

August 21, 2026

대법원, 정년퇴직자의 축탁직 재고용 기대권 인정: 기대권을 부정한 원심판결 파기

최근 대법원은, 정년퇴직한 시내버스 운전기사들에게 축탁직으로 재고용 될 기대권이 있고 재고용 이 거절될 합리적인 이유도 없다는 판결(이하 “**대상판결**”)을 선고하였습니다.

I. 사안의 개요

원고는 시내버스 운송사업을 영위하는 회사이고, 피고 보조참가인(이하 “**참가인**”)들은 원고 소속 버스 운전기사로 근무하다 정년퇴직한 사람들입니다. 원고 취업규칙에는 ‘업무상 특별히 필요하다고 인정된 자는 퇴직 후 축탁직 근로자로 고용할 수 있다’는 규정(이하 “**본건 재고용 규정**”)이 있습니다.

원고는 참가인들이 가입한 노동조합(이하 “**노조**”)으로부터 참가인들의 정년연장 및 축탁직 재고용을 요청하는 공문을 받았으나, 정년 도달로 인한 근로관계 종료 처리를 하였습니다.

II. 원심판결과 대법원판결의 비교

대법원은 2023. 6. 29. 선고 2018 두 62492 판결 등을 통해 정년퇴직자의 재고용 기대권에 관한 법리를 제시하였습니다. 대상판결은 위 법리 및 구체적인 사실관계에 비추어 참가인들에게는 축탁직 근로자로 재고용되리라는 기대권이 인정되고, 원고의 재고용 거절에는 합리적인 이유가 없다고 판단하고 이와 다른 취지의 원심판결을 파기하였습니다. 원심판결과 대법원판결의 내용을 비교하면 다음과 같습니다.

구분	원심판결	대법원판결
재고용 기대권 인정 여부	재고용 기대권 불인정 - 근거 규정: 본건 재고용 규정은 재고용에 관한 재량 부여에 불과하고, 재고용 의무나 심사기준, 절차를 정한 것은 아님 - 재고용 관행: 2021, 2022 년 정년 도래 버스기사 38 명 중 약 47%인 18 명만 축탁직 근로자로 채용됨	재고용 기대권 인정 - 근거 규정: 취업규칙에 정년퇴직자의 축탁직 재고용에 관한 근거 규정이 마련되어 있음 - 재고용 관행: 2021, 2022년 재고용을 신청한 정년퇴직자 중 참가인들과 그 외 1명을 제외하고는 예외 없이 재고용되었고, 이전에도 재고용 신청이 거부된 사례는 없었음

구분	원심판결	대법원판결
	• 채용 절차: 재고용된 정년퇴직자들은 별도의 모집공고에 응시하고 이력서를 제출하는 등의 채용절차를 거침 • 재고용 시점: 정년퇴직자들은 정년 도래 직후 곧바로 재고용되지 않고 정년일로부터 23 일 내지 112 일 이후 채용됨	• 채용 절차: 정년퇴직자들은 사실상 전원 채용되었고, 형식적인 지원절차만 거쳤을 뿐 특별한 자격이 요구되지 않았음 • 재고용 시점: 재고용 신청자들은 정년 도달일부터 평균 70일 경과 후 재고용 되었으나, 이는 형식적으로 별도의 지원절차를 거침에 따라 발생한 시간적 간격에 불과함
재고용 거절의 합리성 존부	(예비적 판단) 기대권이 인정되더라도, 재고용 거절의 합리적 이유 ○ • 재고용 신청 절차: 참가인들은 채용공고 및 응시 절차를 거치지 않은 채 정년 도래 직후 곧바로 부당해고 구제신청을 하였음 • 노동조합의 재고용 요청: 노조의 공문은 이미 실효된 2017 년 단체협약에 근거한 정년 연장 요청에 해당하여 회사가 이에 응할 의무가 없음	재고용 거절의 합리적 이유 X • 재고용 신청 절차: 노조가 참가인들의 촉탁직 재고용 및 거부 시 사유 통지를 요청하였음에도, 회사는 채용공고나 이력서 제출 등의 필요성을 안내하거나 별도의 회신을 하지 않은 채 근로관계를 종료하였음 • 노조의 재고용 요청: 노조의 공문에 2017년 단체협약이 근거로 명시되어 있지 않았고, 참가인들의 재고용 기대권은 종전 재고용 관행에 따른 신뢰관계에 기초하므로 단체협약의 실효만으로 재고용 요청에 응답하지 않은 것이 정당화되지 않음 • 재고용 거절에 관한 심사: 참가인들에 대한 재고용 기준 충족 여부에 관한 심사가 이루어지지 않았고, 다른 정년퇴직 버스기사들의 재고용 신청은 예외 없이 받아들여지면서 참가인들만 재고용을 거절할 특별한 사정도 확인되지 않음

III. 의의 및 시사점

대상판결은 대법원 2018 두 62492 판결 등에서 제시한 정년퇴직자의 촉탁직 재고용 기대권 인정 여부 및 재고용 거절의 합리적 이유 존부에 관한 법리를 구체화하였다는 점에서 의의가 있습니다.

대상판결은 재고용 기대권 및 재고용 거절의 합리적 이유를 판단함에 있어 취업규칙상 재고용 규정의 존재와 그 규정의 형식뿐 아니라, 정년퇴직 후 재고용을 신청한 근로자들 가운데 실제로 재고용이 거절된 사례가 있었는지, 재고용 과정에서 특별한

자격요건이 요구되거나 실질적인 심사 절차가 있었는지 등 재고용 제도의 구체적인 운영 실태를 종합적으로 고려하였다는 점을 주목할 필요가 있습니다.

이에 따라 정년퇴직 후 축탁직 재고용 제도를 운영하는 기업으로서는 재고용에 관한 근거 규정 및 재고용 여부를 판단하기 위한 객관적인 기준과 자격요건이 마련되어 있는지, 해당 기준에 따른 실질적인 심사를 거쳐 재고용 여부가 결정되고 있는지, 재고용 신청자에 대한 결정이 일관된 기준에 따라 이루어지고 있는지, 그리고 재고용 거절 시 그 사유를 합리적으로 설명할 수 있는지 등을 포함하여 구체적인 운영 실태를 점검할 필요가 있습니다.

* * *

법무법인(유한) 태평양 인사노무그룹은 개별 근로관계 및 집단 노사관계 관련 다양한 자문 제공 및 여러 유형의 분쟁을 대리하고 있습니다. 특히 정년퇴직 후 축탁직 재고용과 관련한 분쟁 및 부당해고 구제 사건을 포함하여 다양한 형태의 근로관계 종료 관련 분쟁을 성공적으로 수행해 왔으며, 축적된 경험을 바탕으로 실제 근로관계의 실질을 면밀히 분석하여 최적의 법률적 해결방안을 제시하고 있습니다.

이와 관련하여 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련 구성원

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

박은정

변호사

T 02.3404.0598

E eunjung.park@bkl.co.kr

서현영

변호사

T 02.3404.6570

E hyunyoung.seo@bkl.co.kr

본 Legal Update는 배지원 변호사가 함께 참여하였습니다.

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.