 아니라면 법 제94조의 근로자 과반수로 조직된 노동조합으로 볼 수 없으며 이 경우 근로자 과반수의 동의를 받아야 함

11) 대법원 2001. 2. 23. 선고 2009도4299 판결 참고. 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 분회나 지부가 노동조합 및 노동관계조정법시행령 제7조의 규정에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향받지 아니한다.

## 쟁점판단 노사협의회가 의견청취(또는 동의) 주체로 인정되는지 여부

- 노사협의회의 근로자위원들이 취업규칙의 불이익변경에 동의한 경우 원칙적으로 법 제94조에 따른 근로자집단의 동의 절차를 거친 것으로 볼 수 없음
- 다만, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없어 근로자의 과반수의 동의를 구함에 있어 모든 근로자가 장소적으로 한 자리에 모이는 것이 곤란한 경우에
  - 기구별 또는 부서별로 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환한 후 취합된 동의 의사를 노사협의회 근로자위원이 대리하여 표시한다면 노사협의회 근로자위원의 동의도 예외적으로 근로자의 과반수의 동의를 받은 것으로 볼 수 있음

### 대법원 1994. 6. 24. 선고 92다28556 판결

(판결 이유 중 발췌) 비록 회사가 근로조건에 관한 사항을 그 협의사항으로 규정하고 있다 하더라도 근로자들이 노사협의회를 구성하는 근로자위원들을 선출함에 있어 그들에게 근로조건을 불이익하게 변경함에 있어서 근로자들을 대신하여 동의를 할 권한까지 포괄적으로 위임한 것이라고 볼 수 없으며, 그 근로자위원들이 퇴직금규정의 개정에 동의를 함에 있어서 사전에 그들이 대표하는 각 부서별로 근로자들의 의견을 집약 및 취합하여 그들의 의사표시를 대리하여 동의권을 행사하였다고 볼 만한 자료도 없다면, 근로자위원들의 동의를 얻은 것을 근로자들 과반수의 동의를 얻은 것과 동일시할 수 없다.

### 3

### 의견청취 방식

- 의견청취는 노사간 협의와 의견 교환을 하는 것이며 그 형태가 반드시 ‘합의’에까지 도달해야 하는 것은 아님
- 사용자는 취업규칙의 내용, 개정이유 등을 충분히 설명하고 근로자집단에게 검토할 시간을 부여한 다음 의견을 표명할 기회를 보장하여야 하며
- 사내전산망 등 온라인 방식으로 의견을 청취하는 등 사업장 사정에 맞게 적절한 방법을 활용할 수 있으나 이 경우에도 근로자의 과반수의 의견을 들었음을 객관적으로 입증할 수 있어야 함

2003. 9. 25. 근기 68207-1213

사내전산망을 통하여 취업규칙의 내용을 게시하고 의견을 들을 경우에도 근로자 과반수 이상의 의견을 청취하였다는 것을 입증할 수 있는 서면을 작성(또는 출력)하여 취업규칙 신고 시 첨부하여야 함

- 한편, 사용자는 근로자집단의 의견을 청취하는 것으로 충분하고 그 의견에 반드시 구속되어야 하는 것은 아님

### 4

### 취업규칙 불이익변경 시 동의 방식

#### (1) 동의의 방식

#### 가) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 경우

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 사용자의 취업규칙 변경안에 대해 직접 동의하거나 단체협약 체결을 통하여 동의<sup>12)</sup> 할 수 있음
- 이 경우 법령이나 단체협약 또는 노동조합 규약 등에 의하여 대표권이 제한되어 있지 않는 한 노동조합 대표자의 동의 의사표시인 서명이 있으면 해당 노동조합이 동의한 것으로 봄

12) 과반수 노동조합이 단체협약에 의하여 취업규칙의 불이익변경에 동의하는 방식으로는 ▲단체협약 부칙 등에서 “단체협약 시행일 이전에 발생한 모든 사항을 위 협약에 의한 것으로 본다”는 규정을 두어 취업규칙 불이익변경을 승인하는 방식(대법원 1993. 3. 23. 선고 92다52115 판결) ▲단체협약에서 “회사는 1년 이상 계속 근로한 조합원이 퇴직 또는 사망하였을 때 직원보수 및 퇴직금규정이 정한 바에 의하여 퇴직금을 지급한다”는 식으로 취업규칙의 규정을 원용하는 방식(대법원 2005. 3. 11. 선고 2003다44691 판결) ▲단체협약에서 불리하게 개정된 취업규칙과 동일한 내용의 조항을 직접 두는 방식(대법원 1999. 6. 11. 선고 92다19316 판결) 등이 있음

**대법원 1997. 5. 16. 선고 96다2507 판결**

(판결요지) 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 회사에서 취업규칙에 근로자에게 불리한 정년제 규정을 신설하는 경우, 그에 대한 노동조합의 동의를 얻어야 하는데, 이 경우에 있어서도 노동조합의 동의는 법령이나 단체협약 또는 노동조합의 규약 등에 의하여 조합장의 대표권이 제한되었다고 볼만한 특별한 사정이 없는 한 조합장이 노동조합을 대표하여 하면 되는 것이지 노동조합 소속 근로자의 과반수의 동의를 얻어서 하여야 하는 것은 아니다.

**나) 근로자의 과반수의 경우**

**□ “회의방식”에 의한 집단적 동의**

- 「근로기준법」은 근로자의 과반수 동의 방식에 대해 명확히 규정하고 있지 않으나 판례는 회의방식에 의한 근로자 과반수의 집단적 동의가 있어야 근로자에게 불이익한 취업규칙 변경의 효력이 있는 것으로 봄
- 회의방식에 의한 동의가 있었다고 하기 위해서는 ①사용자의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 ②사용자 측이 개정내용에 대해 충분히 설명하고 근로자 상호간 충분한 의견을 교환하는 과정이 있어야 함<sup>13)</sup>
- 따라서 취업규칙 개정 내용에 대한 사용자의 충분한 설명과 근로자 상호간 의견 교환 과정이 생략된 채 개정 내용만을 회람하거나 개별적 통지 후 동의서 등에 단순히 서명하는 방식은 회의방식에 의한 적법한 동의절차를 거친 것으로 볼 수 없음

**대법원 2001. 6. 26. 선고 2000다65239 판결**

(판결 이유 중 발췌) 회람이나 개별적 통지의 방법으로 소속 직원들에게 급여규정의 개정사실을 알린 바는 있으나, 전 직원들을 한 장소에 모이게 하거나 사업장별로 모이게 한 후 규정의 개정내용을 설명하고 직원들의 동의 여부를 묻는 절차를 취한 바는 없었으므로 법인의 퇴직금 관련 규정은 개정 전 규정에서부터 제1차 개정규정 및 제2차 개정규정을 거치면서 점차 기존 근로조건의 내용을 불이익하게 변경한 것으로 그 각 개정 경위에 비추어 개정 전 규정의 적용을 받던 기존의 근로자들에 대하여는 위 각 개정규정이 적용될 수 없다.

13) 대법원 2003. 11. 14. 선고 2001다18322 판결

## ① 사용자의 개입이나 간섭이 배제된 상태

- 동의과정에서 사용자가 근로자의 자율적이고 집단적인 의사결정을 저해할 정도로 명시 또는 묵시적인 방법으로 동의를 강요한 경우에는 근로자 과반수의 동의가 있었다고 볼 수 없음<sup>14)</sup>
- 그러나 명시 또는 묵시적인 방법으로 동의서에 서명을 강요한 것이 아니라
  - 사용자가 단지 변경될 취업규칙의 내용을 근로자들에게 설명하고 홍보하는 데 그친 경우에는 사용자의 부당한 개입이나 간섭이 있었다고 볼 수 없다는 것이 판례의 입장임

### 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32522 판결

(판결요지) 공기업 구조조정을 진행하면서 각 부서별, 사업소, 지부별로 설명회를 개최하여 관련 사업의 포괄승계에 따른 근로조건의 변경 및 퇴직금지급률 변경 사항을 설명하고 근로자들의 동의를 받은 사안에서 사용자측이 변경될 내용을 근로자들에게 설명하고 홍보하는데 그친 경우에는 사용자측의 부당한 개입이나 간섭이 있었다고 볼 수 없으므로 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 있었다고 보아야 한다.

### 대법원 2003. 11. 14. 선고 2001다18322 판결

(판결 이유 중 발췌) 위 1·2차 변경 당시 부서별로 부서장들이 먼저 자신의 서명을 마친 다음 부서 직원들이 서명을 할 때 자리를 비켜주거나 부서 직원들의 서명 장소에 계속 남아 있기도 한 사실 등을 인정한 다음, 피고 회사의 직원들은 위 1·2차 변경에 대하여 경영합리화를 통한 자구노력의 일환으로 이루어진 상여금 삭감의 필요성에 관한 피고 회사의 설명을 듣고 그 사정을 충분히 인식한 상태에서 자유로운 의견교환과 판단에 따라 각 부서별로 동의 서명한 이상 피고 회사측의 간섭이나 개입은 없었다고 보아야 하므로 위 각 변경에는 근로자 과반수의 적법한 동의가 있었다고 판단하였다. 위 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 1·2차 변경 당시 피고 회사가 직원들의 서명을 받기 위하여 작성한 위 각 서면들의 앞서 본 내용과 형식 및 서명 당시 일부 부서장들이 서명 장소에 남아 있었던 점 등을 고려하더라도 피고 회사측이 직원들을 상대로 급여규정 변경의 필요성에 대한 설명과 홍보를 하는 것을 넘어 명시 또는 묵시적인 방법으로 동의 서명을 강요하였다고 볼 수 없는 이상 피고 회사 직원들의 자율적이고 집단적인 의사결정을 부당하게 저해할 정도의 피고 회사측의 개입이나 간섭이 있었다고는 볼 수 없다.

14) 대법원 2004. 5. 14. 선고 2002다23185 판결

## ② 근로자 상호간 충분한 의견 교환

- 근로자 상호간 충분한 의견 교환을 위하여 모든 근로자가 장소적으로 한 자리에 집합하여 회의를 개최하는 것이 원칙임
- 그러나 업무의 특성, 사업의 규모 또는 산재한 사업장 등의 사정으로 모든 근로자가 일시에 한 자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식이 어려울 경우
  - 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 기구별 또는 부서별 단위로 모이거나 **SNS**, 온라인 게시판 등을 통해 근로자 상호간에 충분히 의견을 교환하여 찬반 의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용될 수 있음

### 대법원 1992. 2. 25. 선고 91다25055 판결

(판결요지) 취업규칙에 규정된 근로조건의 내용을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 때에는 근로자들의 회의 방식에 의한 과반수 동의가 필요하다고 하더라도, 그 회의 방식은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하여 찬반의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다.

- 한편, 사용자가 단시간 내에 집단적 회의 등을 거쳐 취업규칙을 변경하는 것이 어렵다는 이유로 근로자의 과반수의 동의를 받지 않고 이사회 의결만으로 취업규칙을 불리하게 변경한 경우에는 그 취업규칙의 효력은 인정되지 않음

### 대법원 1995. 7. 11. 선고 93다26168 판결

(판결요지) 퇴직급여규정의 불이익변경 당시 노동조합이 설립되어 있지 않았고, 사업장이 전국에 산재하고, 직원 수가 1,893명에 달해 단시간 내에 집단적 의사결정 방식에 의한 전체 근로자의 동의를 얻는 것이 사실상 불가능하여 회사의 정관 및 이사회운영규정에 따라 이사회의 심의의결을 거쳤다 하더라도, 이는 사용자측의 입장에서 거쳐야 할 절차에 지나지 않으므로 역시 근로자집단의 동의가 필요하다



- 한편, 전 직원들을 한 장소에 모이게 하거나 사업장별(또는 기구별, 단위 부서별)로 모이게 한 후 개정 내용을 충분히 설명하고
- 근로자 상호간에 의견교환 과정이 있거나 충분한 시간이 있었다면 “회람하는 문서에 서명하는 방식”도 회의방식에 의한 동의로 볼 수 있음

#### 대법원 2003. 11. 14. 선고 2001다18322 판결

(판결이유 중 발췌) …위와 같은 급여규정 변경에 이의 없이 동의한다는 내용의 문구가 기재된 '비상경영체제하의 우리의 자세'라는 서면을 보내 급여규정 변경의 취지와 필요성을 설명한 다음 부서별로 위 서면의 아랫부분에 직원들의 서명을 받아 전체적으로 취합하는 방식으로 당시 재직 중이던 직원 554명 전원의 동의를 받은 사실… 회사를 살리기 위하여 위와 같은 급여규정 변경에 이의 없이 동의한다는 내용의 문구가 기재된 '결의문'이라는 서면을 보내 급여규정 2차 변경의 취지와 필요성을 거듭 설명한 다음 부서별로 위 서면의 아랫부분에 직원들의 서명을 받아 전체적으로 취합하는 방식으로 당시 재직 중이던 직원 471명 중 467명의 동의를 받은 사실 …피고 회사의 직원들은 위 1·2차 변경에 대하여 경영합리화를 통한 자구노력의 일환으로 이루어진 상여금 삭감의 필요성에 관한 피고 회사의 설명을 듣고 그 사정을 충분히 인식한 상태에서 자유로운 의견교환과 판단에 따라 각 부서별로 동의 서명한 이상 피고 회사측의 간섭이나 개입은 없었다고 보아야 하므로 위 각 변경에는 근로자 과반수의 적법한 동의가 있었다고 판단하였다. … 취업규칙의 불이익변경에 관한 법리오해의 위법이 있다고 할 수 없다.

#### 쟁점판단 묵시적 동의 가능 여부

- 법 제93조, 제94조제2항 및 같은 법 시행규칙 제15조는 사용자가 취업규칙을 변경할 경우 근로자 측의 의견청취 또는 동의를 얻었다는 것을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 고용노동부장관에게 신고하도록 규정하고 있는 점을 감안할 때
- 취업규칙 불이익변경에 대한 동의는 적어도 근로자 상호간 의견 교환 과정을 거쳐 적극적이고 명시적 형태의 집단 의사 결정 방법에 의한 것이어야 함

- 따라서 노동조합이나 근로자들이 사용자인 회사로부터 불이익하게 변경된 취업규칙의 내용을 통보받고도 그 변경 당시나 그 후에도 소극적으로 아무런 이의를 제기 하지 않은 이유만으로 그 불이익 변경에 동의한 것으로 볼 수 없음

**대법원 2000. 9. 29. 선고 99다45376 판결**

(판결이유 중 발췌) 피고 회사 총무국장이 노동조합에 개정 보수규정의 내용을 통지한 사실 및 이에 대하여 노동조합이 별다른 이의를 제기하지 아니한 사실은 인정되나, 이러한 사정만으로는 종전 급여규정의 개정에 대하여 근로자의 과반수로 구성된 피고 회사 노동조합이 묵시적으로 동의한 것이라고 보기는 어려우며, 또한 개정 보수규정의 시행 전에 퇴직한 근로자 40명 중 36명이 특별상여금 200%를 제외하여 산정된 퇴직금을 수령하고서도 이의를 제기하지 아니하였다는 사정이 있다 하더라도 이러한 점만으로는 종전 급여규정에서 말하는 “평균 월급여”에 특별상여금이 제외된 것이라거나 혹은 이를 제외하기로 하는 묵시적 합의나 관행이 있었다고 보기는 어렵다.

## (2) 동의의 시기

- 취업규칙 불이익변경에 대한 근로자 또는 노동조합의 동의는 그 변경된 취업규칙을 시행하기 전에 이루어져야 함
- 그러나 노동조합 또는 근로자의 사전 동의 없이 취업규칙이 변경되어 시행되다가 이후에 과거의 불이익변경에 소극적으로 동의한 경우에는 그 효력이 소급하여 인정될 수 있음

**대법원 2005. 3. 11 선고 2003다27429 판결**

(판결요지) 노동조합이 사용자측과 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 체결한 경우에 그 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후에 그 사업체에 종사하며 그 협약의 적용을 받게 될 노동조합원이나 근로자들에 대하여 생긴다고 할 것이므로, 취업규칙 중 퇴직금에 관한 규정의 변경이 근로자에게 불이익함에도 불구하고, 사용자가 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 아니한 채 변경을 함으로써 기득 이익을 침해받게 되는 기존의 근로자에 대하여 종전의 퇴직금조항이 적용되어야 하는 경우에도, 노동조합이 사용자측과 사이에 변경된 퇴직금조항을 따르기로 하는 내용의 단체협약을 체결한 경우에는, 기득이익을 침해받게 되는 기존의 근로자에 대하여 종전의 퇴직금조항이 적용되어야 함을 알았는지의 여부에 관계없이 그 협약의 적용을 받게 되는 기존의 근로자에 대하여도 변경된 퇴직금조항을 적용하여야 할 것이다.



- 다만, 소급적 동의를 있기 전에 이미 퇴직한 근로자에게는 동의의 효력이 미치지 아니함

#### 대법원 1992. 11. 24. 선고 91다31753 판결

(판결이유 중 발췌) 사용자가 일방적으로 기존의 근로조건을 근로자에게 불이익한 내용으로 변경하는 것은 허용될 수 없지만 근로자의 동의를 얻어 그와 같이 변경하는 것은 허용 되어야 하는 것이고, 그것이 소급하여 적용될 경우라고 하여도 마찬가지이다. ... 위와 같이 동의나 합의의 효력은 그 동의나 합의 당시 그 사업체에 종사하며 그 적용을 받게 될 근로자들에 대하여만 적용할 수 있고, 그 이전에 이미 퇴직한 근로자에게는 미치지 아니한다고 볼 것이다.

### (3) 동의의 효력

- 취업규칙 불이익변경에 대한 적법한 동의절차가 있는 경우 불이익변경에 동의한 근로자 뿐만 아니라 개별적으로 동의하지 않은 근로자에게도 적용됨<sup>15)</sup>
- 또한, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 취업규칙 불이익변경에 동의하였다면 변경된 취업규칙은 조합원은 물론 비조합원인 근로자 나아가 조합원 자격이 없는 근로자에게도 효력이 미침<sup>16)</sup>
- 그러나 취업규칙 불이익변경에 대하여 집단적 동의가 있더라도 변경 전에 이미 퇴직한 근로자에게는 그 변경의 효력이 미치지 않음

## 5 의견청취 및 동의 절차 위반과 취업규칙 효력

### (1) 의견청취 절차 위반 시

- 사용자가 취업규칙 작성 또는 변경에 대하여 근로자집단의 의견을 청취를 하지 않으면 500만원 이하의 벌금에 처함(법 제114조 제1호)
- 그러나 취업규칙의 작성 또는 변경 권한은 원칙적으로 사용자에게 있고 사용자는 그 의사에 따라 취업규칙을 작성·변경할 수 있으므로
  - 의견청취 절차를 거치지 않고 취업규칙을 작성 또는 변경하였다고 하더라도 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하는 것이 아닌 한 해당 취업규칙의 효력이 무효로 되는 것은 아님

15) 대법원 1994. 5. 24. 선고 93다46841 판결

16) 대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결

**대법원 1994. 12. 23. 선고 94누3001 판결**

(판결요지) 취업규칙의 작성·변경에 관한 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로 사용자는 그 의사에 따라 취업규칙을 작성·변경할 수 있다 할 것이고, 단체협약에서 취업규칙의 작성·변경에 관하여 노동조합의 동의를 얻거나 노동조합과의 협의를 거치거나 그 의견을 듣도록 규정하고 있다 하더라도 원칙적으로 취업규칙상의 근로조건을 종전보다 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우가 아닌 한 그러한 동의나 협의 또는 의견청취절차를 거치지 아니하고 취업규칙을 작성·변경하였다고 하여 그 취업규칙의 효력이 부정된다고 할 수 없다.

## (2) 동의 절차 위반 시

- 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건 또는 복무규율을 근로자에게 불리하게 변경하면서 동의를 얻지 않은 경우에는 변경의 효력은 없으며
- 그 변경에 개별적으로 동의하더라도 변경된 취업규칙을 적용할 수 없음

**대법원 1991. 3. 27. 선고 91다3031 판결**

(판결이유 중 발췌) 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 아니한 이상 취업규칙의 변경에 대하여 개인적으로 동의한 근로자에 대하여도 변경의 효력이 발생하지 아니하는 것이므로...(중략)

- 따라서 종전 취업규칙의 적용을 받던 기존 근로자의 동의 없이 불이익하게 변경된 부분은 효력이 없게 되어 변경 전 취업규칙을 적용받게 됨

**대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결**

(판결요지) 근로관계가 포괄적으로 승계되는 경우에는 근로자는 승계한 법인에서도 종전의 근로관계와 동일한 근로관계를 유지하게 되고, 사용자가 일방적으로 취업규칙을 변경하거나 종전의 근로관계보다 불이익한 승계한 법인의 취업규칙을 적용하기 위해서는 종전의 근로계약상 지위를 유지하던 근로자집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 등의 사정이 있어야 하며, 이러한 동의 등이 없는 한 사용자가 일방적으로 종전의 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하거나 종전의 근로조건보다 불이익한 승계한 법인의 취업규칙을 적용할 수 없다. 이 경우 종전의 근로조건을 그대로 유지한 채 승계한 법인에서 근무하게 되는 근로자에 대하여는 종전의 취업규칙이 그대로 적용된다.

- 한편, 하나의 근로조건을 구성하면서 서로 대가관계나 연계성이 있는 일부 요소가 불이익하게 변경된 경우에 전체적·종합적으로 판단하여 불이익한 변경으로 볼 수 있음에도 근로자집단의 동의를 얻지 못한 경우에는
  - 일부 사항이 설령 근로자에 유리한 내용이라든가 동 부분을 포함한 전체가 무효가 되는 것임

#### 대법원 1995. 3. 10. 선고 94다18072 판결

(판결요지) 취업규칙 중 퇴직금 관련 조항의 개정이 무효의 변경으로 되는 경우에 그 유·불리한 각 항목에 따라 각각 그것이 유·무효로 되는 것이 아니고 그 대가성이나 연계관계에 있는 항목 모두가 무효로 되는 것이라고 할 것이고, 또한 퇴직금의 지급에 관한 취업규칙의 개정이 무효로 된 이상 그 이후 개정된 퇴직금의 지급에 관한 규정은 그 지급률 및 기초임금에 관한 부분 모두 그것이 앞서 무효로 된 퇴직금 규정을 추인한 것이거나 또는 그 규정과는 연계관계 없이 전혀 별도의 차원에서 변경되어 새로운 퇴직금 규정을 제정한 것으로 볼 수 있는 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 모두 무효로 되는 것이라고 보아야 한다.

- 반대로 여러 근로조건을 동시에 변경하는 경우 불이익변경 여부는 개별 근로조건별로 판단하므로 취업규칙 변경에 관하여 동의를 얻지 못한 경우에도 불이익하게 변경된 규정은 효력이 없지만 유리하게 변경된 규정은 적용됨

#### 쟁점판단 기존 근로자와 신규 입사자에 대한 취업규칙의 이원적 적용

- 취업규칙의 작성, 변경권이 사용자에게 있으므로 근로자의 동의를 얻지 못한 경우에도 변경된 취업규칙이 법규적 효력을 가지나
  - 법률과 판례의 취지상 기득권익이 침해되는 기존 근로자에게는 개정된 취업규칙은 무효가 되며 종전의 취업규칙을 적용해야 함

#### 대법원 2003. 12. 18. 선고 2002다2843 전원합의체 판결

(판결요지 중 발췌) 사용자가 근로자들에게 불리하게 취업규칙을 변경함에 있어서 근로자들의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의를 얻지 아니하였다고 하더라도, 취업규칙의 작성, 변경권이 사용자에게 있는 이상 현행의 법규적 효력을 가진 취업규칙은 변경된 취업규칙이고 다만 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 대하여는 종전의 취업규칙이 적용될 따름이며, …(중략)

- 그러나 사용자는 불이익하게 변경된 취업규칙으로 인하여 기득권이 침해되지 않는 근로자에 대해서는 별도의 동의절차 없이 해당 취업규칙을 적용할 수 있음
- 따라서 신규 입사자의 경우에는 불이익변경 이후 변경된 취업규칙에 따른 근로조건 등을 수용하고 입사한 것이므로 변경된 취업규칙이 적용됨

#### 대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 판결

(판결요지) 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 하고, 기득이익의 침해라는 효력배제사유가 없는 변경 후의 취업근로자에 대해서까지 변경의 효력을 부인하여 종전 취업규칙이 적용되어야 한다고 볼 근거가 없다.

#### 쟁점판단 동의절차 위반에 따른 형사 처벌

- 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자 집단의 동의를 받지 않은 경우에는 **500만원** 이하의 벌금에 처함 (법 제114조 제1호)
- 다만, 근로자에게 불리하게 변경된 취업규칙에 대하여 근로자집단의 동의를 받지 못하였더라도 그 변경에 사회통념상 합리성이 인정된다면 사용자를 처벌할 수 없음

#### 대법원 2009. 6. 11. 선고 2007도3037 판결

(판결요지 중 발췌) 취업규칙이 근로자에게 불리하게 변경되는 경우에도 위와 같이 사회통념상 합리성이 있는 때에는 구 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전문 개정되기 전의 것) 제97조 제1항 단서에서 규정하는 노동조합 등의 동의를 받아야 하는 경우에 해당한다고 볼 수 없고, 따라서 그 동의를 받지 않았다 하여 같은 법 제115조 제1호 위반으로 처벌할 수 없다.

## (1) 사회통념상 합리성의 의의

- 취업규칙의 불이익변경 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 없음
- 그러나 기업이 경영상 필요성 등 여러 가지 사정상 취업규칙의 변경이 반드시 필요하고 그 내용도 불합리하지 않음에도
  - 합리적 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 있음
- 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 부정하지 아니함

**대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다57362 판결 등**

(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 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기에서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

- 이 경우에도 사회통념상 합리성을 인정하는 것은 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석해야 한다는 입장임(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결)

**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 불이익하게 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

### 가) 기본원칙

- 취업규칙의 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 인정하려면 실질적으로는 근로자에게 불리하지 않는 등 근로자를 보호하려는 「근로기준법」의 입법취지에 어긋나지 않아야 함
- 사회통념상 합리성 유무는 취업규칙을 변경할 당시의 상황을 토대로

**대법원 1993. 9. 14. 선고 92다45490 판결**

(판결요지) 근로자집단의 동의를 대신할 만한 사회통념상 합리성이 있는지를 판단함에 있어서는 개정 당시의 상황을 근거로 하여야 하므로 개정 후 8년여가 경과하였고, 원고들이 퇴직한 후에 노동조합의 인정을 받았다는 것은 원고들에 대한 관계에 있어서의 위 퇴직금규정 개정의 효력을 판단함에 있어서는 고려할 사정이 못된다.

- 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 고려하여 판단하여야 함

\* 대법원 2015. 8. 13 선고 2012다42522 판결에서는 위 6가지 외에 “취업규칙 변경에 따라 발생할 경쟁력 강화 등 사용자 측의 이익 증대 또는 손실 감소를 장기적으로 근로자들도 함께 향유할 수 있는지에 관한 기업의 경영 행태”도 사회통념상 합리성 유무 판단을 위한 고려사항의 하나로 포함함



○ 한편, 판례는 사회통념상 합리성을 제한적으로 엄격하게 해석하고 있으므로

- 취업규칙 개정의 필요성만 강조하여 사회통념상 합리성이 있다고 판단해서는 안 됨

## 나) 판단요소

### □ 취업규칙 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도

- 임금조정, 퇴직금 개편 등을 함에 있어 근로조건의 저하가 근로자가 받아들이기 어려울 정도로 현저하게 불이익하지 않으면 다른 판단요소 등을 종합적으로 고려하여 사회통념상 합리성이 인정될 수 있음

### □ 사용자의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도

- 취업규칙 변경 내용이 근로자의 기존 근로조건과 비교하여 불이익한 경우 그 내용이 기업의 경영 사정이나 조직운영 측면에서 필요한 것이어야 함

#### 대법원 2005. 6. 23. 선고 2004다68953 판결

(판결이유 중 발췌) …위 개정은 불이익한 취업규칙의 변경이라고 할 것이지만, …통신사업이 무선통신과 인터넷 위주로 변화하면서 종래 유선통신사업을 주도하던 피고 회사의 수익성이 악화되고 경쟁 업체에 비하여 매출액 대비 인건비 부담 비율은 높은 반면 종업원 1인당 매출액은 뒤떨어짐에 따라 피고 회사의 조직을 축소개편하여야 할 필요성이 제기된 점, …(중략) 인사규정 제13조제2항의 개정은 사회통념상 합리성이 있었다고 봄이 상당하다.

- 합병 등 기업조직의 변동 시 근로조건의 통일을 위하여 취업규칙을 변경하는 경우 그 필요성이 인정될 수 있음

#### 대법원 2001. 1. 5. 선고 99다70846 판결

(판결이유 중 발췌) 재단법인 ○○연구소의 1980.3.6. 퇴직금지급규정이 재단법인 ○○○센터의 1970.1.1. 퇴직금지급규정에 비하여 그 지급률에 있어서 불이익한 것은 사실이나, ○○연구소의 1980. 3. 6. 퇴직금지급규정을 제정할 당시 ○○○센터 출신 직원들과 기존의 ○○연구소 직원들 사이에 서로 다른 퇴직금지급률을 조정하고, 통일

적인 퇴직금지급규정을 마련할 필요성이 높았던 점, ○○○센터 출신 직원들의 정년이 통합 후 55세에서 65세로 10년이나 연장됨에 따라 연장된 기간만큼 더 근무하면서 이에 상응하는 임금을 지급받게 된 점, 통합을 전후하여 ○○○센터 출신 직원들의 임금이 인상되고, 호봉이 조정됨에 따라 퇴직금 산정의 기초가 되는 임금이 인상되는 등 통합 후 다른 근로조건이 개선되었고, … ○○연구소의 1980.3.6. 퇴직금지급규정은 ○○○센터 출신 직원들의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있었다고 봄이 상당하다.

## □ 취업규칙 변경 후 내용이 상당성을 갖추었는지 여부

- 취업규칙 변경의 경위나 내용 등을 종합적으로 고려하였을 때 법적 규범성을 인정할 수 있는 정도인지를 판단

### 대법원 2007. 11. 30. 선고 2005두13247 판결

(판결이유 중 발체) 은행의 유휴인력활용지침은 은행이 후선으로 배치한 3급 이상 직원의 인사관리에 관한 사항을 정한 것으로서, …후선으로 배치한 3급 이상의 직원의 업무수행에 따른 표창과 제재 등의 근로조건에 관한 준칙의 내용을 담고 있으므로 근로기준법 소정의 취업규칙에 해당한다고 할 것이다. …은행이 1998.1. 이전에는 1, 2급 직원만이 지점장이 될 수 있었기 때문에 1,2급 직원으로서 지점장으로 근무하다가 후선으로 발령받은 사람에 대하여 위 지침을 적용하여 왔는데, 1998.1경부터는 3급 직원도 지점장이 될 수 있었기 때문에 3급으로서 지점장으로 근무하다가 후선으로 발령받은 사람도 위 지침의 적용을 받을 수 있도록 하기 위하여 1998.1.9.경 그 적용대상을 변경한 사실을 알 수 있고, 그렇다면 위 지침의 변경 경위와 그 내용 등에 비추어 볼 때 1998. 1. 9. 개정된 위 지침은 그 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 봄이 상당하므로 비록 3급 직원들의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없었다고 하더라도 그 적용을 부정할 수는 없다.

- 불이익한 근로조건을 적용을 완화할 수 있는 경과조치가 있거나 상황변화에 따라 규정을 합리적으로 변경하는 경우 상당성이 인정될 수 있음

### 대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다57362 판결

(판결이유 중 발체) 당시 3개 기관의 통합이 요구되면서 사전에 각 기관별 구조 조정에 따른 인력감축이 불가피하였을 뿐만 아니라, 3개 기관의 정년을 일치시킬 필요가 있었기에 인사규정의 변경이 요망되었던 점은 알 수 있지만, 그 변경의 결과 정년을 2년씩 일률적으로 단축한 때로부터 얼마 지나지 않아 정년에 도달하여 퇴직하게 될 원고들에 대한 관계에서는 아무런 대상조치나 경과조치를 두지 않음으로써 원고들이 입게 되는 불이익이 다대하였던 사정 또한 알 수 있으니 … 근로자집단의 동의를 대신할 만한 사회통념상의 합리성이 있다고 하기 어렵다.



## □ 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 있음

### 대법원 2004. 5. 14. 선고 2002다23185 판결

(판결이유 중 발췌) 회사는 건설사업부문 근로자들에게 적용되던 이 사건 취업규칙 중 상여금 조항을 1998년도분에 한정하여 그 적용을 배제하는 것으로 변경하지 않고 아예 삭제하였는바, 피고 회사가 위 상여금 조항을 삭제할 당시 국가의 외환 위기 상황에서 건설경기의 악화로 인하여 막대한 경영손실을 보고 있었고, 피고 회사의 존립을 위하여 채권은행단과 수립한 워크아웃 계획에 따라 상여금 규정의 개정을 한 것이라고 하더라도, 이러한 사유만으로는 위 취업규칙의 개정을 통해 근로자들에게 상당한 근로조건의 개선이라든지 기타 이익 되는 요소는 전혀 없이 상여금 조항을 삭제하여 근로자들에게 일방적인 불이익을 감수하도록 한 것은 적어도 1999년도 이후분의 상여금까지도 지급하지 않도록 한 것과 관련하여서는 위 법리에 비추어 볼 때 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고 볼 수 없다.

## □ 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 함
- 교섭경위나 근로자 측의 대응에 대한 고려 없이 사용자가 취업규칙 변경의 필요성만으로 무조건 사회통념상 합리성을 인정하기는 어려우며
  - 또한, 변경된 취업규칙이 전체 근로자에게 적용이 예상되는 상황에서 일부 근로자의 동의를 얻었다는 사정만으로 사회통념상 합리성을 인정하기는 어려움

(판결이유 중 발췌) 사용자 측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성 등의 사정들을 감안하더라도, ① 피고의 변경된 ‘보직 부여 기준안’에 따라 1·2급 간부사원들이 종전에 3 내지 5급 직원들이 담당하던 업무를 맡을 수도 있게 되었으므로 실질적으로는 징계의 일종인 강등과 유사한 결과를 초래하여 그 적용을 받게 되는 근로자들의 불이익이 결코 작지 않은 점, ② 취업규칙 개정의 필요성과 정도가 긴박하거나 중대하였다고 인정할만한 객관적인 자료도 부족하다고 보이는 점, ③ 여러 근로자 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있어 비록 취업규칙의 불이익변경 시점에는 일부 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 그 나머지 다른 근로자 집단에게도 장차 직급의 승급 등으로 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 전체 근로자 집단이 동의주체가 될 수 있는데도 피고는 간부사원들 및 일부 3급 사원들을 대상으로 설명회를 개최하고 일부 사원들로부터만 동의를 받은 점 등을 함께 고려할 때, 원고들에 대하여 아무런 대상 조치나 경과조치를 두지 않은 채 일방적인 불이익만을 감수하도록 한 이 사건 취업규칙 개정에 사회통념상 합리성이 있다고 볼 수 없다.

## □ 다른 동종업종 회사의 근로조건과 비교하여 상당한지 여부

- 변경된 근로조건이 동종업계와 비교할 때 특히 불리하다고 평가할 수 없는 상황에서 경영상의 어려움 등으로 인하여 불가피하게 이를 변경하고자 하는 경우 다른 판단요소 등을 종합적으로 고려하여 사회통념상 합리성이 인정될 수 있음

## IV

## 취업규칙과 단체협약

### 1 기본원칙

- 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장의 단체협약과 어긋나서는 안 됨(법 제96조제1항, 노동조합법 제33조제1항)
- 단체협약에 정한 “근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준”에 위반하는 취업규칙의 부분은 무효로 되고 그 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 따름(노동조합법 제33조제1항)
- 고용노동부장관은 법령 또는 단체협약에 어긋나는 취업규칙에 대해서는 변경명령을 할 수 있고 동 변경명령에 따르지 않는 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처함(법 제96조제2항, 제114조제2호)

#### 대법원 1995. 3. 10. 선고 94다33552 판결

(판결요지) 취업규칙이 “사장은 직원의 재심청구가 이유 있다고 인정할 경우에는 인사위원회에 재심을 요청할 수 있다”고 규정하고 있다 하더라도 단체협약이 회사는 재심에 앞서 조합과 해당 조합원의 의견을 듣도록 규정하고 그에 대한 예외규정을 두고 있지 아니하다면 이를 배제하는 예외조항을 규정한 위 취업규칙 조항은 단체협약 규정에 위반하여 무효라고 보아야 한다.

- 한편, 노동조합은 사용자와 자유롭게 교섭하여 단체협약을 체결할 수 있으므로 근로조건을 유리하게 변경하는 것 뿐만 아니라 불리하게 변경하는 내용의 단체협약도 체결할 수 있고
- 특정 근로조건에 대해 취업규칙보다 불리하게 단체협약이 체결된 경우 조합원에게는 단체협약이 현저히 합리성을 결여하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 해당 근로조건에 대하여 취업규칙이 아닌 단체협약에서 정한 근로조건이 적용됨

(판결요지) 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약 뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 노동조합 으로서는 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없으며, 단체협약이 현저히 합리성을 결하였는지 여부는 단체협약의 내용과 그 체결경위, 당시 사용자측의 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단해야 한다.

○ 원칙적으로 조합원이 아닌 근로자에 대하여는 취업규칙이 적용되지만

- 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약을 적용받을 때에는 비조합원인 경우에도 취업규칙이 아닌 단체협약이 적용됨 (단체협약의 일반적 구속력\*)

\* 노동조합법 제35조(일반적 구속력) 하나의 사업(장)에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업(장)에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

## 2 단체협약과 취업규칙 변경 유형에 따른 효력

(1) 단체협약이 유효한 상황에서 취업규칙이 불리하게 변경된 경우

가) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 ‘취업규칙 불이익변경의 동의 주체’이고
- 불이익변경에 동의하였다는 것은 곧 변경된 근로조건을 적용받는데 동의한다는 것으로 볼 수 있으므로 비조합원뿐만 아니라 해당 노동조합의 조합원에도 단체협약이 아닌 불리하게 변경된 취업규칙이 적용됨

\* 취업규칙 변경에도 불구하고 조합원에게는 단체협약이 적용된다고 볼 경우  
▲비조합원에게만 적용될 근로조건을 노동조합이 결정하게 된다는 점 ▲노동조합이 스스로 근로조건 변경을 동의하였음에도 그것과 다른 근로조건이 적용된다는 점에서 불합리

## 나) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받으면 취업규칙의 불이익변경이 가능함
- 이 경우 근로자의 과반수로 조직되지 않은 노동조합은 취업규칙 불이익변경의 동의 주체가 아니며 노동조합법 제33조에 따라 단체협약에 정한 근로조건에 위반하는 취업규칙은 무효이므로
  - 단체협약이 유효한 기간에는 취업규칙 변경에도 불구하고 해당 조합원에게는 단체협약에 정한 근로조건이 적용됨
- 한편, 취업규칙 변경 과정에서 근로자 과반수뿐만 아니라 해당 노동조합도 불이익변경에 동의하였다면
  - 노동조합은 스스로 변경된 근로조건을 적용받는 데 동의한 것이므로 해당 노동조합의 조합원에게도 불리하게 변경된 취업규칙이 적용됨

## (2) 단체협약이 유효한 상황에서 취업규칙이 유리하게 변경된 경우

- 취업규칙과 단체협약 등 근로자에 대한 집단적 규율을 목적으로 하는 규범 간에는 유리조건 우선의 원칙\*이 적용되지 않으므로 원칙적으로 유리한 취업규칙에도 불구하고 상위규범인 단체협약에서 정한 근로조건이 적용됨

\* 유리조건 우선의 원칙: 근로조건을 규율하는 상·하위 규범이 있을 때, 하위 규범이 상위규범보다 근로자에게 유리한 근로조건을 정하고 있는 경우에는 유리한 하위규범이 상위규범보다 우선하여 적용되어야 한다는 원칙

\* 취업규칙·단체협약 등 집단적 규율을 목적으로 하는 규범 상호간에는 유리조건 우선의 원칙이 적용되지 않는다는 것이 일반적인 견해임(단체협약 우선 적용)

- 즉, 취업규칙이 유리하게 변경되었다 하더라도 조합원에게는 단체협약이 적용되는 것이 원칙이며 사용자는 조합원에게 유리하게 변경된 취업규칙을 적용해야 할 의무는 없음

- 다만, 이후에 단체협약이 취업규칙과 동일한 수준의 근로조건으로 개정될 것 등을 고려하여 사용자가 조합원에게도 유리하게 변경된 취업규칙을 적용하는 것은 가능함
- 한편, 단체협약에서 ‘취업규칙이 단체협약보다 유리하게 변경된 경우에는 취업규칙을 적용’하도록 규정한 경우라면 유리하게 변경된 취업규칙이 적용됨

### (3) 취업규칙에 정한 근로조건보다 불리하게 단체협약이 변경된 경우

- 협약자치의 원칙 상 노동조합이 근로조건을 변경하는 내용의 단체협약을 체결하였다는 것은 유·불리를 막론하고 단체협약에 정한 근로조건을 적용받겠다는 의사를 표현한 것이므로 단체협약이 적용됨
- 판례도 단체협약이 취업규칙보다 불리하게 개정되었으나 취업규칙은 변경되지 않은 경우 단체협약과 취업규칙 간 유리조건 우선의 원칙의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 적용된다고 봄

#### 대법원 2002. 12. 27. 선고 2002두9063 판결

(판결요지 중 발췌) 단체협약의 개정에도 불구하고 종전의 단체협약과 동일한 내용의 취업규칙이 그대로 적용된다면 단체협약의 개정은 그 목적을 달성할 수 없으므로 개정된 단체협약에는 당연히 취업규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것이라고 봄이 당사자의 의사에 합치한다고 할 것이고, 따라서 개정된 후의 단체협약에 의하여 취업규칙상의 면직기준에 관한 규정의 적용은 배제된다고 보아야 한다.

#### (4) 단체협약이 실효된 상황에서 취업규칙이 변경된 경우

- 단체협약이 실효된 경우에 단체협약에서 정한 임금·퇴직금·근로시간 등 근로조건에 관한 부분(규범적 부분)은 단체협약을 적용받던 근로자의 근로계약의 내용이 되었으므로
- 해당 근로조건을 변경하는 ▲새로운 단체협약의 체결 ▲취업규칙의 작성 또는 변경 ▲개별적인 근로자의 동의를 얻지 않는 한 근로계약에서 정한 근로조건인 한으로서 계속 적용됨

##### 대법원 2007. 12. 27. 선고 2007다51758 판결

(판결요지) 단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결·작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율하게 됨

- 따라서 단체협약이 실효되었으나 근로계약으로서의 근로조건이 적용되고 있는 상태에서 취업규칙이 적법하게 변경된 경우에는 변경된 취업규칙의 시행 시점부터 취업규칙에서 정한 근로조건이 적용됨



## 취업규칙 작성·변경 절차

취업규칙이란 **사용자**가 사업 또는 사업장의 전체 근로자에 적용될 **근로조건**과  
질서유지 및 효율적 업무수행을 위하여 필요한 **복무규율**을 **정한 준칙**을 말함

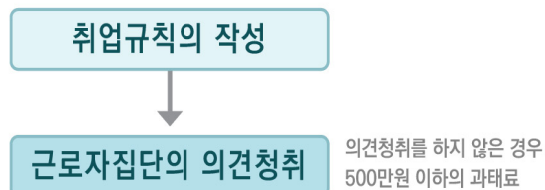
취업규칙의 작성·변경시에는 근로자집단의 ‘의견청취’가 필요

다만, 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 근로자집단의 ‘동의’가 필요

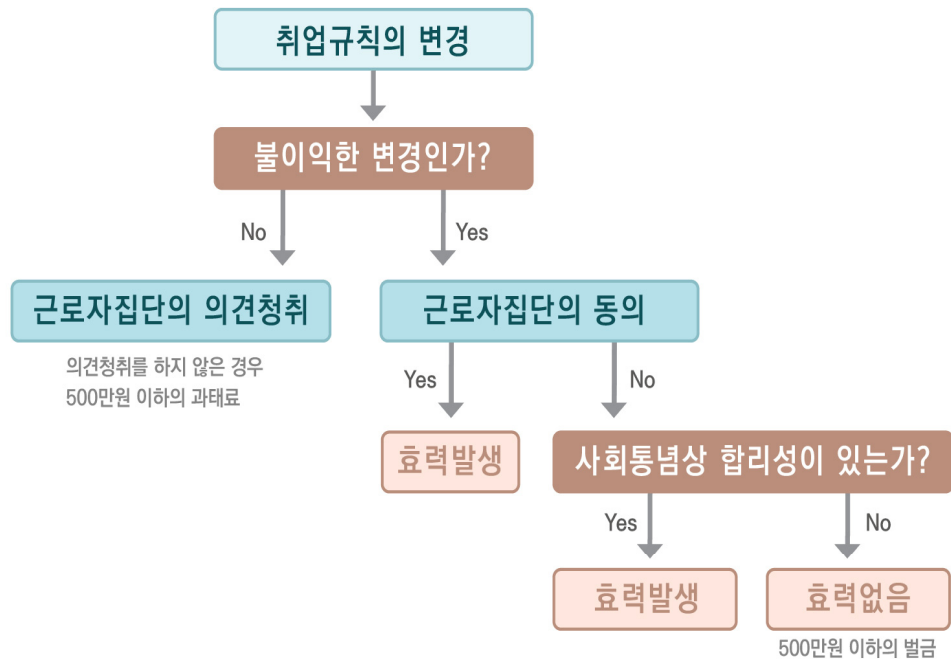
의견청취·동의의 주체가  
되는 근로자집단의 기준

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합
- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수

### 취업규칙 작성



### 취업규칙 변경



사회통념상 합리성이란 취업규칙 불이익변경에 대하여 근로자집단의 동의를 받지 않았더라도 변경의 필요성과 내용이 법적 규범성을  
시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있는 경우 변경된 취업규칙의 효력을 인정하는 판례 법리를 말함

#### 판단요소

- ① 근로자가 입게 되는 불이익의 정도
- ② 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도
- ③ 변경 후 내용의 상당성
- ④ 대상 조치 및 다른 근로조건 개선 상황
- ⑤ 노동조합과의 교섭 경위와 다른 근로자의 대응
- ⑥ 동종 사항에 관한 국내 일반적인 상황 등을 종합적 고려



---

## **2. 정년 60세 시대 임금체계 개편에 따른 취업규칙 변경 판단**

---



## 1 배경

○ 국회는 고령화 시대에 대비하고 근로능력이 있는 근로자의 일할 기회를 보장하기 위해 '13.5월 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」(이하 “고령자고용촉진법”이라 함)을 개정

- 정년을 60세 이상으로 정하도록 하면서 노사로 하여금 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하도록 의무화

\* 300인 이상 사업장, 공공기관: '16. 1. 1.부터

300인 미만 사업장, 국가 및 지방자치단체: '17. 1. 1.부터 시행

○ 정년 60세 법제화로 장년층이 오래 일할 수 있는 여건은 확대 되었으나, 연공급 중심 임금체계로 인한 부담으로 노동시장 전반에 조기퇴직 등 장년 근로자의 고용이 더욱 불안해질 수 있다는 우려 제기

- 특히, 정년 연장에 따라 기업의 인력운영 부담이 가중된다면 신규채용 여력도 감소할 수밖에 없는 상황으로 청년들이 선호하는 양질의 일자리에 대하여 고용이 위축될 염려

## 2010~2014년 상장기업 신규 일자리 창출 규모

- 최근 상장사들이 창출한 일자리는 '10년 115천명에서 '14년 30천명으로 85천명 (약 74.0%) 감소
- ('10년) 1,552개소, 115천명 → ('11년) 1,619개소, 86천명 → ('12년) 1,657개소, 51천명 → ('13년) 1,701개소, 54천명 → ('14년) 1,766개소, 30천명

○ 따라서 정년 60세 시행으로 중장년의 고용안정 및 기업의 신규채용 여력 확보를 위해 임금체계 개편의 일환으로 우선 임금피크제\* 등을 추진하고

\* 임금피크제란 일정 연령을 기준으로 임금·근로시간·근로일수 조정 등을 통해 임금을 감액해 나가는 대신 일정기간 동안 고용을 보장하는 제도를 말함

- 중장기적으로는 사업장 여건에 맞게 임금체계를 직무능력과 성과 중심으로 개편할 필요

\* 임금피크제 도입현황 및 효과분석 결과(총 7,571개소, 고용부, '15.3.19):  
임금피크제 도입 사업장이 미도입 사업장보다 30세 미만 청년층을 16% 추가 고용하는 것으로 나타남

## 2 임금체계 개편은 노사공동의 책무

- 국회는 이러한 상황을 고려하여 「고령자고용촉진법」 개정 시 정년 60세 법제화와 함께 노사 모두에게 임금체계 개편 의무를 부여

**제19조(정년) ①** 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

**제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ①** 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

- 60세 이상으로 정년을 연장하는 사업장의 사업주와 근로자 과반수로 조직된 노동조합(또는 근로자의 과반수를 대표하는 자)은 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하고
- 고용노동부장관은 임금체계 개편 등을 하는 사업주 또는 근로자에게 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있도록 함
- 아울러 노사정 대표는 그간 임금피크제 도입, 직무능력과 성과 중심 임금체계 개편에 대한 필요성을 인식하고 그간 여러 차례 합의\*를 도출한 바 있음

\* ①경제위기 극복을 위한 사회협약('98.2.6) ②일자리만들기 사회협약('04.2.10)  
 ③중고령자 노동시장 참여확대를 위한 합의문('06.12.13) ④상생의 새로운  
 노사관계 패러다임 구축을 위한 선언('07.12.4) ⑤「고용안정을 위한 임금  
 체계개선」 관련 합의문('08.5.8) ⑥경제위기극복을 위한 노사민정 합의문  
 ('09.2.23) ⑦장시간근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문  
 ('10.9.30) ⑧베이비붐세대 등 고용촉진을 위한 노사정 합의문('11.6.10) ⑨고용률  
 70% 달성을 위한 노사정 일자리협약('13.5.30)

○ 특히, 노사정은 '15.9.15 노동시장 구조개선 합의 시 그간의 합의  
 내용을 포함하여 다시 한 번 이를 명확히 하였음

❖ 노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문('15.9.15)

- 기존의 고용안정을 위한 임금체계 개선 합의문('08.5.8)과 같이 임금피크제  
 등 임금체계 개편이 고용친화적인 방향으로 이루어질 수 있도록 연구·교육,  
 모델개발·확산 및 단체협약·취업규칙 개정 등에 적극 협력하고 정부의 선도적  
 역할을 강화한다.
- 노사는 장년 근로자의 고용안정과 세대간 상생고용 체제 구축을 위하여 임금  
 체계를 합리적으로 개편하기로 한다. 임금체계 개편방향은 직무, 숙련 등을  
 기준으로 하여 노사 자율로 추진한다.

○ 따라서 노사는 임금체계 개편에 적극적으로 협력하여야 하며  
 정년연장 또는 임금체계 개편을 별개의 기득권익으로 보고 그  
 어느 하나만을 주장하는 것은 바람직하지 않음

- 사용자는 정년을 보장해야 할 법적 의무를 부담하고 있으며,  
 임금체계 개편을 이유로 고용을 불안하게 하거나 임금 등  
 근로조건을 현저히 저하시켜서는 안됨
- 노동조합 등 근로자를 대표하는 자도 사용자와 함께 정년 60세와  
 조화를 이루는 임금체계 개편의 책무가 있음

## 참고

## 임금체계 개편 사례

### ■ 기본급 개편

#### ● 직무급

업종	식품·화학부문 제조업
규모	매출 약 1조3천억원, 인원 약 1,000명('13년 기준)
목적	우수인재 동기부여 강화, 인건비 부담 강화, 성과와 연계한 보상 지급
대상	사무직 전원
방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무평가를 통해 도출한 직무등급에 근거해 급여 지급</li> <li>직무등급별 급여밴드(Pay Band) 위치에 따라 인상률 차등 조정</li> <li>연차가 지나면 자동으로 승진 대상자로 분류되는 기존 승진제도에서, 상위 등급의 직무를 수행할 수 있는 역량을 보유해야 상위등급의 직무로 배치되는 '직무승진'으로 승진의 개념 변화</li> </ul>
효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>우수인재에 대한 차별적인 보상 및 승진이 가능해 동기부여 제고</li> <li>직무등급에 따라 보상수준이 정해지므로 역량에 맞는 직무등급을 계속 수행할 경우 고용안정성 보장</li> <li>연공에 따른 지속적인 인건비 상승을 제한하여 인건비 부담 경감</li> </ul>

업종	화물운송 중개, 대리 및 관련 서비스업
규모	매출 4천억원, 인원 약 1,200명('13년 기준)
목적	우수인력 확보 및 양성, 글로벌 본사와 동일한 글로벌 시스템 연계, 인사 적체 해소
대상	사무직 전원
방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무평가를 통해 도출한 직무등급에 근거해 급여 지급</li> <li>등급별 급여밴드(Pay Band), 급여구간(Salary Zone)에 따라 인상률 차등 조정</li> <li>연차가 지나면 승진 대상자로 자동 분류되는 기존 승진제도에서, 상위등급의 직무를 수행할 수 있는 역량을 보유해야 상위등급의 직무로 배치되는 '직무승진'으로 변화</li> </ul>
효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무가치와 성과 중심으로 임금수준이 결정됨에 따라, 직원들의 자발적인 경력개발 노력 활성화</li> <li>하위직무 종사자가 높은 성과를 창출할 경우 상위직무 종사자의 임금보다 높은 수준의 보상을 받을 수 있어, 조직성과 창출에 대한 기여도 증대</li> <li>효율적인 인건비 예산관리가 가능하며 우수인력의 유지·확보 가능</li> <li>직무가치에 따른 인건비 관리로 직무담당 인력의 고용안정성 제고</li> </ul>

● 역할급

<b>업종</b>	토목시설물 건설업
<b>규모</b>	매출 약 10조원, 인원 약 4,000명('13년 기준)
<b>목적</b>	역할 수준에 기초한 보상기준 수립, 승진적체 및 승진부담감 경감, 그룹사와의 내부정체성 확립
<b>대상</b>	사무직 전원
<b>방식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연공형 7단계 직급체계를 역할중심 4단계 직급체계로 조정</li> <li>등급별 급여밴드 운영, 직책자 급여밴드 별도 분리</li> <li>생활안정성을 고려하여 기본급 차등완화, 경영성과급 차등 강화</li> </ul>
<b>효과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고성과자들에 대한 성과에 따른 보상을 차별화하여 동기부여 강화</li> <li>외부인력 영입금액을 합리화하면서도 시장에서 높은 고용브랜드 유지</li> <li>직급단계 축소로 승진적체 및 스트레스 완화, 인사부서 업무 경감</li> </ul>

<b>업종</b>	사무용기계 및 장비 제조업
<b>규모</b>	매출 약 5천억원, 인원 약 1,000명('13년 기준)
<b>목적</b>	본사 글로벌시스템과의 연계 필요, 인건비 관리 필요
<b>대상</b>	생산직, 사무직 전원
<b>방식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무평가를 통한 역할등급 도출(직책포함)</li> <li>역할등급에 따라 기본급 수준 결정</li> <li>개인평가에 따라 상여개인업적 가산액 차등 지급</li> </ul>
<b>효과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>아시아 지역 내 타 계열사 대비 원가 경쟁력 확보</li> <li>직원들의 자발적 경력개발 노력 경주</li> </ul>

● 성과연동형 변동급

<b>업종</b>	주방용 전기기기 제조업
<b>규모</b>	매출 약 1조8천억원, 인원 약 1,600명('13년 기준)
<b>목적</b>	우수인재 동기부여 강화, 인건비 부담 감소, 성과와 보상 일치 필요
<b>대상</b>	사무직 전원
<b>방식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기본급과 성과급으로 보상구조 단순화</li> <li>평가결과에 따라 기준연봉 인상률 차등 반영</li> <li>조직 및 개인성과에 따라 성과급 차등 지급</li> </ul>
<b>효과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과주의 임금체계로 개편하여, 경영난에 따른 정체된 조직 분위기 활성화</li> <li>성과에 따라 차등보상지급을 통해 우수인재에 동기 부여</li> </ul>

<b>업종</b>	준정부기관
<b>규모</b>	예산 약 600억원, 인원 약 200명('13년 기준)
<b>목적</b>	기획재정부 성과연봉제 권고안 준수 및 시범 시행중인 연봉제 내실화
<b>대상</b>	간부직
<b>방식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보상항목 단순화, 기본연봉 및 성과연봉의 차등 폭 확대</li> <li>• 누적식 기존연봉제도로의 전환 및 직급별 급여밴드 운영</li> </ul>
<b>효과</b>	• 기획재정부 성과연봉제 권고안 준수 대표기관으로 선정

<b>업종</b>	대학교
<b>규모</b>	직원 약 150명, 교원 약 300명, 재학생 약 10,000명
<b>목적</b>	우수인재에 대한 동기부여 강화
<b>대상</b>	교직원 전원
<b>방식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본봉 및 수당을 기본급·성과급 항목으로 단순화</li> <li>• 성과에 따라 기준금액(총 급여) 대비 5~10% 차등지급</li> </ul>
<b>효과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우수인재에 대한 성과 동기부여 강화</li> <li>• 조직 전체의 성과몰입도, 활력 증가</li> </ul>

## ■ 변동급 개편

### ● 인센티브 제도 개편

<b>업종</b>	산업용 비경화 고무제품 제조업
<b>규모</b>	매출 약 4천억원, 인원 약 300명('13년 기준)
<b>목적</b>	성과와 연계한 보상 차등 강화, 우수인재 유지 강화
<b>대상</b>	전 사무직
<b>방식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인센티브 항목과 연계하여 지급 결정요인 개선</li> <li>• 평가등급별 기본급 인상률 및 개인 인센티브 지급률의 차등 강화</li> <li>• 조직 및 개인성과에 따른 성과배분 성격의 성과급을 차등 지급</li> </ul>
<b>효과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우수인재의 보상 차등 지급에 따른 동기부여 효과 강화</li> <li>• 보상체계 및 인상기준에 대한 직원의 이해도 및 만족도 제고</li> </ul>

<b>업종</b>	고무제품의 제조 및 판매
<b>규모</b>	매출 약 40백억원, 인원 약 1,000명('13년 기준)
<b>목적</b>	조직성과 창출에 대한 동기부여 강화
<b>대상</b>	사무직 전원
<b>방식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전사경영 목표달성 여부에 근거하여 전사성과급 지급여부 결정</li> <li>• 사업부별 사업성과에 따라 전사성과급 지급계수(Multiplier) 결정</li> <li>• 월 기본급 100%에서 지급계수를 적용하여 전사성과급 지급</li> </ul>
<b>효과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업부 성과수준과 보상의 연계성 강화</li> <li>• 사업부 성과를 조직 차원에서 인정하는 메시지를 전달하여 자부심 제고</li> </ul>



## 참고

## 임금피크제 도입에 대한 이해

○ 종래 사업장에서는 취업규칙 등에서 정년을 **57~58세**로 규정하고 있으나 실제 퇴직 연령은 **50대 초반**인 것이 현실임

- ‘임금피크제 도입 현황 및 효과분석 결과’에 따르면, 임금피크제를 도입하면 더 오래 일하면서 생애임금도 증가하고 청년고용도 늘어나는 효과를 가져 오게 됨

\* 100인 이상 사업장 7,571개소 분석 결과 임금피크제 도입 사업장이 미도입 사업장 보다 청년층을 16% 더 채용, 장년 고용도 안정('15.3월 고용부)

○ 임금피크제에 대한 설문조사 결과, 조사 대상 근로자 중 **72.8%**가 임금피크제 도입이 필요하다고 하였음

- 그 이유로는 실질적 고용안정 가능(**56.3%**), 청년 등 신규채용 확대에 도움(**37.6%**), 정년 연장에 따른 기업 인건비 부담증가로 경쟁력 위축 우려(**35.0%**) 순으로 선택함(복수 응답)

### 임금피크제 인지도 조사

(‘15.6월 근로자 1,000명 대상, 한국고용노사관계학회)

- 임금피크제 도입이 필요하다는 응답(**72.8%**)이 필요하지 않다는 응답(**27.2%**)보다 압도적으로 높게 나타남
- 임금피크제 도입이 필요한 이유(복수응답)는 고용조정 없이 실질적 고용안정 가능(**56.3%**), 청년 등 신규채용 확대에 도움(**37.6%**), 정년 연장에 따른 기업 인건비 부담증가로 경쟁력 위축 우려(**35.0%**)등의 순이었음
- 임금피크제 도입이 장년 근로자 고용안정에 영향을 미치는지 여부에 대해서는 영향을 미친다는 응답(**72.5%**)이 그렇지 않다는 응답(**26.6%**)보다 매우 높게 나타남
- 임금피크제 도입이 청년 등 신규채용에 영향을 미치는지 여부에 대해서는 영향을 미친다는 응답(**64.4%**)이 그렇지 않다는 응답(**34.9%**)보다 매우 높게 나타남

- 따라서 정년 법제화와 임금체계 개편은 장년들의 생애 소득은 유지하면서 고용을 안정시키는 한편, 청년 등 신규 일자리를 창출토록 하여 아버지와 아들 세대 모두 상생할 수 있는 **Plus Sum**으로 인식할 필요
- 정년연장과 임금피크제 도입에 공감하고 이를 시행한 사업장은 장년 고용이 안정되고, 청년 신규채용 효과도 높은 것으로 나타남

**【'14년도 임금결정 현황조사 분석 결과(7,571개 사업장)】**

구 분	고용보험 상실자 비율(%)	고용보험 취득자 중 30세 미만자 비율(%)
임금피크제 도입 사업장	16.1	50.6
임금피크제 미도입 사업장	39.1	43.9

## Ⅱ

## 임금체계 개편에 따른 취업규칙 변경

### 1

### 필요성

□ 정년 60세 의무화에 따라 노사는 사업장 여건에 맞게 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 하므로 이를 위해서는 임금 등 근로조건과 복무규율에 관한 사항을 정한 취업규칙(또는 단체 협약)을 변경할 필요가 있음

○ 노사가 취업규칙을 변경할 때에는 「근로기준법」에서 정한 기준과 절차\*를 준수하여야 함

\* 법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.(위반시 500만원 이하의 벌금)

□ 현행 「근로기준법」은 불이익한 취업규칙 변경 시 근로자 동의를 얻도록 하고 있으나

○ 판례는 사회통념상 합리성이 있는 경우에는 근로자의 동의를 얻지 못한 불이익한 취업규칙 변경의 경우에도 예외적으로 그 효력을 인정

○ 다만, 법률규정이 추상적이고, 판례 속성상 개별 사안별로 사후적으로 판단할 수밖에 없는 점을 감안할 때, 취업규칙 변경의 불이익 여부, 사회통념상 합리성을 둘러싼 갈등이 발생할 우려

- 일부 사업장에서 사용자는 정년연장을 이유로 사업장 여건을 고려하지 않고 임금피크제 등을 일방적으로 도입하면서 무조건 사회통념상 합리성을 주장하거나
- 노동조합은 임금 감소에 무조건 반대하면서 임금체계 개편 논의·도입을 거부하는 등 갈등과 분쟁이 발생

□ 정부는 취업규칙 변경의 적법성을 심사하고 위법한 취업규칙 변경을 바로잡아 노사분쟁을 예방하고 갈등을 해소하는 한편 정년 60세 의무화 및 임금체계 개편의 안정적 정착을 지원해야 할 책무

- 특히, ①취업규칙을 심사하고 ②위법한 취업규칙을 시정하고 ③위반 시 형사처벌을 하기 위해서는 일관된 판단 기준\*이 필요

\* 법 제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.(명령 위반시 500만원 이하의 벌금)

- 판례가 그간 일관되게 근로자 동의 없는 취업규칙 변경에 대해 사회통념상 합리성 법리를 적용, 효력 유무를 판단하고 형사처벌에도 적용하는 점을 고려할 때 법률 규정뿐 아니라 판례를 토대로 한 기준과 절차를 명확히 할 필요

#### 대법원 2009. 6. 11. 선고 2007도3037 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 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다. 그러므로 취업규칙이 근로자에게 불리하게 변경되는 경우에도 위와 같이 사회통념상 합리성이 있는 때에는 구 근로기준법(2007.4. 11. 법률 제8372호로 전문 개정되기 전의 것) 제97조 제1항 단서에서 규정하는 노동조합 등의 동의를 받아야 하는 경우에 해당한다고 볼 수 없고, 따라서 그 동의를 받지 않았다 하여 같은 법 제115조 제1호 위반으로 처벌할 수 없다.

- 이를 뒷받침하기 위해 정부는 9.15 노사정 합의정신에 입각하여 취업규칙 변경에 대한 기존 지침\*을 법령과 판례 법리를 토대로 개정하면서 임금체계 개편에 따른 판단 부문을 보다 구체적으로 제시

\* 취업규칙 해석 및 운영지침('09. 4. 24. 근로기준과-1118)

#### ❖ 노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문(9.15)

- 노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다.이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.

## (1) 임금피크제 도입

### 가) 불이익변경 여부 및 근로자 동의

- 법정 정년연장으로 기존의 정년 이후 근로조건을 정하는 것은 기존에 규정되지 아니하였던 새로운 근로조건을 정하는 것이므로 취업규칙 변경이 아닌 작성에 해당한다거나
  - 또는 정년연장과 임금피크제는 상호 밀접하게 연계된 근로조건이므로 종합적으로 판단하여 불이익변경이 아니라는 견해도 있음
- 그러나 그간의 판례 등을 종합적으로 고려해 볼 때
  - 원칙적으로 법정 정년 연장과 이에 따른 임금피크제 등이 하나의 근로조건으로서 서로 대가 관계나 연계성이 반드시 인정된다고 보기 어려우므로
  - 기존 정년이 도달하는 해의 최종임금 수준보다 낮은 수준으로 임금 감액을 수반하는 임금피크제 도입은 정년 연장에 관계 없이 불이익한 변경이라고 판단함이 타당함

#### 제주지방법원 2014. 5. 15. 선고 2013가합2227 판결<sup>17)</sup>

(판결이유 중 발췌) 피고는 경영환경 개선을 위한 구조조정계획을 수립·추진하던 중 인사적체 심화에 따른 조직 활성화 방안 및 근로자들의 고용불안 해소를 목적으로 일정 상한 이상의 급여를 받는 근로자들의 임금을 삭감하는 내용의 이른바 임금피크제를 도입하기로 하면서 …피고가 임금피크제를 도입하면서 새로 시행한 ‘임금피크제’ 시행세칙은 임금피크제 적용대상, 임금산출방법을 명시하는 등의 내용을 포함하고 있어 근로기준법 제93조에서 규정하고 있는 취업규칙에 해당하고 … 임금피크제 도입은 임금을 일부 삭감하게 되는 등 취업규칙의 불이익한 변경이라 할 것이어서 이를 적용받게 되는 근로자의 동의가 필요하다

17) 제주지방법원 2014. 5. 15. 선고 2013가합2227 판결 확정(항소기간 도과)

**창원지방법원 2015. 2. 25. 선고 2013가단20641 판결<sup>18)</sup>**

(판결이유 중 발췌) 취업규칙의 불이익한 변경이란 사용자가 종전의 취업규칙을 개정하거나 새로운 취업규칙을 신설하여 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 기득권·기득이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 일방적으로 부과하는 것을 말하는 바, 직원의 연령이 만 53세에 달하거나 호봉이 35호봉에 달할 경우 그 이후부터 승급을 정지시키는 이 사건 임금피크제는 피고 직원들의 근로조건을 저하시키는 취업규칙의 불이익한 변경이라 판단되고, '06년부터 '13년까지 기본급이 17.4% 인상되고, 복지연금이 인상되고, '10년 100%, '11년 50%, 12년 70%의 특별상여금이 지급되었다고 하여 이를 달리 볼 것은 아니다.

- 다만, 「고령자고용촉진법」에서 노사에게 임금체계 개편을 의무화한 만큼 사업장 여건에 맞는 임금체계 개편을 위하여 노사 간에 적극적으로 교섭하는 등 합의를 이루도록 노력하고 이를 통해 취업규칙을 변경하는 것이 바람직함

**나) 사회통념상 합리성 법리 적용**

- 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 함
- 다만, 근로자 동의를 얻고자 성실히 노력하였음에도 근로자 측의 논의 거부 등으로 인하여 동의를 얻지 못한 채 취업규칙이 변경된 경우에는
  - 판례가 인정하는 사회통념상 합리성 법리를 적용하여 그 법적 규범성 인정 여부를 판단해야 할 것임

**제주지방법원 2014. 5. 15. 선고 2013가합2227 판결<sup>19)</sup>**

(판결이유 중 발췌) 임금피크제 도입경위, 근로자가 입게 되는 불이익 정도, 임금 피크제 도입에 따른 대상 조치 등에 비추어 그 변경이 사회통념상 합리성이 있는 경우에 해당한다고 볼 여지도 있어 집단적 의사결정에 의한 동의가 없다는 이유로 이를 무효로 볼 수 없다.

18) 2015. 3. 30. 항소제기(창원지방법원 2015나31531, 항소심 계속 중)

19) 제주지방법원 2014. 5. 15. 선고 2013가합2227 판결 확정(항소기간 도과)

## 다) 사회통념상 합리성 판단

### ❖ 사회통념상 합리성 유무는

- ① 취업규칙의 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도
- ② 사용자 측의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도
- ③ 변경 후 취업규칙 내용의 상당성
- ④ 대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 상황
- ⑤ 노동조합 등과 교섭 경위와 노동조합이나 다른 근로자의 대응
- ⑥ 동종 사항에 관한 국내 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단

### ❖ 「고령자고용촉진법」의 입법취지는 근로자의 고용안정을 위하여 임금피크제 도입 등 임금체계 개편을 통하여 정년 60세가 실질적으로 보장되도록 한다는 점을 감안

## □ 취업규칙 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도

- 정년연장으로 사실상 고용기간 연장이라는 이익을 얻은 점을 감안하더라도 임금 감액 시기 및 정도 등이 중요한 판단 요소임
- 기존 정년 시점 이후 임금피크제를 도입한 경우에도 「고령자고용촉진법」 입법취지를 형해화 할 정도의 낮은 임금을 지급하는 등의 근로조건 변경이 이루어진 경우 불이익이 큼
- 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 있음

### 서울지방법원 2008. 8. 1. 선고 2007가합111716 판결<sup>20)</sup>

(판결이유 중 발췌) 임금피크제 실시로 인하여 비록 정년이 58세에서 59세로 연장되었지만, 근로자들은 만 55세가 도래하는 연도의 3.1부터 정년에 이르기까지 임금이 해마다 70%, 60%, 40%, 40%로 순차 감액되어, 종래 만 55세부터 정년인 58세까지 3년간 지급받던 임금(연봉의 300%)에 비하여 임금피크제 시행이후 만 55세부터 정년인 59세까지 4년간 그보다 훨씬 감액된 임금{연봉의 210% (70%+60%+40%+40%)}을 지급받게 되었으므로 전체적으로 보아 임금피크제의 실시로 인하여 근로조건이 불이익하게 변경된 것이다.

20) 서울중앙지방법원 2008. 8. 1. 선고 2007가합111716 판결 확정(항소기간 도과)



- 한편, 임금피크제를 도입하여 임금이 감소되는 경우에도
  - 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 임금피크제 도입 시점에 중간 정산을 한다면 근로자의 불이익을 감소시키는 고려요소가 될 수 있음
- 그러나 정년 법제화에도 불구하고 실제 정년을 사실상 보장하지 않으면서 임금만 낮추려는 경우 근로자가 입게 되는 불이익의 정도가 크다고 볼 수 있음

## □ 사용자의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도

- 개정 「고령자고용촉진법」은 60세 정년 법제화 도입과 함께 임금피크제를 포함한 임금체계를 개편해야 할 의무를 노사 모두에게 부여
  - 이는 현재의 연공급형 임금체계\*, 향아리형 인력구조\*\* 하에서 정년만 연장될 경우 기업의 인건비 부담 가중에 따라 오히려 장년고용 불안이 심화되고 신규채용 여력이 위축되는 것을 방지하기 위함임
- \* 100인 이상 사업장의 65.1%가 호봉형 임금체계 유지(2015 사업체 노동력조사 부가조사, 고용노동부)
- \*\* 연공급 임금체계+정기승급제도+중장년 장기근속+청년채용감소 등으로 일반직원은 적고 책임자급은 정원을 초과
- 따라서 개별 기업의 구체적 사정을 종합적으로 고려하여 합리적 수준에서 임금피크제 등 임금체계 개편이 이루어지는 경우 취업규칙 변경의 필요성은 인정될 수 있음

## □ 변경된 취업규칙 내용의 상당성

- 근로자 측이 입게 되는 불이익 외에 경과조치 유무 등을 고려하여 변경 내용의 상당성 여부를 판단하여야 함



- 임금피크제를 적용하는 연령, 변경 후의 임금 수준이 비슷한 규모의 동종 다른 기업 또는 사회 일반적으로 기대되는 합리적인 임금 수준과 비교하여 낮지 않은 경우에는 상당성이 인정될 수 있음
  - 특히, 합리적 수준의 금액을 일정 시점부터 단계적으로 감액하여 임금 감소에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 최소화하는 경우에는 해당 취업규칙 변경 내용이 일응 상당하다고 볼 수 있음
- 임금피크제 도입 또는 임금 삭감 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 큼

#### □ 대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 여부

- 임금피크제 등의 도입에 대응하는 보상 등의 다양한 수단을 종합적으로 감안하여 근로조건의 개선 여부를 판단
- 업무의 조정, 근로시간 단축, 복리후생 제도의 유지·확대 등 다른 근로조건의 개선 상황을 고려

#### □ 노동조합 등과의 충분한 합의 노력 등

- 취업규칙 변경 시 노사의 교섭 상황, 실질적 합의 노력 등을 종합적으로 고려하여야 함
- 사용자가 취업규칙 변경의 권한이 있다는 이유만으로 「고령자고용촉진법」의 입법 취지를 무시한 채 일방적으로 변경하거나 형식적으로만 협의를 거친 경우에는 그 합리성이 인정되기 어려움
- 단순히 수회에 걸쳐 교섭을 시도하였거나 최초에 제시한 근로조건의 변경(안)에 대한 양보 없이 일방적으로 동의만을 계속 요구한 경우에는 근로자의 동의를 받기 위한 충분한 합의 노력 등 최선을 다하였다고 보기 어려움

- 아울러 「고령자고용촉진법」은 사업주와 함께 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수가 아닌 근로자의 과반수를 대표하는 자와 임금체제 개편을 위한 조치를 하도록 규정하고 있으므로
  - 사용자가 근로자들의 의견을 충분히 수렴하고 근로자의 과반수로부터 임금체제 개편 등에 관한 협의 권한을 위임받은 근로자 대표와 성실히 협의한 경우 사회통념상 합리성 인정 시 중요한 고려 요소가 될 수 있음
- 한편, 사용자가 임금체제 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 것임

## □ 동종 사항에 관한 국내 일반적인 상황 등

- 사회통념상 합리성 여부를 판단함에 있어 개별적 기업 상황뿐만 아니라
  - 임금피크제 도입에 따른 취업규칙 변경 내용과 관련하여 지역·동종 업계 등의 임금감액 비율, 대상 조치, 교섭 및 합의 경향 등을 고려하여 종합적으로 판단

## (2) 근로시간 단축

- 사업 또는 사업장의 사정에 따라 근로시간을 단축하는 등 조치를 하여 그 반사적인 결과로서 근로시간 단축에 비례하여 근로자의 임금 등 근로조건이 저하되는 경우에는 근로조건이 불이익한 변경으로 보기 어려움

**2000. 3. 13. 근기68207-286**

사용자가 경영상의 이유 등으로 법정근로시간을 초과하는 연장근로를 축소 또는 폐지하는 것은 근로조건이 불이익변경에 해당하지 않음

**1994. 11. 4. 근기 68207-1732**

교대제 근로형태를 3조3교대제에서 4조3교대제로 변경하는 경우 실근로시간의 단축으로 연장근로가 줄게 되어 기존 3조3교대제 하에서 지급받던 연장근로수당이 감소하게 되나, 소정근로시간이 단축되고, 소정의 근로에 대한 기존의 임금은 감소되지 않는다면 이와 같은 제반사정을 볼 때 근로조건이 불이익한 변경으로 볼 수 없음

- 고정 연장수당을 실제 근무한 연장근로시간에 비례하여 지급하기로 변경하는 것이 실제 연장근로시간을 줄이면서 연장근로수당을 법 규정에 맞게 지급하려는 취지라면 불이익변경으로 보기 어려움<sup>21)</sup>

## (3) 직무급, 성과급 등으로 임금체계 개편

- 사업주가 임금 지급방식이나 임금체계 자체를 바꾸는 것은 노무 관리나 생산성 향상 등 경영상 필요에 기초한 것으로서 원칙적으로 취업규칙의 불이익변경으로 볼 수 없음
- 성과중심의 임금체계를 도입하는 것은 인력운용의 효율성을 도모하는 등 사용자의 경영 판단에 관한 사항으로서 그 자체로는 근로조건이 불이익한 변경으로 볼 수 없음

**대구고등법원 2006. 1. 13. 선고 2005나4889 판결**

(판결요지 중 발췌) 급여항목을 기준급과 직무급으로 분류한 후 개인별 평가와 사무소별 업적 평가를 거쳐 그 평가등급에 따라 기준급을 조정하는 내용의 연봉 제로의 급여규정의 변경이 근로자에게 불이익한 것이라고 보기 어렵다

21) 2011. 3. 18. 근로개선정책과-369

- 그러나 임금체계의 개편으로 인하여 전체적으로는 불이익하지 않지만 결과적으로 일부 근로자의 임금 감소가 초래되는 경우에는 불이익변경에 해당될 수 있음

**부산지방법원 동부지원 2014. 5. 20. 선고 2013가단21019 판결**

(판결이유 중 발췌 요약) 00대학교의 교원연봉제 규정이 개정되면서 신설된 제17조의2 제1항에서 ‘교원업적평가에 따라 당해 교원의 업적 결과가 현저히 저조한 경우 성과 연봉 지급연도의 연봉을 감액하여 지급할 수 있으며, 연봉 감액에 대한 구체적인 사항은 별도로 정한다’고 정하고 있는 사실을 인정할 수 있다. 위와 같이 신설된 규정에 의하여 00대학교의 교원은 업적평가 결과에 따라 보수가 삭감될 가능성이 생겼으므로, 위 연봉 감액제도의 도입은 근로자에게 불리한 취업규칙의 변경이라고 보아야 한다. 따라서 위와 같은 연봉 감액제도의 도입에는 근로기준법 제94조 제1항에 따라 근로자 과반수의 동의가 필요하다고 할 것이다.

- 이 경우 불이익변경에 해당하므로 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 하나 동의를 얻지 못하였다 하더라도 바로 무효로 볼 것이 아니라 사회통념상 합리성 판단요소를 고려하여 판단할 필요
- 특히, 근로자에게 차별 없이 공정한 기회를 보장하는 임금 제도를 도입하면서 합리적이고 공정한 평가 제도를 통해 어떤 근로자도 일정한 성과를 내면 임금이 높아질 수 있는 기회가 보장되어 있다면 사회통념상 합리성이 인정될 수 있음

**부산지방법원 동부지원 2014. 5. 20. 선고 2013가단21019 판결**

(판결이유 중 발췌) ①교원업적평가에서 2년연속 최하위 등급인 B등급을 받은 교원에 대해서만 연봉을 감액하고 교원업적평가에서 한 번이라도 최하위 등급을 벗어나게 되면 본래의 연봉으로 회복되도록 정하여 교원을 불이익을 최소화하는 한편, ②향후 10년 이내에 대학 신입생의 수가 급격하게 감소하여 상당수의 대학이 퇴출될 것으로 예상되는 현 시점에서 대학의 경쟁력을 확보하고자 소속 교원들에게 자기 계발과 역량강화를 독려할 필요성을 부인할 수 없는 점 ③전체 연봉액이 아닌 총 상여금 중 일정비율만큼 연봉을 감액하는 방식을 취하여 교원의 기본급을 보장하고, 자기계발의 유인이 상대적으로 강하지 않는 정년 보장 교원을 연봉감액 대상자로 한정함으로써 교원에 대한 불이익의 정도를 최소화하고자 한 점 ④피고는 연봉감액 대상자들의 연봉삭감분 전액을 오로지 다른 교원들의 성과급으로 지급한 점 ⑤피고는 연봉감액에 관한 교원연봉제 규정이 신설된 후 약 8년이 지난 시점에 이르러 비로소 연봉감액을 시행한 점 등을 종합해보면 교원들의 불이익을 고려하더라도 교원연봉제 규정은 사회통념상 합리성을 가진다고 보아야 함



---

### **3. 취업규칙과 근로감독관의 업무**

---



## 1 취업규칙 관련 업무의 중요성

- 노동조합 조직률('14년, 10.3%)이 높지 않은 상황에서 근로자의 근로조건과 복무규율을 통일적으로 정한 취업규칙은 근로자 보호에 중요한 수단으로 작용
- 아울러 최근 글로벌 경쟁 심화, 고용관계의 다양화, 경영 환경의 불확실성 속에서 취업규칙 변경을 통해 기업의 경쟁력을 제고하고 일자리를 창출·유지 하는 것은 중요한 과제임을 인식할 필요
- 따라서 근로감독관은 취업규칙이 신고 되면 제출된 관련 서류를 정확히 확인한 후 해당 취업규칙의 변경 경위, 해당 사업장 업무의 성질 및 각 규정의 전체적인 체계 등 제반 사정을 구체적으로 검토하고
  - 필요시 근로자 면담, 현장 방문 등을 통하여 취업규칙 불이익변경에 대한 동의가 사용자의 강요 등 부당한 간섭이나 개입이 배제된 상태에서 이루어졌는지 등을 철저히 확인하여야 함
- 아울러 취업규칙 변경을 둘러싼 노사간 갈등을 예방하고 분쟁을 해소할 수 있도록 적극적으로 지도할 필요

## 2 취업규칙 심사업무 기준과 절차

### (1) 취업규칙 신고 서류

- 법 제93조에 따라 취업규칙의 신고가 있는 경우에는 「근로기준법 시행규칙」 제15조에 따라 각 호의 서류를 첨부하여 별지 제15호 서식에 따라 작성·신고 되었는지 확인

1. 취업규칙(변경 신고하는 경우에는 변경 전과 변경 후의 내용을 비교한 서류)
2. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 그와 같은 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수의 의견을 들었음을 증명하는 자료
3. 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 그와 같은 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수의 동의를 받았음을 증명하는 자료

## (2) 취업규칙 기재사항

- 법 제93조 각 호에 열거된 취업규칙의 필요적 기재사항이 빠짐없이 기재되어 있는지 여부를 확인
- 법 제93조 각 호 중 임의적 근로조건에 관한 사항은 해당 사업장에서 이를 시행하고 있는지 여부를 먼저 확인한 후 해당 내용의 취업규칙 기재 여부를 확인
- 취업규칙에 인사·승급, 급여, 징계규정 또는 호봉표 등 특정 근로조건에 관한 사항을 별도로 정하도록 규정하고 있는 경우에는 해당 규정이 첨부되어 있는지 확인하고 첨부되어 있지 않은 경우에는 취업규칙 미신고에 준하여 처리

## (3) 법령 또는 단체협약 위반 여부

- 취업규칙이 노동관계법령 또는 해당 사업 또는 사업장의 단체협약 규정에 위반되는지 여부를 심사(법 제96조)
  - \* (예) 법 제56조에 따른 연장·야간·휴일 근로 가산수당, 제60조에 따른 연차유급휴가 일수, 남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직 기간 등
- 취업규칙 내용이 사회통념상 극히 부당하다고 판단되거나 노사간 다툼의 소지가 있는 불명확한 사항이 있는지 여부 확인
  - \* (예) 질병휴직에서 질병의 범위를 두고 노사간 다툼이 있을 우려가 있는 경우 등

## (4) 의견청취 및 동의절차 이행

- (의견청취) 취업규칙이 적용되는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 청취하였음을 입증하는 자료가 첨부되어 있는지 여부 확인
- (동의절차) 취업규칙의 불이익변경에 해당하는 경우에는 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받았는지 여부를 확인하여야 함



○ (사회통념상 합리성 여부) 판례는 근로자 집단의 동의를 받지 못하였다 하더라도 취업규칙 불이익변경에 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 동의절차 미이행을 이유로 처벌할 수 없다고 보고 있음

- 다만, 사회통념상 합리성이 인정되는지 여부는 엄격하게 제한적으로 해석하는 것이 판례의 입장이므로 교섭 경위 등 관련 서류와 인사 담당자, 근로자 대표 등의 면담 등을 통해 신중히 판단하되
- 사회통념상 합리성이 있는지 여부는 근로자집단의 동의를 받지 못한 사용자가 입증하도록 함

## (5) 심사 후 조치사항

○ 취업규칙 작성 또는 변경 신고가 접수된 경우 20일 이내에 이를 심사하고 그 결과를 「근로감독관집무규정」 별지 제46호 서식의 ‘취업규칙심사보고서’에 따라 작성하여 전결권자에게 보고

○ 심사 결과 법 제93조에서 열거된 사항 중에서 취업규칙의 필요적 기재사항이 누락된 경우에는 심사 종료 후 3일 이내에 25일 이내의 시정기간을 부여하고 미시정시 500만원 이하의 과태료 부과(법 제93조, 제116조제1항제2호, 근로감독관 집무규정 별표 3)

☞ 사용자가 법 제93조에 규정된 사항 중 해당 사업장에서 시행되지 않고 있는 임의적 근로조건에 관한 사항을 취업규칙에 기재하지 않았다고 하여 사용자의 취업규칙 작성·신고의무를 이행하지 않았다고 판단하지 않도록 유의

○ 법령 또는 단체협약에 위반되는 경우에는 심사 종료 후 3일 이내에 시행규칙 별지 제20호 서식의 ‘취업규칙 변경명령서’에 따라 25일 이내의 기간을 부여하여 변경하도록 명하여야 함  
(법 제96조, 근로감독관집무규정 별표 3)

- 변경명령에 따라 기한 내에 변경 신고한 취업규칙은 재심사하고 변경 신고 된 취업규칙이 다시 변경명령 사유에 해당되는 경우\*에는 15일 이내에 시정하도록 재변경을 명령하여야 함(근로감독관 집무 규정 별표 3)

\* 변경 신고한 취업규칙이 법령 또는 단체협약에 어긋나거나 또는 변경신고를 하지 아니한 경우

- 재변경명령에도 불구하고 기한 내에 변경명령을 이행하지 않은 경우에는 10일 이내에 「근로감독관집무규정」 별지 제7호 서식의 ‘보고요구서’에 따라 보고하도록 조치하고 이에 응하지 않은 경우에는 범죄인지 후 수사에 착수

○ 취업규칙 내용이 사회통념상 극히 부당하다고 판단되거나 노사간 다툼의 소지가 있는 불명확한 사항이 있는지 여부 확인

○ 취업규칙이 적용되는 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합, 해당 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 의견을 청취(불이익 변경 시 동의)하였음을 입증하는 자료가 첨부되지 않은 경우에는 25일 이내의 시정기간을 부여한 후 미시정 시 범죄인지 (근로감독관 집무규정 별표 3)

- 다만, 취업규칙의 불이익변경에 해당함에도 동의를 받지 않은 경우라도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 동의 절차 규정위반에 관한 벌칙 규정을 적용하지 아니함

## Ⅱ

## 취업규칙 심사 면제 지침의 보완

### 1

### 배경

- '16.1월부터 정년이 60세로 법제화되고 임금체계 개편이 의무화됨에 따라 이를 뒷받침하기 위해 취업규칙 변경이 필요함
  - 일부 사업장은 「취업규칙 해석 및 운영 지침」을 임의적으로 해석하여 임금피크제 등 임금 체계개편은 무조건 사회통념상 합리성이 있다고 판단하거나
  - 무노조 사업장의 경우 「근로기준법」에 따른 취업규칙 불이익 변경 절차를 밟지 않고 사용자가 일방적으로 취업규칙을 변경·적용하는 사례도 있을 것으로 예상되어 노사분쟁과 갈등 우려
- 따라서 그 어느 때 보다 취업규칙 변경에 대한 엄격한 심사가 필요하므로 심사와 관련된 지침 내용을 일부 보완

### 2

### 보완 내용

- 현재는 취업규칙 심사 시 사용자가 신고서와 함께 공인노무사의 「취업규칙 작성(변경) 신고확인보고서」를 제출하는 경우에는 해당 취업규칙에 대한 심사를 면제
  - \* 공인노무사 심사확인시 사업장 취업규칙 심사 면제에 관한 지침 (근로기준법-8048, 2007.11.29.)
- 그러나 정년 60세에 따른 임금체계 개편과 관련한 취업규칙 변경 신고가 접수된 경우에는 위 ‘면제지침’에도 불구하고 별도의 지시가 있을 때까지 근로감독관이 추가 검토·심사하도록 조치
- 다만, 정년 60세에 따른 임금체계 개편과 관련된 사항이 아닌 경우 기존 지침에 따라 처리