

〈제 720호〉

# -주간- 광주 경영계



광주경영자총협회  
GWANGJU ENTERPRISES FEDERATION

## 광주은행

### ◆ 재)광주광역시 서구 장학재단에 1천만원 장학금 전달



광주은행(은행장 고병일)은 지난달 30일 광주광역시 서구청에서 김이강 광주광역시 서구청장과 조현기 광주은행 부행장, 윤풍식 (재)광주광역시 서구 장학재단 이사장, 허정 대한적십자사광주 전남지사회장 등이 참석한 가운데 장학금 전달식을 가졌다.

이번 전달식을 통해 광주은행은 (재)광주광역시 서구 장학재단에 1천만원의 발전기금을 전달했으며, 이는 지역의 어려운 소외계층 학생들을 위한 장학금 재원으로 쓰일 예정이다.

광주은행 조현기 부행장은 “우리지역의 미래를 이끌어 나갈 아이들이 어려운 환경에 좌절하지 않고 꿈을 키워나갈 수 있도록 광주·전남 대표은행으로서 지역 인재 양성을 위한 다양한 사회 공헌활동에 앞장 서겠다”며, “앞으로도 지역사회와 지역민의 목소리에 귀 기울이며, 지역과의 상생발전을 진정성 있게 실현해 나가겠다”고 말했다.

### 해양에너지

#### ◆ 정회 신임 대표이사 취임



해양에너지는 지난 1일자로 정회 신임 대표이사를 선임했다. 서울대 경영학과를 졸업하고 연세대 MBA 석사학위를 받은 정회 대표이사는 도시가스사업 및 태양광, 지역난방, 전력 등 에너지업계에서 다양한 경력을 쌓았다. SK E&S 임원을 거쳐 전북에너지서비스(주)의 대표이사직을 역임하고, (주)한양 임원으로 근무한 경험과 해양에너지 취임 이전에는 경남에너지(주)에서 3년간 대표이사로 근무했으며, 지역 균형발전 도모를 위해 도시가스 보급 확대와 산업단지 지붕형 태양광발전, Bio-SRF 사업을 통해 신재생에너지 공급 등 국가산업발전에 기여한 공로로 2019년 동탑산업훈장을 받았다.

정회 대표이사는 취임사를 통해 “광주·전남을 대표하는 도시가스 기업인 해양에너지의 직원들과 함께하게 돼 영광스럽게 생각한다”며 “임직원들의 도시가스에 대한 역량을 신재생에너지 사업에 연계해 적용할 수 있도록 노력할 것이며, 지역과 함께 성장·발전하는 모습으로 해양ener지를 이끌어나가겠다”고 포부를 밝혔다.

#### < 알 림 >

본란은 본회 회원사 소식을 게재하고 있사오니 대표 동정, 행사, 제품 소개 등 기타 홍보하실 내용을 보내주시면 게재토록 하겠습니다.

○ 담당 : 최 정 열 총무팀장

○ e-mail : gjef3425@naver.com

## II. 광주경충 소식

### 〈제1590회 금요조찬포럼〉

**강사: 이상관(원광대 한의대 광주한방병원장) 주제:걸어서 뇌졸중 피하기**

광주경영자총협회(회장 김봉길)는 2월3일 홀리데이 인 광주호텔에서 이상관 원광대 한의대 광주한방병원장을 초청「걸어서 뇌졸중 피하기」란 주제로 제1590회 금요조찬포럼을 개최했다.

뇌졸중은 뇌혈관이 막혀서 발생하는 뇌경색(허혈성 뇌졸중)과 뇌혈관의 파열로 인해 뇌 조직 내부로 혈액이 유출되어 발생하는 뇌출혈(출혈성 뇌졸중)을 통틀어 일컫는 말이다. 뇌졸중은 조절이 가능한 위험인자로는 고혈압(가장 중요한 위험인자, 약물치료로 30~40% 감소), 흡연(허혈 뇌졸중의 위험이 2배, 금연후 5년이 되어야 비흡연자와 동일), 당뇨병(뇌졸중의 위험이 2배 정도 증가), 이상지질혈증, 심방세동, 기타 심장질환이 있다. 알츠하이머는 뇌세포가 퇴화되고 손상되는 퇴행성 질환으로 치매의 가장 흔한 형태로 대부분 60대에 발생한다.

위험인자 관리로 신체활동, 움직임, 운동, 걷기인데 노동 역시 운동과 마찬가지로 근육의 수축과 이완을 반복하고 그로 인한 노폐물이 발생하는 생리학적 메카니즘은 동일하다. 뇌졸중 예방을 위한 움직임 중에 보행이 가장 효율적인 기능이다. 바르게 걷기는 귀와 어깨가 수직으로 일직선이 되게 하고 10~20피트 앞을 주시하며 구부정한 자세를 피하고, 어깨를 펴고, 복부 근육에 긴장감을 유지하며, 팔은 최대한 자연스럽게 하고 부드러운 지면 접촉과 롤링을 통해 발목과 무릎관절을 보호한다.

운동은 최소한 30분 이상 중등도~고강도 운동으로 걷거나 요가를 하며, 최소 2시간 30분 이상 일주일에 5일 정도 주기적이고 규칙적으로 시행하면 좋다. 비록 가벼운 운동일지라도 규칙적으로 시행하게 되면 향후 뇌졸중 증상이 상대적으로 약해진다. 많이 걷는 사람일수록 심박수가 낮고, D-dimer도 낮고, 호기량이 높았다.

양생도인법의 뇌졸중 예방효과로 요가, 태극권, 오금희, 팔단금이 좋은 효과를 주는데 기와 혈액순환을 촉진하고 근육과 뼈를 튼튼하게 하며 피로를 풀고 스트레스를 감소시키며 뇌혈류 관련 주요인자에서 긍정적 감소를 가져왔다.

뇌졸중은 위험인자 관리에 최우선을 두어야 하며 뇌졸중 관련 예측 후를 대비해 개인조건에 맞는 운동이 꼭 필요하다.



### 사무국 일지(1.30 ~ 2.3)

2.1 (수)	● 광주청년일경험드림+ 사업 13기 드림터 선정 심사	2.3 (금)	● 제1590회 금요조찬포럼
------------	-------------------------------	------------	-----------------

## 1. 노사 동향

### ■ 경총은 「대체근로 전면금지로 인한 문제점과 개선방향」 발표(1. 27)

○ 경총은 보고서에서 현행법상 ‘대체근로 금지’는 노동조합의 파업을 최대한 보장하는 반면 사용자의 조업의 자유, 영업의 자유를 제한해 노사간 힘의 불균형을 초래 하고, 파업 장기화의 원인으로 작용하고 있다고 지적

※ 노조법 제43조 : ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다, ② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

※ 파견법 제16조 : ① 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다.

- 반면, 주요 선진국들은 우리나라와 달리 대체근로를 전면 금지하지 않고, 근로 3권과 사용자의 조업권·재산권에 대한 보호도 겸하고 있다고 설명

[참고] 주요국의 대체근로 관련 규정 비교

국가	주요 내용
미 국	■ 대체근로 금지규정 없음 ※ 경제적 파업에 대해 일시적·영구적 대체근로 허용(판례)
영 국	■ 대체근로 금지규정 없음
독 일	■ 파견근로자의 노무급부거절권 인정(근로자파견법) ※ 신규채용, 기간제, 도급·하도급 통한 대체근로 허용
일 본	■ 파견근로자를 통한 대체근로 금지(직업안정법) ※ 내부직원을 통한 대체근로, 기간제 신규채용 허용(학설, 판례)
프랑스	■ 파견근로자, 기간제를 사용하는 대체근로 금지(노동법전) ※ 도급, 신규채용(무기계약근로자) 등을 활용한 대체근로 허용

○ 경총은 “최근 단결권, 단체행동권 등 근로3권은 크게 강화된 반면, 사용자의 대항권 보장 수준은 글로벌 스탠다드에 맞지 않아 우리나라도 대체근로를 전면 허용해 노사간 힘의 균형을 회복할 필요가 있다”고 강조

■ 정부가 노동개혁을 추진 중인 가운데 경사노위 중심의 사회적 대화 논의가 본격화될 것으로 전망

### Ⅲ. 노동경제동향

- 고용부는 2. 2 노동시장 이중구조 개선과 임금체계 개편 등 임금 문제를 총괄하는 논의체로 「상생임금위원회」 발족
  - 상생임금위원회는 현장방문, 노·사·전문가 간담회 등을 진행하고, 주요 논의 의제에 대해 분기별 권고 또는 발표를 진행한다는 계획

#### [참고] 상생임금위원회 위원 명단

구분	인원
공동위원장	고용부장관, 이재열(서울대 사회학과 교수)
전문가 위원 (13명)	권순원 교수(숙명여대 경영학과), 조동철 원장(한국개발연구원), 김승택 원장 직무대행(한국노동연구원), 강성춘 교수(서울대 경영학과), 권혁 교수(부산대 법학전문대학원), 김기선 교수(충남대 법학전문대학원), 박귀천 교수(이화여대 법학전문대학원), 박윤수 교수(숙명여대 경제학과), 이정민 교수(서울대 경제학과), 전명숙 교수(전남대 경영학과), 조용만 교수(건국대 법학전문대학원), 김경록 고문(미래에셋자산운용), 한석호(정의당 비상대책위원)
정부위원	기재부 차관보, 교육부 인재정책실장, 산업부 산업정책실장, 중기부 중소기업정책실장, 복지부 인구정책실장, 공정위 사무처장, 고용부 노동정책실장

- 경제사회노동위원회(이하 ‘경사노위’)는 2월 중 노동개혁과 관련해「노사관계 관행 개선 자문단」과「노동시장 이중구조 개선 연구회」발족 예정
  - 「노사관계 관행 개선 자문단」은 ▲회계 투명성 강화, ▲노사 현장 불법 근절, 등 노사관계 제도·관행 관련 논의를 진행할 예정
    - ※ 자문단은 노동법 및 노사관계 전문가 10명 내외로 구성
  - 「노동시장 이중구조 개선 연구회」는 2개 분과(① 근로기준 현대화 분과, ② 사회적 약자 보호 분과)로 구성해 ▲파견제도 선진화, ▲부분 근로자대표 도입, ▲대체근로 등 제도 개선에 대한 논의를 진행할 예정
- 한편, 한국노총 김동명 위원장은 2. 1 취임 인사를 통해 “정부가 사회적 대화 당사자인

### Ⅲ. 노동경제동향

노동계를 완전히 배제하고 노동 정책을 추진하고 있다”고 주장하고 있어 노동개혁과 관련한 사회적 대화는 당분간 어려울 것으로 전망

- 다만, 한국노총은 경사노위에 현안 과제인 근로시간면제한도 확대(상급단체 파견자 시간 별도 부여 등)를 위한 근로시간면제심의위원회\* 재가동을 요구할 것으로 예상

※ 근로시간면제심의위원회는 '22.2.3까지 17차례 전원회의를 개최했고, '22.4.17 '노사공 대표자회의'를 개최했으나 노사간 이견이 커 별도의 의결없이 중단

- 또한, 한국노총은 경사노위에서 요구가 반영되지 않을 경우 '경사노위 이외의 사회적 대화 틀 구성'을 시도할 것으로 전망

#### [참고] 김동명 위원장 선거 공약 주요 내용(사회적 대화 관련)

- ① 노조활동 활성화를 위한 타임오프 현실화
- ② 경사노위 틀에 얽매이지 않고, 다양한 형태로 사회적 대화
- ③ 산업·업종 차원의 노정대화 채널 구축

#### ■ 고용부는 사전 예방 중심의 「2023년도 산업안전보건감독 종합계획」 발표(1. 31)

- 고용부는 올해부터 '위험성평가 특화점검'을 새롭게 도입하는 등 사업장의 자기규율 예방체계 구축 지원을 본격적으로 실시한다는 계획

#### [참고] 고용부 「2023년도 산업안전보건감독 종합계획」 주요 내용

구분	주요 내용
① 빅데이터 분석을 통해 고위험 사업장 선별 및 집중관리(8만개소)	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 점검·감독 대상은 위험 기계·기구 보유현황 등 빅데이터 분석을 통해 선별된 8만개소(초고위험 사업장 2만개소 포함)중 선정</li><li>■ 점검·감독 대상 기업에는 산업재해발생 가능성이 크다는 '위험경보서' 교부</li></ul>

### III. 노동경제동향

② 위험성평가 특화점검 시행 (1만개소)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 특화점검은 사업주·안전관리자와 근로자 면담, 현장점검 등을 통해 '위험성평가의 이행·절차에 대한 적합성' 확인</li> <li>■ 점검 지적 사항에 대해서는 시정명령 또는 권고를 통해 개선토록 하되, 개선 노력이 없는 경우 불시 감독 실시</li> </ul>								
③ 일반감독은 핵심 분야별 사전 예방에 초점 (약 1만개소)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 공정안전관리 수준 미흡 사업장, 질식 위험사업장, 사망사고 발생 건설업체의 전국현장 및 본사 등을 대상으로 감독 실시</li> <li>■ 중대재해가 발생한 사업장의 감독은 3단계에 걸쳐 감독 실시               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1차점검(안전보건관리체제의 안전주체 역할 이행 여부 등) → 2차 감독(자율개선 종료 이후 확인) → 3차 감독(이행감독)</li> </ul> </li> </ul>								
④ 특별감독은 본사를 포함해 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 동시에 2명 이상 사망하거나 최근 1년 동안 3명 이상 사망이 발생한 사업장 등의특별감독은 본사·지사 분리 사업장의 경우 본사를 포함해 진행</li> </ul>								
⑤ 모든 점검·감독 시 3대 사고유형 8대 위험요인 등 필수 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 필수 확인 항목은 ① 3대 사고유형 8대 위험요인, ② 산업안전보건법상의 안전보건관리체제, ③ 아차사고와 산업재해에 대한 재발방지대책의 적정성, ④ 위험성평가</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>3대 사고유형</th><th>8대 위험 요인</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>추락</td><td>비계, 지붕, 사다리, 고소작업대</td></tr> <tr> <td>끼임</td><td>방호장치, LOTO6(Lock Out, Tag Out)</td></tr> <tr> <td>부딪힘</td><td>혼재작업, 충돌방지장치</td></tr> </tbody> </table>	3대 사고유형	8대 위험 요인	추락	비계, 지붕, 사다리, 고소작업대	끼임	방호장치, LOTO6(Lock Out, Tag Out)	부딪힘	혼재작업, 충돌방지장치
3대 사고유형	8대 위험 요인								
추락	비계, 지붕, 사다리, 고소작업대								
끼임	방호장치, LOTO6(Lock Out, Tag Out)								
부딪힘	혼재작업, 충돌방지장치								

- 또한, 고용부는 안전보건관리체계 구축 컨설팅, 민간 기술지원, 재정지원 사업 등 산업안전보건공단 또는 민간 재해예방기관을 통해 추진되는 모든 사업을 위험성평가 중심으로 개편한다는 계획

#### ■ 원희룡 장관은 '건설노조 불법행위 근절'을 통한 '건설현장의 정상화' 강조

- 국토부는 2. 1 건설현장의 불법행위 근절을 위한「건설관련 협회 및 공공기관 간담회」를 개최하고 기관별 대응 현황 공유 및 대책 논의

### Ⅲ. 노동경제동향

- 정부는 민간 협회에서 ‘건설현장 불법행위 익명신고센터’를 상시 운영하고, 신고된 내용에 대해 국토부, 경찰청, 고용부, 공정위 등 범정부 차원의 대응을 진행한다는 계획
- 한편, LH, 한국도로공사 등 공공기관은 이날 간담회에서 건설현장 불법행위로 인한 피해사례 전수조사 결과 발표

#### [참고] 건설노조 불법행위 관련 주요 피해사례

건설현장	피해 내용
○○지구 아파트 건설현장	■ 철근콘크리트 하도급사는 채용강요, 타워크레인 월례비 요구 등 건설노조의 불법행위로 인한 손실로 공사를 포기했고, 2개월간 공사 중단
□□사옥 건설공사 현장	■ 건설노조의 소속 조합원 채용 강요, 전임비 및 타워크레인 월례비 명목의 금품 요구 등으로 약 2억원의 손실 발생

※ 공공기관 전수조사 결과 총 111개 현장에서 341건의 불법행위 발생

- 원희룡 장관은 “국민을 볼모로 행패를 부리고 사적인 이득을 취하는 집단은 더 이상 설 자리가 없도록 사회적 공감대를 만들어야 하고, 노조의 겁박과 횡포에 물러서지 말고, 신고 후 조사과정에도 적극 협조해줄 것”을 당부.

## 2. 법제 동향

### ■ 이용우 의원(민), ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 일부개정법률안 발의(1.26, 1.27)

- (발의 이유) ① 현행법(남녀고용평등법 제18조의2·제19조)상 근로자는 배우자 출산휴가나 육아휴직의 사용을 사업주에게 청구해야 하지만, 일부 사업주가 이러한 신청을 받고도 승인이나 거부의 명시적인 의사를 표현하지 않는 방식으로 배우자 출산휴가·육아휴직의 사용을 제한하는 경우가 발생한다는 지적 제기  
② ‘산업재해보상보험법’ 등에서 규정하는 배우자의 범위에 맞춰, ‘남녀고용평등법’ 상 배우자의 범위를 확대해야 한다는 지적 제기
- (주요 내용) ① 근로자로부터 육아휴직 사용을 신청받은 사업주가 명시적으로 허용하는 의사표시가 없는 경우에는 사업주가 근로자의 신청에 따라 육아휴직을 허용하는 것으로 간주  
② 근로자가 배우자 출산휴가의 사용을 사업주에게 ‘청구’ 하던 기존 방식에서, 사용을 사업주에게 ‘통지’ 하는 방식으로 변경  
③ ‘남녀고용평등법’ 상 배우자의 범위에 ‘사실혼 관계에 있는 자’를 포함
- [유사 취지의 법안]
  - 정성호 의원(민), ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 일부개정법률안 발의(1.31)

### ■ 김영주 의원(민), ‘청년고용촉진 특별법’ 일부개정법률안 등 발의(1.27)

- ▶ ‘청년고용촉진 특별법’ 일부개정법률안
- ▶ ‘부담금관리 기본법’ 일부개정법률안
- (발의 이유) ① 청년실업 악화 방지를 위해 현행법(청년고용법 제5조)상 ‘공공기관의 청년 미취업자 고용 의무’\* 조항의 유효기간(2023년 말)을 확대할 필요성 제기  
② 청년고용 확대를 위해 공공기관의 청년 미취업자 의무고용률 하한을 높이고, 고용의무 미이행 기관이 증가하지 않도록 부담금을 부과해야 한다는 지적 제기

### Ⅲ. 노동경제동향

\* '공공기관운영법'상 공공기관과 '지방공기업법'상 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 기관의 장에게 매년 정원의 100분의 3 이상을 청년 미취업자로 고용할 의무 부과

- (주요 내용) ① '공공기관의 청년 미취업자 고용 의무' 규정의 유효기간을 3년 연장
- ② 공공부문의 청년 미취업자 의무고용률 하한을 정원의 100분의 5 이상으로 확대
- ③ 청년 미취업자 의무고용률 미이행 기관에 대해 '청년고용부담금' 을 부과
- ④ '부담금관리법' 에 '청년고용부담금' 관련 조항 신설

#### ■ 조은희 의원(국), '채용절차의 공정화에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(1.27)

- (발의 이유) 최근 '채용절차법' 위반으로 구인자가 시정명령·과태료 처분을 받은 건수가 지속적으로 증가하는 상황에서 구직자의 권익 보장을 위해 구인자의 법 위반 사실을 공표해야 한다는 지적이 제기되고 있으며, 아울러 현행법의 적용 범위\*가 협소하다는 지적 제기

\* 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(채용절차법 제3조)

- (주요 내용) ① 채용과정에서의 법 위반으로 최근 3년간 누적 3회 이상 행정처분 혹은 과태료 처분을 받은 구인자의 위반사실·사업장 명칭 등을 공표
- ② '채용절차법' 의 적용 범위를 기존 '상시 30명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장' 에서 '상시 5명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장' 으로 확대

#### ■ 권명호 의원(국), '근로기준법' 일부개정법률안 발의(1.30)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제53조)의 30인 미만 사업장 추가연장근로 관련 조항\*이 2022년 말 일몰됨(부칙 제2조)에 따라, 소규모 사업장의 부담을 완화하기 위해 새로운 조항을 신설할 필요성 제기

\* 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 1주 간에 8시간의 범위에서 근로시간 연장 가능

- (주요 내용) 30인 미만 사업장에 대한 근로시간 추가 연장제도를 2024년 12월 31일까지 운영하는 조항 신설

### Ⅲ. 노동경제동향

#### ■ 이주환 의원(국), '건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(1.31)

- (발의 이유) 현행법(건설근로자법 제13조)은 퇴직공제에 가입한 건설사업주\*에게 피공제자(건설근로자)의 근로일수를 기록하기 위한 출퇴근 기록 전자카드를 발급할 의무를 부과하고 이를 위반하는 경우 과태료를 부과하고 있으나, 사업주가 전자카드 발급·사용을 독려하더라도 근로자가 발급받지 않는 경우가 있다는 지적 제기

\* 발주액 기준 공공 공사 100억원 이상, 민간 공사 300억원 이상

- (주요 내용) 사업주가 1일 1회씩 근로자에게 출퇴근 기록 및 신고를 위한 전자카드 사용을 요청할 수 있도록 법률로 명시하고, 이러한 요청을 3회 이상 한 경우에는 과태료 부과 대상에서 제외

#### ■ 박광온 의원(민), '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(1.31)

- (발의 이유) 현행법(남녀고용평등법 제17조의2)에서는 '임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 여성'을 '경력단절여성'이라고 정의하고 있으나, '단절'이라는 용어보다는 육아 등의 경력을 '보유'하고 있다는 용어로 개선해야 한다는 지적 제기

- (주요 내용) '경력단절여성'이라는 용어를 '경력보유여성'으로 변경

#### ■ 이수진 의원(민), '채용절차의 공정화에 관한 법률' 일부개정법률안 발의(2.1)

- (발의 이유) ① 현행법(채용절차법 제3조)의 적용범위(상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장)가 협소해 모든 구직자의 보호에 한계가 있다는 지적 제기
- ② 구인자가 '채용절차법' 위반으로 형사처벌·과태료 처분을 받더라도 해당 정보가 공개되지 않아, 구직자의 2차 피해를 예방하기 어렵다는 지적 제기
- ③ 현행법(채용절차법 제4조)은 구인자가 거짓의 채용광고를 한 경우 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있으나, 실효성 제고를 위해 벌금 금액을 조정해야 한다는 지적 제기

### Ⅲ. 노동경제동향

- (주요 내용) ① ‘채용절차법’의 적용 범위를 기존 ‘상시 30명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장’에서 ‘상시 5명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장’으로 확대
- ② ‘채용절차법’ 위반에 따른 제재 처분을 받은 사업장 정보의 공개 근거 조항을 신설
- ③ 거짓의 채용광고를 낸 구인자에 대한 벌금 기준을 기존 ‘2천만원 이하’에서 ‘5천만원 이하’로 상향 조정