

〈제 568호〉

-주간- 광주 경영계

광주은행

◆ 사랑의 김장나눔으로 따뜻한 겨울나기



광주은행(은행장 송종욱)은 지난 11일 동구 무등육아원에서 김장나눔 봉사활동을 가졌다.

이번 사랑의 김장나눔 행사에는 송종욱 광주은행장과 김은영 초록우산어린이재단 광주지역 본부장, 정은강 무등육아원장 등이 참석했으며, 광주은행은 무등육아원에 후원금 6백만원을 전달했다. 특히 무등육아원 아동을 위한 김장

김치를 송종욱 광주은행장과 신입행원 40여명이 직접 담그는 훈훈한 모습이 눈길을 끌었다.

광주은행은 지난 2017년부터 매년 겨울, 임직원들이 김장나눔 봉사활동에 동참해 왔으며, 지난 11월 18일에는 순천시 '사랑앓 김장 나눔 대축제'에 1천만원 기부, 12월 4일에는 광주 북구청의 김장나눔 사업에 1천만원을 후원하는 등 추운 겨울 지역민의 따뜻한 겨울나기에 앞장서고 있다.

한국알프스

◆ '억불대 수출탑' 수상



한국알프스(대표이사 강동완)는 지난 12일 홀리데이인 광주 호텔에서 개최된 제56회 무역의 날을 기념한 '광주 수출탑 및 유공자 포상 전수식'에서 어려운 대내외 경제상황에도 불구하고 '억불대 수출탑'을 수상하는 쾌거를 이뤘다.

올해 세계무역증가율이 2008년 이래 최저를 기록하고 미·중 무역전쟁, 일본 수출규제, 홍콩

시위사태 등으로 대외여건이 어려운 가운데서도 광주에서 처음으로 중견기업인 한국알프스가 4억불대 수출탑을 수상하게 됐다.

해양에너지

◆ 전남인재육성재단 장학금 후원 협약

해양에너지(사장 김형순)는 지난 12일 전남도청에서 전남인재육성재단(김영록 전남도지사)과 장학금 후원 협약을 체결했다. 후원은 2019년부터 4년간 2천 500만원씩 총 1억원을 전남인재육성재단에 기탁하는 방식이다.



전남인재육성재단은 농어촌 교육 여건을 개선하고 지역 인재를 키우기 위해 2014년도에 설립됐으며, 해양에너지는 지역 사회의 인재 발굴을 위해 후원을 해 왔으며 지난 10월에는 김영록 전남도지사로부터 감사패를 전달받았다.

호반건설

◆ 연말 자선 음악회 개최

호반건설(회장 김상열)은 지난 10일 광주 여대 유니버시아드 체육관에서 '2019 시민들과 함께하는 연말 자선 음악회'를 개최했다.



이번 자선 음악회는 연말을 맞아 광주·전남지역 소방관, 육군과 공군 장병, 다문화 가족, 자원봉사단체 관계자 등 5,000여 명을 초대해 한 해 동안 지역 사회를 위해 헌신과 희생에 보답하고자 문화로 소통의 자리를 마련하게 됐다.

II. 광주경충 소식

〈노사민정 제2차 실무협의회 워크숍〉

- 2020년 사업계획 및 노사민정 유관기관 협력체계 구축 -



본회 광주노사민정협의회는 지난 11일부터 13일 까지 3일간 노사민정 제2차 실무협의회 워크숍을 개최했다.

이날 워크숍은 노사민정협의회 사무국장 등 실무위원 및 노사민정 유관기관 관계자 17명이 참석한 가운데 19년 사업평가를 시작으로 지역 현안에 대한 사업의제 발굴 및 2020년 세부사업

계획 논의를 통해 노사민정활성화 사업의 원활한 추진과 노사민정 유관기관의 파트너십을 구축하는 시간을 가졌다.

사무국 일지(12. 9 ~ 12. 13)

12. 9 (월)	<ul style="list-style-type: none"> ● 광주전남여성벤처협회 운영위원회 참석 ● 광산구 노사민정 실무회의 참석 	12. 11 (수)	<ul style="list-style-type: none"> ● 노사민정 제2차 실무협의회 워크숍 (~13) ● 광주고용센터 운영위원회 참석
12. 10 (화)	<ul style="list-style-type: none"> ● 민간위탁종사자 역량강화교육 참석 ● 일가정양립지원본부 운영위원회 참석 ● 광주형일자리 선도기업 선정 심사 위원회 참석 	12. 13 (금)	<ul style="list-style-type: none"> ● 제1471회 금요조찬포럼

〈제1471회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 12월13일 오전 7시 신양파크호텔에서 손광해 미래에셋대우VIP컨설팅 사무사를 초청 <개정세법안 주요 핵심내용>이란 주제로 제1471회 금요조찬포럼을 개최했다.

개정세법안 내용은 현재 국회 본회의 통과를 앞두고 있다. 먼저 금융소득관련세제로 일정종목 보유주식 대주주기준을 올리는 10억원에서 내년부터는 3억원으로 낮아지고 양도소득세를 내게 된다. 그리고 국내 주식과 해외주식간에 손익통산을 인정해서 순소득에 대한 과세를 하며, 비상장주식 등 증권거래세도 약간 인하하고, 벤처기업 스톡옵션도 3천만원으로 행사이익 비과세 한도를 확대한다.

금융소득 종합과세 대상자(2천만원이상자)는 제도를 정비하고 장애인 신탁 증여세도 특례를 확대하며, ISA계좌의 만기시 개인·퇴직연금계좌에 추가 납입을 허용하여 세제혜택을 제공한다. 50세이상자 연금 계좌 세액공제도 900만원까지 세액 공제를 한시적으로 운용할 예정이다.

부동산 관련세제는 2022년부터 양도가액 9억원 초과시 상가주택의 양도소득세를 상가와 주택으로 분리 평가를 하게 된다. 소형주택임대사업자의 세액도 감면을 축소 및 적용기간을 연장하며, 9억원 이상의 주택보유시 장기보유특별공제와 양도소득세 비과세 대상 해당여부를 판단해야 한다.

상속·증여관련 세제는 가업 승계가 대부분인데 30년 이상일 경우 500억원까지 상속공제하고 사후관리 기간을 10년에서 7년으로 개정되며 자산유지의무도 불가피한 경우 완화되고 고용유지도 완화되나, 불성실기업인 기업상속은 배제된다. 기업상속도 연부연납 특례 대상도 확대되고, 창업자금 증여세도 특례를 확대한다.

법인관련 세제는 고소득자 공제한도를 2천만원으로 한다. 임원 퇴직소득도 한도를 정관내용을 적용 한도가 없었으나 소득세법 검토후 과세적용 한다. 공장 이전에 대한 양도소득 과세특례도 확대되고, 업무용승용차 관련 운행기록부 작성의무도 1천5백만원까지 완화, 신용카드 사용금액 소득공제도 적용기간을 3년 연장, 야간근로 수당 비과세도 3천만원 이하로 기준 완화한다.

건강보험 관련은 직장가입자의 피부양자로 있으면 없었으나 연소득 합계가 3천400만원, 재산세 과세표준 5.4억원 초과와 연소득 1천만원 이하, 재산세 과세표준 9억원초과에 대해 2022.7월부터 피부양자가 제외되며, 금융소득 2천만원 이하도 앞으로는 일정금액 이상을 반영할 예정이다.



1. 노사 동향

■ 정부는 50~299인 사업장에 대한 주52시간제 보완대책 발표

- 정부는 50~299인 기업에 대한 주52시간제 시행(2020. 1. 1)을 앞두고 1년의 계도기간 부여, 특별연장근로 인가 사유 확대 등 근로시간 단축에 따른 부작용 완화 추진

※ ‘계도기간’ 의미 : ▲ 장시간근로감독 대상에서 제외, ▲ 근로자 진정 등으로 법 위반 적발시 충분한 시정기간(최대 6개월) 부여(기간 내 시정시 처벌없이 사건 종결), ▲ 고소·고발시 법위반 사실과 함께 개선 노력, 고의성 여부 등을 감안

- 다만 정부는 계도기간 내에 국회에서 탄력적 근로시간제 확대 등 내용의 보완 입법이 이루어질 경우 정부 보완조치에 대해 전면 재검토·조정한다는 계획

- 계도기간 종료시까지도 입법이 완료되지 않을 경우 경제 상황 등을 고려해 추가 대책을 검토 예정

[참고] 정부 주52시간제 보완대책 주요 내용

1. 계도기간 부여

- 50인 ~ 299인 기업에 대해 계도기간 1년 부여

2. 특별인가연장근로 허용 사유 확대(근로기준법 시행규칙 개정)

i) 재해·재난 등(현행 시행규칙)

ii) 일시적 업무량 증가 등 경영상 사유도 허용

- ① 인명 보호 및 안전 확보를 위해 필요한 경우

- ② 시설·설비의 갑작스런 장애고장 등 돌발 상황에 대한 긴급 대처가 필요한 경우

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- ③ 통상적이지 않은 수준으로 업무량이 급증해 단기간 내 이를 처리하지 않을 시 사업상 중대한 영향을 초래하는 경우
- ④ 연구개발(R&D)하는 업무로서 국가경쟁력 강화 및 국민경제의 발전을 위해 필요하다고 고용노동부 장관이 인정하는 경우

3. 근로시간 단축 사업장의 외국인력 총고용한도를 20% 상향

- 경총은 “특별연장근로는 상황 발생시마다 매번 근로자 동의와 정부 인가를 받아야 하는 만큼 활용에 제약이 크고, 제도기간 연장은 행정적 조치에 불과할 뿐”임을 지적하며 탄력적 근로시간제 확대와 연구개발에 대한 유연근무제 확대 등 입법을 촉구(12. 11 코멘트)
- 양 노총은 정부의 주52시간제 보완대책 발표에 반발하며 각각 기자회견(12. 11)을 개최해 근로기준법 시행규칙 개정안에 대한 헌법소원 등 대응 예고
 - 한국노총은 “정부 보완대책은 노동시간 단축 포기 선언”이라고 주장하며 헌법 소원과 함께 개별 특별연장근로 인가처분에 대한 취소소송 진행 방침 표명
 - 민주노총은 “정부가 법으로 보장한 근로조건을 보류하고 개악하고 있다”고 주장하며 이재갑 고용부 장관의 퇴진을 요구했고, 지역별 정부 규탄 및 항의 면담(12. 16 ~ 20), 결의대회(12. 21) 예고

■ 고용부는 지방자치단체 출자·출연기관에 대한 근로감독 확대 예정

- 고용부는 12. 10 광역자치단체 출자·출연기관 43개를 대상으로 실시한 근로감독 결과 발표
 - ※ 출자기관: 지방자치단체가 지역 경제 발전과 주민 소득 증대 등의 목적으로 설립하고 출자한 기관(예시: 인천종합에너지(주), (주)제주국제컨벤션센터 등)
 - ※ 출연기관: 지방자치단체가 연구·문화·장학 등의 목적으로 설립하고 운영에 필요한 자금을 제공하는 기관(예시: 서울연구원, 세종문화회관 등)

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 근로감독 결과 연장근로수당·연차수당 미지급, 비정규직에 대한 차별대우 및 최저임금 위반 등 사례 적발

※ 근로감독 대상 총 43개 기관 중 37개 기관(전체의 86%)이 연장근로수당, 연차수당 등을 정상적으로 지급하지 않은 것으로 확인

- 고용부는 내년에는 금번 감독 대상에 포함되지 않은 광역자치단체 출자·출연기관과 기초자치단체 출자·출연기관에 대한 감독을 확대 실시한다는 방침

■ 한국노총은 차기 임원선거 본격화

- 김주영 한국노총 위원장은 중앙집행위원회(12. 10)에서 내년 1월로 예정된 임원 선거에 출마하지 않을 것임을 표명

- 김주영 위원장은 회의 직후 “영원한 한국노총 조합원이 되겠습니다” 제하의 담화문을 통해 불출마 사실을 조합원들에게도 공표

- 임원선거 입후보자 등록(12. 30 ~ 1. 3)이 20여일 남은 상황에서 임원선거의 최대 변수로 부각돼온 김주영 위원장의 재선 도전 여부에 대한 논란이 일단락된 만큼, 향후 임원선거 출마 예정자들간 후보조 구성 협의 등이 진행될 예정

※ 임원선거 출마 선언자 : 김만재 금속노련 위원장, 김동명 화학노련 위원장, 허권 금융노조 위원장, 김현중 철도사회산업노조 위원장

- 한편 한국노총은 동 회의에서 임원선거를 위한 선거관리위원회를 구성했으며, 정기선거인대회(2020. 1. 21) 등 선거일정 확정

※ 주요 일정 : ▲12. 30 선거인대회 소집 공고, ▲12. 30 ~ 2020. 1. 3 입후보자 등록, ▲2020. 1. 6 ~ 17 입후보자 합동연설회, ▲2020. 1. 21 정기선거인대회

Ⅲ. 노사 및 판례동향

■ 기아자동차 노사는 2019년 임금교섭 잠정합의 도출

○ 기아자동차 노사는 12. 10 16차 본교섭에서 2019년 임금교섭 잠정합의안 마련

- 잠정합의안에는 기본급 4만원 인상(호봉승급 포함), 성과격려금 150% + 320만원 지급, 사회공헌기금 30억원 출연 등 내용 포함

[참고] 기아자동차 노사 2019년 임금교섭 잠정합의안 주요 내용

구분	주요 내용
기본급 및 성과/격려금	· 기본급 4만원 인상(호봉승급 포함) · 성과/격려금 150% + 320만원 지급(재래시장상품권 20만원 포함)
라인수당 인상	· S등급 라인수당 5천원 인상
사회공헌기금	· 사회공헌기금 30억원 출연
미래 경쟁력 강화를 위한 특별 합의	· 미래발전위원회 구성 : 노사대표 포함 노사 각 10명 이내 · 논의 의제 : 종업원 고용안정 및 회사 경쟁력 확보 방안

○ 금속노조 기아자동차지부는 12. 13 동 잠정합의안에 대한 찬반투표 진행 예정

2. 판례 동향

단체협약 내용 중 '쟁의 중 신분보장' 규정은 정당하게 개시된 쟁의행위의 기간 중에는 일체의 징계를 금지한다는 의미로 해석해야함(대법원 2019. 11. 28. 선고, 2017다257869 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 회사와 노조가 2010년과 2012년 체결한 단체협약은 '쟁의 중 신분보장' 규정을 포함하고 있음.
 - 쟁의 중 신분보장 조항 내용 : 회사는 정당한 노동쟁의행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분할 수 없음.
- 이 사건 노조는 2012년부터 장기간 쟁의행위를 진행한 바 있음.
- 이 사건 근로자는 쟁의행위 기간 중 직속상사를 반복적으로 모욕했다는 이유로 회사로부터 징계해고를 당함.
 - ※ 이 사건 근로자는 과거 동 상사 폭행 및 상해로 징계를 받은 바 있음.
- 회사는 노조에 징계위원회 구성을 요구했지만 노조 측 징계위원들은 불응했고, 사측 징계위원들만으로 위원회를 구성해 근로자의 징계해고를 의결함.
- 이에 근로자는 징계해고가 '쟁의 중 신분보장' 조항을 위반한 것이라며 소를 제기함.
 - 1심과 2심은 '쟁의 중 신분보장' 규정은 노조 단체행동권을 실질적으로 보장받지 못할 우려가 없는 경우까지 징계나 전출 등 인사 조치를 제한하는 취지로 볼 수 없다며 이 사건 해고가 '쟁의 중 신분보장' 규정 위반이 아니라고 판단함.

2. 판결요지

- 이 사건 단체협약의 ‘쟁의 중 신분보장’ 규정은 문언 자체로 징계사유의 발생 시기나 그 내용에 관하여 특별한 제한을 두고 있지 않음이 분명함.
 - 따라서 동 규정은 정당한 쟁의행위 기간 중에는 사유를 불문하고 회사가 조합원에 대하여 징계권을 행사할 수 없다는 의미로 해석해야 함.
- 비위사실이 쟁의행위와 관련이 없는 개인적 일탈에 해당하거나 노동조합의 활동이 저해될 우려가 없는 경우에는 정당한 쟁의행위 기간 중에도 회사가 징계권을 행사할 수 있다고 ‘쟁의 중 신분보장’ 규정의 적용 범위를 축소해 해석하게 되면, 해당 규정의 문언 및 그 객관적인 의미보다 근로자에게 불리하게 돼 허용되지 않음.
 - 이와 같이 근로자에게 불리한 해석은 쟁의기간 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대한 징계 등 인사 조치에 의하여 노동조합의 활동이 위축되는 것을 방지함으로써 노조의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 위 규정의 도입 취지에 반함.
- 회사가 근로자를 징계하게 되면 그 적법성·정당성 여부를 떠나 그 자체로 노조의 활동을 위축시킬 추상적 위험이 있음.
 - 정당한 쟁의행위 기간 중에는 징계사유의 발생시기 및 그 내용을 불문하고 일률적으로 징계를 금지하기 위하여 ‘쟁의 중 신분보장’ 규정이 도입된 것임.
 - 각각의 개별적인 징계사유 내지 징계로 야기되는 구체적인 결과별로 위 규정의 적용 여부를 다르게 취급하라는 취지로는 볼 수 없음.
- 쟁의행위와 무관하다거나 개인적 일탈이라 하여 징계가 허용된다고 새기게 되면, 회사가 개인적 일탈에 해당한다는 명목으로 정당한 쟁의행위 기간 중에 임의로 징계권을 행사함으로써 노조의 단체행동권을 침해할 우려가 있음.
 - 근로자의 비위행위가 쟁의행위와 무관한 개인적 일탈에 불과한 것인지, 쟁의행위와 관련이 있는지를 구분하는 것 역시 항상 명확하게 판가름되는 것이 아니어서, 근로자는 그만큼 불안정한 지위에 놓이게 됨.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 따라서 ‘쟁의 중 신분보장’ 규정은 정당하게 개시된 쟁의행위의 기간 중에는 일체의 징계를 금지한다는 의미로 해석해야 할 것이므로 회사가 쟁의행위 기간 중에 징계해고한 것은 무효임.
- 위 규정 위반에 따라 징계위원회가 개최된 것이므로 노조가 징계위원회 참석에 불응한 것에 징계의결권을 남용하거나 포기했다고 평가할 수 없고 오히려 회사가 사측 징계위원만으로 징계위원회를 개최해 해고를 의결한 데에 징계 절차상 중대한 하자가 있음.

3. 시사점

- 금번 판결은 단체협약에 ‘쟁의 중 신분보장’ 규정을 정당한 쟁의행위 기간 중에는 징계사유의 발생시기나 그 내용을 불문하고 일률적으로 징계를 원천 금지할 수 있다고 해석하고 있음.
- 하지만 동 판례 법리에 따라 쟁의행위 기간 동안 일체의 징계가 금지된다면 장기간 쟁의행위가 지속되고 있는 사업장에서는 조합원이 쟁의행위와 관련 없는 비위행위를 해도 인사 징계권을 장기간 행사할 수 없는 불합리한 결과가 초래될 수 있음.
- 따라서 단체협약에 ‘쟁의 중 신분보장’ 규정의 도입, 해석에 있어서는 보다 신중하고 주의할 필요가 있음. 끝.



산업안전보건법 전부* 개/정/안/내

시행 시기

산업안전보건법의 전부개정법을 2020. 1. 16.부터 시행

① 법의 보호대상이 확대됩니다!

■ 보호대상 : 근로자 ⇒ 노무를 제공하는자

산업안전보건법의 보호대상이 **특수형태근로종사자**와 **배달 종사자**까지 확대

* 산업안전보건법 적용대상 특수형태근로종사자

- ①보험설계사우체국보험 모집원, ②건설기계 직접 운전자(27종), ③학습지 교사, ④골프장 캐디, ⑤택배기사, ⑥퀵서비스기사, ⑦대출모집인, ⑧신용카드회원 모집인, ⑨ 대리운전기사

건설기계 직접 운전자, 골프장캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대리운전기사로 부터 노무를 제공 받는자는 **최초 노무제공 시 교육 및 특별교육 실시**

- ◎ 최초 노무제공시 교육: 2시간 이상(단시간·간헐적 작업인 경우 1시간 이상)
- ◎ 특별교육: 16시간 이상(최초 작업 전 4시간 이상, 12시간은 3개월 이내 분할 가능)
- ◎ 교육내용: 산업안전 및 사고예방, 사고 발생 시 긴급조치 사항, 작업 개시 전 점검 등

이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자(**배달종사자**)의 **산업재해예방을 위한 안전조치를 하여야 함**

- ◎ 이륜자동차를 운행할 수 있는 **면허 및 안전모의 보유 여부 확인**
- ◎ 안전운행 및 산업재해 예방에 필요한 사항을 **정기적으로 고지**
- ◎ 물건의 수거·배달 등에 소요되는 **시간이 사고를 유발할 정도로 제한하여서는 아니됨**
- ◎ 이륜자동차를 운행하는 근로자에게 적합한 승차용 **안전모를 지급하고 착용토록 해야함**
- ◎ 이륜자동차 전조등,제동등,후미등,후사경 또는 **제동장치가 정상적으로 작동되는** 이륜 자동차에 **탑승토록 해야함**

가맹점 사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 가맹본부(가맹점 수가 200개소 이상 가맹본부)에게 **산업재해 예방 조치의무** 부과

- ◎ 대상업종: 가맹사업정보제공시스템의 장보공개서 상 ①대분류가 **“외식”**인 업종, ②대분류가 **“도소매”**이면서 중분류가 **“편의점”**인 업종
- ◎ 가맹본부는 가맹점사업자에 대한 안전 및 보건에 관한 프로그램을 마련·시행하고, 그 내용을 연1회 이상 교육해야함
- ◎ 가맹본부가 가맹점에 설치·공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하여야함

② 유해·위험 작업의 사내 도급이 금지됩니다!

- ▶ 도급작업, 수은·납·카드뮴의 제련·주입·가공·가열작업, 허가대상물질(베릴륨, 비소, 염화비닐 등 12종)을 제조·사용하는 작업의 **사내 도급 금지**(일시간헐적 작업 예외적 허용)
중량비율 1%이상 황산·불화수소·질산·염화수소를 취급하는 설비의 **개조·분해·해체·철거작업** 또는 **해당설비 내부에서** 이뤄지는 유해하거나 위험한 작업을 도급하려는 경우에는 **고용노동부장관**의 승인이 필요

③ 원청의 책임범위가 확대 됩니다!

원청이 안전·보건조치를 취해야 하는 장소의 범위를 원청 사업장 전체와 원청이 지정·제공한 장소 중 원청이 지배·관리하는 **22개 위험장소로 확대**

* 도급인이 지배·관리하는 22개 위험장소

- ①토사·건축물·인공구조물 등 붕괴 우려, ②기계·기구 등이 넘어지거나 무너질 우려, ③안전난간의 설치 필요, ④비계 또는 거꾸집을 설치하거나 해체 등 22개 장소

④ 건설업 산업재해 예방을 위한 다양한 규정이 마련되었습니다!

총 공사금액 **50억원** 이상 건설공사의 발주자가 건설공사 계획단계에서 **안전보건대장**을 작성토록 하고, 설계·시공 단계에서는 안전보건대장의 이행 등을 **확인**토록 함

건설공사 도급인에게 자신의 사업장에 **타워크레인, 향타기 및 향발기** 등이 설치·해체·작동되는 경우에 필요한 **안전·보건조치 의무**를 신설하였으며, **타워크레인 설치·해체업**을 등록제로 하고, 사업주는 등록된 자에게 타워크레인의 설치·해체 작업을 맡겨야 함

⑤ 대표이사의 의무를 신설 하였습니다!

상시근로자 **500명 이상**, 전년도 시공능력 순위 **1,000위** 이내 건설회사의 주식회사 대표이사에게 **매년 안전·보건계획**을 수립할 의무를 부과

* 안전·보건계획 내용

- ①전년도 안전·보건활동 실적 ②안전·보건경영방침 및 안전·보건활동 계획 ③안전·보건관리 체계·인원 및 역할 ④안전·보건에 관한 시설 및 비용

⑥ 사업주와 원청의 처벌수준이 강화 됩니다!

사업주가 **5년** 내에 **두 번 이상** 안전·보건조치 의무를 위반하여 노동자를 사망하게 하는 경우 **형의 1/2까지 가중**하도록 하였고 법인에 대한 **벌금형의 상한이 10억원으로 상향**

원청이 안전·보건조치 의무를 위반한 경우의 처벌 수준이 **3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금으로 상향**되고, 노동자가 사망하는 경우 **7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금으로 상향**

안전·보건조치 의무를 위반하여 노동자를 사망케 한 자에게 법원에서 유죄 선고를 하는 경우에는 **200시간** 내의 범위에서 **수감명령** 병과 가능