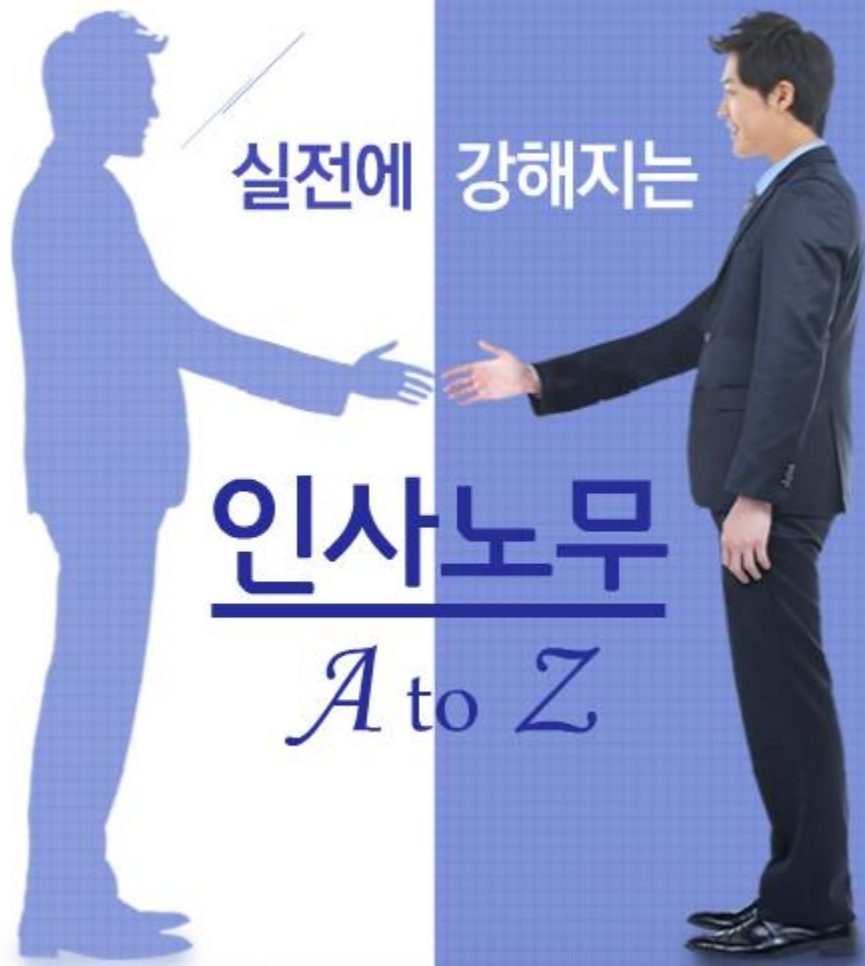


정년연장과 임금피크제, 꼭 해야 하나요?

실전에 강해지는

인사노무

*A to Z*



## 인사노무 담당자들의 FAQ

A close-up photograph of a person's hand, wearing a dark suit jacket and a white shirt cuff, resting on a light-colored wooden table. The hand is pointing towards a small white rectangular card. On the card, the Korean characters '사직서' (Resignation Letter) are printed vertically in black ink. The background is a plain, light-colored wall.

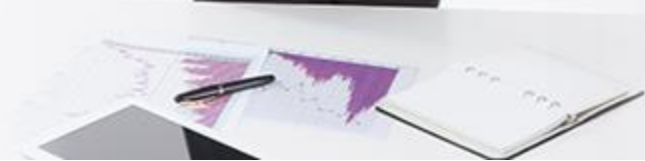
사직서

사직서 제출로 합의 해지된 근로자,  
철회요청 시 어떻게 해결해야 할까요?

사직의  
의사표시?

합의 해지  
요청?

근로자



근로자  
(乙)



사용자  
(甲)

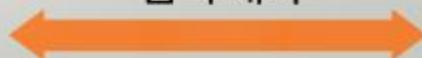


사직



철회불가

합의 해지



근로자에게 도달한 때에  
근로계약 종료의 효력이 발생



근로계약의 합의해지에  
대한 '청약' 형식



사용자의 승낙  
의사표시가 있기 전  
철회가능



'해약고지'의 형식을  
취하는 경우

사용자의 동의가  
있어야 철회가능

사직과 퇴직과 관련된 개념과 현업 적용방법에 대한 이해 필요

## · 학습 내용



- 합의 해지와 정년퇴직
- 정년 60세에 따른 임금피크제

## · 학습 목표



- 사직과 합의 해지의 개념을 구분하고, 정년제에 따른 실무상 쟁점을 파악한다.
- 정년 60세에 따른 임금피크제의 실무상 쟁점을 파악한다.



# 합의해지와 정년퇴직



## 사직의 정의

- 사직은 근로계약관계의 종료를 위한 근로자의 **일방적인 의사표시**로 사용자의 요하지 않고, **민법 소정의 기간**(민법 660조, 1개월)경과로 해지의 효력이 발생

## 사직의사의 철회

근로자가 사직원을 제출하여 근로계약관계의 해지를 청약하는 경우 그에 대한 **사용자의 승낙의 의사표시가 근로자에게 도달하기 이전**에는 그 **의사표시를 철회할 수 있고,**

다만 근로자의 사직 의사표시 철회가 사용자에게 예측할 수 없는 손해를 주는 등 **신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정**이 있는 경우에 한하여 그 **철회가 허용되지 않는다** 할 것이다.

(대법원 1992. 4. 10. 선고 91다43138판결)

## 합의해지의 정의



- 근로계약의 당사자인 근로자와 사용자의 의사합치에 의한 근로계약관계의 종료로서 **사용자의 승낙을 요하고, 사용자의 승낙이 근로자에게 도달한 때에** 근로계약 종료효력 발생

사용자가 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 이를 수리하는 이른바 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시키는 경우처럼 근로자의 사직서제출이 진의 아닌 의사표시에 해당하는 등으로 무효여서 사용자의 그 수리행위를 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 해고라고 볼 수 있는 경우가 아닌 한, 사용자가 사직서 제출에 따른 사직의 의사표시를 수락함으로써 사용자와 근로자 사이의 근로계약 관계는 **합의해지**에 의하여 종료되는 것이므로...

(대법원 2000. 4. 25. 선고 99다34475 판결)

[판례1]

# 합의해지는 모두 유효할까?



- 회사사정으로 근로자 일괄 사표제출
- 사용자 일부만 사표 수리
- 근로자는 '진의 아닌 의사표시'로 주장하며 사표 수리 철회 요청

표의자가 스스로 의사와 표시의 불일치를 알면서도 진의와 다른 의사표시를 하는 것

[판례1]

합의해지는 모두 유효할까?



[판결]

근로자 일괄 사표제출

- 사직서 제출 시 근로자는 사직서 제출의 의미에 대해 충분히 인지한 것으로 판단

사표수리  
유효

[판례2]

## 합의해지는 모두 유효할까?



- 품질관리부서가  
회사에 막대한 손해를 입힘
- 품질관리부서 전 직원이  
**'진의 아닌 의사표시'**로 사표제출
- 사용자는 직원들의 형식적인  
의사표시를 알면서 일괄 사표수리

[판례2]

합의해지는 모두 유효할까?

[판결]

- 근신의 차원에서 양방이 다 알고 있었다면 '진의 아닌 의사표시'로 봐야 함

사표수리  
무효



## 사직 Vs. 합의해지

### 사직

#### 사직서

‘상기 본인은 00년 0월 0일자로  
당사에서 사직하고자 합니다’

### 합의해지

#### 사직서

‘상기 본인은 00년 0월 0일자로  
당사에서 사직할 것을 청하오니,  
승낙하여 주시기 바랍니다.’



## 정년제의 정의

- **근로자가 일정한 연령에 도달한 경우에** 근로자의 의사나 능력을 묻지 아니하고 근로계약을 종료시키는 제도

## 정년의 판단기준

정년은 「도달한 날」을  
의미

정년계산 시점은  
입사서류에 기재한  
생년월일

취업규칙상의 정년이  
근로계약의 정년보다  
**우선적용**

정년규정 신설은  
불이익 변경에 해당

정년제

## 차등정년제는 합법적인가요?



취업규칙이나 단체협약 등의 내용 중 직종별  
또는 직위별로 정년을 달리 설정하는 제도



성별, 국적, 신앙, 사회적 신분을  
이유로 한 차별적 대우가 아니므로  
근기법 6조 균등처우에 반하지 않음  
(1994. 6.29, 근기 68207-1043)

## 차등정년제는 합법적인가요?

소위 「직급정년제」의 문제로 일정한  
기간 내에 상위직급에 오르지 못한 경우,  
자동 퇴직토록 하는 제도

일반적인 정년제와 같은 근로계약 기간 만료로만  
볼 수 없고, **정당한 이유가 없는 한 해고로 보아야 함**  
(2001. 5. 16, 근기 68207-1571)



정년 60세에 따른  
임금피크제

## 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』(고령자법) 19조



- 1 사업주는 근로자의 정년을 60세 **이상**으로 정하여야 한다.
- 2 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

“만”  
✓

## 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』(고령자법)

시행일: 2016.1.1

상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의  
운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에  
따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단

시행일: 2017.1.1

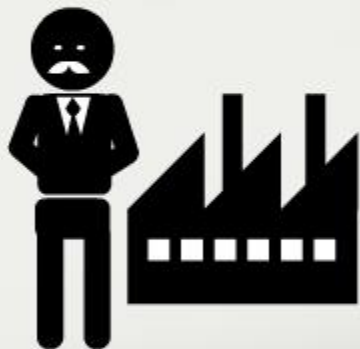
상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및  
지방자치단체

## 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』

### 제19조의 2(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.
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다.

## 정년연장과 임금피크제는 필수?



벌금 과태료 부과

- 300인 이상 사업장, 노조 존재
- 2016년이 지났음에도 취업규정에 정년연장 미 규정

강제할 수 있는  
처벌규정이 없음

## 정년연장과 임금피크제는 필수?



정년연장과 임금피크제를  
함께 도입하지 않아도 처벌규정이 없음

## 정년연장과 임금피크제는 필수?



A그룹 본사

90~65% 감액  
보직상실



A그룹 계열사

95~85% 감액  
보직유지

정년연장과 임금피크제 도입 및 설계에 대한 패널티 규정이 없음

공공기관을 위한  
**임금피크제**  
매뉴얼



공공기관을 위한 임금피크제 매뉴얼  
고용노동부, 2015. 06.

직종별 임금피크제 도입사례 매뉴얼  
고용노동부, 2006. 10~11



매뉴얼 바로가기

## 임금피크제 도입유형



정년  
보장형

Vs.



정년  
연장형

## 임금피크제 도입유형



- 현재 정년이 60세 또는 60세 이상인 기관은 정년의 연장 없이 기존 정년(60세) 이전부터 임금을 감액하는 것

예시



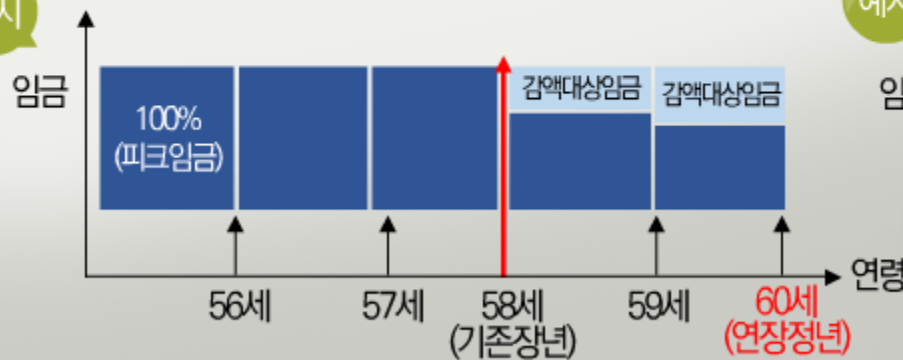
## 임금피크제 도입유형

### 정년 연장형

#### 1. 기존 정년 이후부터 감액하는 유형

- 현재 정년이 60세 미만인 기관이 현 정년을 60세로 연장하면서 **기존 정년 이후부터** 임금을 감액하는 것

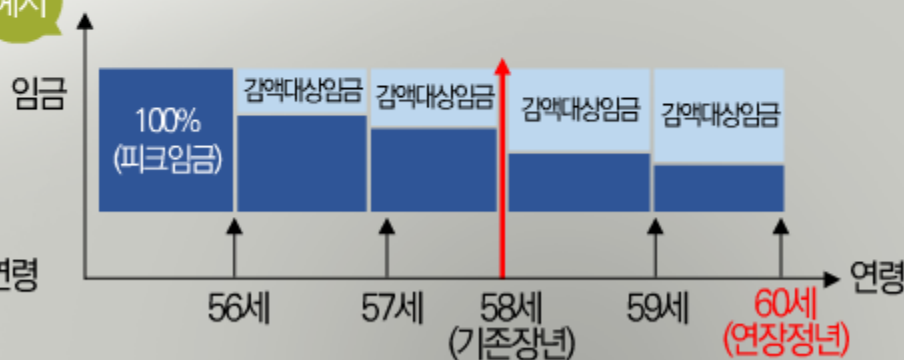
예시



#### 2. 기존 정년 이전부터 감액하는 유형

- 현재 정년이 60세 미만인 기관이 현 정년을 60세로 연장하면서 **기존 정년 이전부터** 임금을 감액하는 것

예시



## 임금피크제 도입절차



1. 사전준비



2. 현황분석



3. 적용대상 및  
감액기준 결정



4. 임금굴절점  
결정



5. 임금감액률  
결정



6. 근로조건 등의  
조정



7. 직무, 직책의  
조정



8. 관련규정 및  
기타제도 정비

## 1. 사전준비

대승적 노사합의

노사간 공감대 확보

맞춤형 제도운용

기관 특수성을 반영한 제도 설계

일자리 나눔

다양한 지구개발

## 2. 현황분석

인력현황 등 분석

임금체계 분석

사례연구

## 3. 적용대상 및 감액기준 결정

적용대상

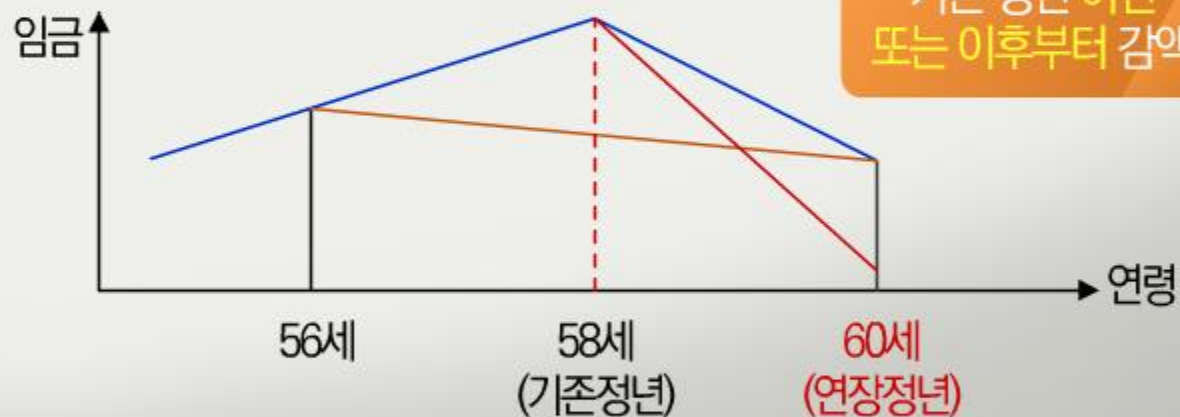
직무, 직책 등에 관계없이 **전 직원**에 대해 임금피크제 적용

감액기준

임금(전체 적용), 직무개발(일부 직군 적용)

#### 4. 임금굴절점 결정

현재 정년 **60세 미만**일 경우 임금굴절점



- 임금굴절(피크)의 시점을 기존정년 이후 또는 기존정년 이전으로 설정하고 임금을 삭감하는 유형

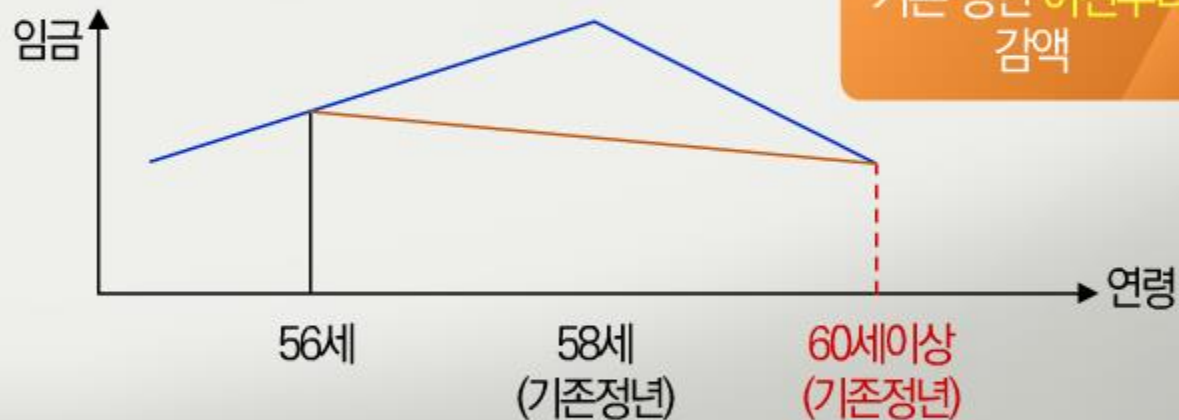
#### 4. 임금굴절점 결정

현재 정년 **60세 미만**일 경우 임금굴절점

- 임금굴절(피크)의 시점을 기존정년 이후 또는 기존정년 이전으로 설정하고 임금을 삭감하는 유형
- 기존 정년 이후로 설정할 경우, 기존의 정년까지 임금은 동일하나 임금감액률은 상대적으로 높음
- 기존 정년 이전으로 설정할 경우, 다수의 근로자가 임금피크제를 적용받으나 임금감액률은 상대적으로 낮음

#### 4. 임금굴절점 결정

현재 정년 **60세 이상**일 경우 임금굴절점

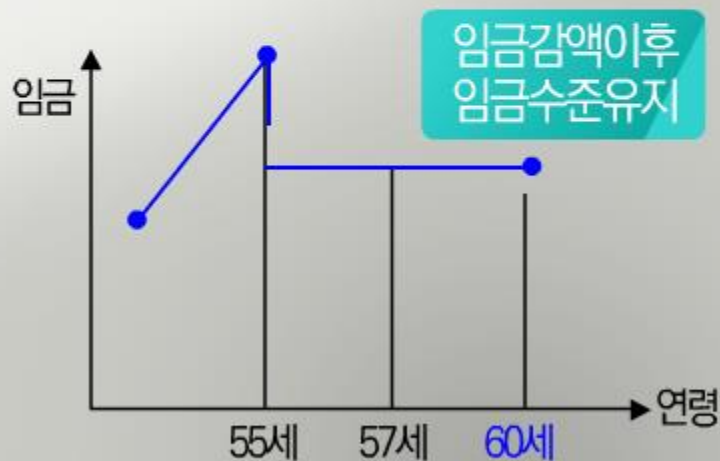


- 정년을 기점으로 임금굴절(피크) 시점을 길게 잡을수록 임금감액을 완만하게 조정할 수 있음

## 5. 임금감액을 결정

임금감액 유형

- 매년 일정비율을 단계적으로 감축하는 방법



## 5. 임금감액률 결정

피크금액 설정

- 임금피크 후 유지 Or 피크 후 임금 상승



## 6. 근로조건 등의 조정

임금피크제 적용  
이전 임금대상결정

임금피크제 적용  
이전 임금대상결정

복지

## 7. 직무, 직책의 조정

현 직무/  
직책 유지

직무변경 및  
직책유지

직무 및  
직책 변경

## 8. 관련규정 및 기타제도 정비

### 취업규칙

- 노동조합이 있는 경우  
근로자의 과반수를 대표하는 노동조합의 의견 청취 또는 동의 필요
- 노동조합이 없는 경우  
근로자 과반수의 의견 청취 또는 동의 필요

## 8. 관련규정 및 기타제도 정비

### 퇴직급여

#### ■ 퇴직금

임금피크제 적용 전 퇴직금 중간정산을 실시하고, 임금피크제가 기간 동안 연단위로 퇴직금을 정산

#### ■ 퇴직연금

사용자는 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알려야 하고, 근로자대표와 협의하여 확정기여형(DC) 퇴직연금제도 도입 또는 별도의 퇴직급여 산정기준을 마련하는 등 근로자의 불이익이 없도록 하여야 함

## 8. 관련규정 및 기타제도 정비

### 전직지원

- **사업주**  
근로자 수요에 맞는 전직지원 프로그램 등을 지원
- **대상자**  
자기개발 등으로 체계적인 인생 이모작 준비



## 임금피크제 도입에 따른 법률적 쟁점

### 취업규칙 불이익 변경

임금피크제 도입은 취업규칙 변경 사항에 해당되나 그것이 불이익한지, 불이익 하더라도 예외적으로 **사회통념상 합리성이 인정되는지 여부**에 관하여 노사정의 입장이 대립함



## 임금피크제 도입에 따른 법률적 쟁점

### 퇴직금 및 퇴직연금

퇴직금제도의 경우 임금피크제 도입 시 **중간정산이 필요**하며,  
퇴직연금의 경우 유형에 따라 퇴직연금수준의 유, 무리가  
발생하므로 임금피크제 설계 시 고려하여야 함

## 임금피크제 도입에 따른 법률적 쟁점

### 퇴직금 및 퇴직연금

퇴직금제도의 경우 임금피크제 도입 시 **중간정산**이 필요하며,  
퇴직연금의 경우 유형에 따라 퇴직연금수준의 유, 불리가  
발생하므로 임금피크제 설계 시 고려하여야 함



퇴직 당시의  
급여기준



매 년 급여의 1/12  
적립, 근로자 운영

도입 시 급여가 감소함으로 **퇴직금 중간정산** 후 DC형으로 변환 고려



## 임금피크제 도입 지원제도



- 근로자의 정년을 60세 이상으로 정한 기업이 55세 이후부터 임금을 감액하는 경우 줄어든 소득일부를 정부가 **직접 근로자에게 지원**

### 2016년 1월 1일 임금피크제 지원제도 변경

- 실제 기존 2015년까지만 지원, 한시적으로 2018년까지 지원
- 상시 300인 이상 사업장도 지원 가능



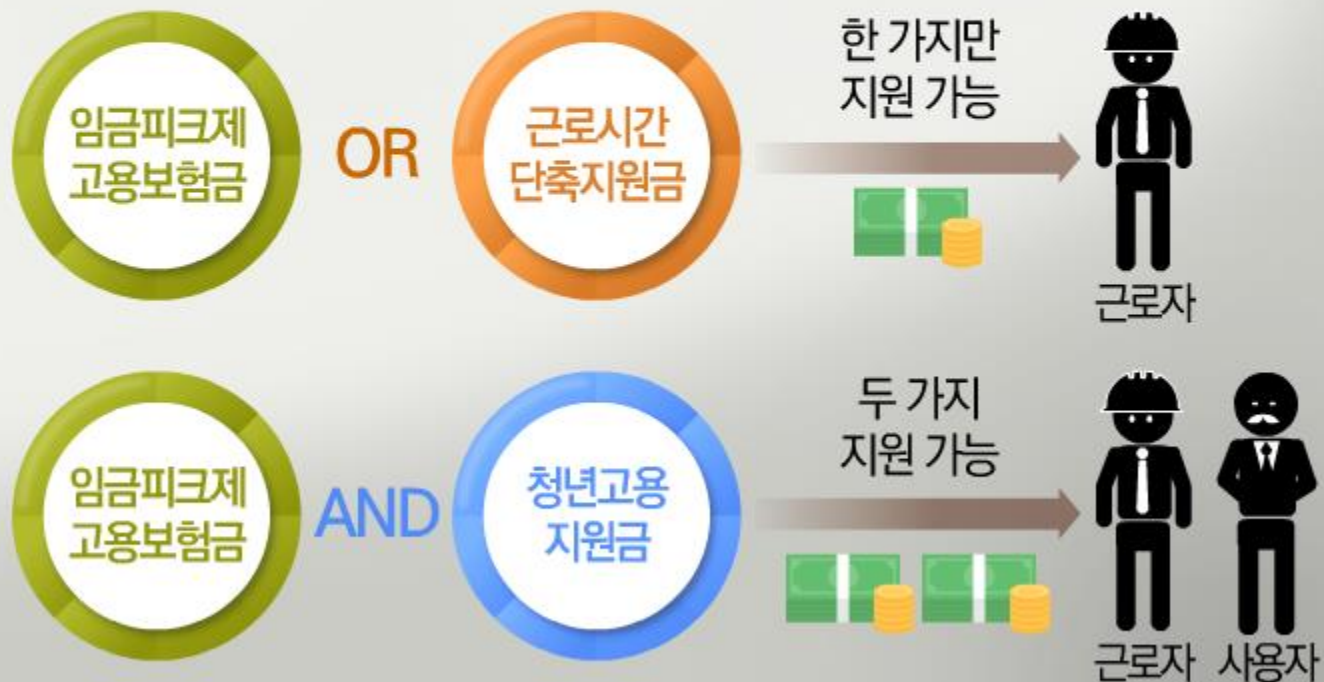
## 임금피크제 도입 지원제도

### 신청대상 및 방법

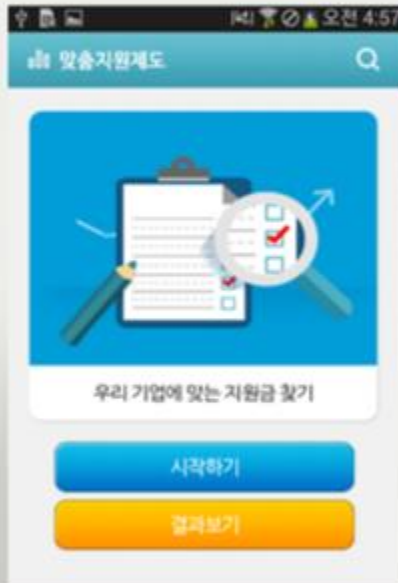
- 신청대상 : 근로자
- 신청방법 : 거주지 소재 고용보험센터에 신청
- 근로자가 신청이 어려울 경우 회사에서 대신 신청  
→ 회사지 소재 고용보험센터에 신청



## 임금피크제 도입에 따른 법률적 쟁점



## 고용지원금 제도 수시로 확인 필요



“고용안정지원제도” App 다운로드하여 확인 가능!!