

고용노동부장관 고시 취업지원프로그램을 이수한 사람이라도 실업자가 아니라면 그를 고용한 사용자는 고용촉진 지원금을 받을 수 없다고 본 사례 (대법원 2022. 12. 15. 선고 2018두63143 판결)

원고(개인사업자)는 자신이 고용하고 있는 2인의 근로자들로 하여금 고용노동부장관 고시 취업지원프로그램(취업성공패키지)에 참가하게 한 다음 이들을 무기계약직 근로자로 다시 고용하여 구 고용보험법 시행령(2016. 12. 30. 대통령령 제27738호로 개정되기 전의 것) 제26조제1항제1호에 따라 고용촉진 지원금을 지급받았습니다. 그런데 추후 행정청은 이에 대해 원고가 부정한 방법으로 고용촉진 지원금을 지급받았다는 이유로 부정수급액 반환명령 등의 제재처분을 하였습니다. 이에 원고는 행정청을 상대로 반환명령 등 제재처분의 취소를 청구하였는바, 구 고용보험법 시행령(2016. 12. 30. 대통령령 제27738호로 개정되기 전의 것) 제26조제1항제1호의 법령해석이 문제되었습니다(참고로, ① 구 고용보험법 제23조는 “고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자 등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.”라고 정하고 있고, ② 그 위임규정인 구 고용보험법 시행령 제26조제1항은 “고용노동부장관은 법 제23조에 따라 장애인, 여성가장 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위하여 직업안정기관이나 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관에 구직등록을 한 사람으로서 각 호의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용한 사업주에게 고용촉진 지원금을 지급한다.”라고 규정하면서 제1호에서 “고용노동부장관이 고시하는 바에 따라 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람을 대상으로 하는 취업지원프로그램을 이수한 사람”을 규정하고 있습니다).

원심은, ‘실업자가 아니면서 취업지원프로그램을 이수한 사람을 고용한 경우’는 고용촉진 지원금의 정당한 지급 대상에 해당한다는 전제 하에, 피고의 반환명령 등의 처분이 위법하다고 판시하였습니다. 그 근거로 ① 고용보험법의 입법목적취지를 고려하였을 때, 고용노동부장관이 실업 상태에 있지는 않더라도 ‘열악한 고용상태’에 있는 사람들을 포함하여 지원하는 것은 허용되는 점, ② 고용노동부장관 고시 취업지원프로그램(취업성공패키지)은 실업 상태에 있지는 않지만 소정근로시간이 주 30시간 미만인 취업 취약계층도 지원 대상으로 포함하고 있는 점 등을 들었습니다.

그러나 대법원은, 구 고용보험법 시행령 제26조 제1항 제1호의 문언을 해석해 보면 ‘실업자가 아니면서 취업지원프로그램을 이수한 사람을 고용한 경우’는 고용촉진 지원금 지급 대상에 해당하지 않는다고 보아, 원심의 판결을 파기환송하였습니다. 대법원은 법령의 문언 자체가 비교적 명확한 개념으로 구성되어 있다면 다른 해석방법은 활용할 필요가 없거나 제한될 수밖에 없다는 전제에서, 구 고용보험법 시행령 제26조 제1항에서 사업주가 고용촉진 지원금을 지급받기 위해서는 ‘실업자’여야 함을 명시하고 있는 이상, 사업주가 고용촉진 지원금을 지급받기 위하여는 (i) 고용하여야 하는 사람이 ‘실업자’여야 하며 (ii) ‘고용노동부장관이 고시하는 취업지원프로그램을 이수한 사람’이어야 한다는 것은 각각 별개의 요건으로서 모두 충족되어야 한다고 실시하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com