

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안 심사보고서

의안 번호	694
----------	-----

2019년 6월 28일
보건복지위원회

I. 심사경과

1. 발의일자 및 발의자 : 2019년 5월 24일 이영실 의원의 11명
2. 회부일자 : 2019년 5월 30일
3. 상정일자 : 제287회 정례회 제1차 보건복지위원회

【2019년 6월 14일 상정·의결(원안 가결)】

II. 제안설명의 요지 (이영실 의원)

1. 제안이유

- 기존 성별임금격차 개선과 관련된 법·제도는 있으나 현장에서 실효성이 없다는 의견과 서울시 성별임금격차가 지속적으로 벌어지고 있는 상황으로 시의성 있는 대책 수립이 요구되고 있음.
- 또한 현재 우리사회 노동의 성 불평등에 대한 공감대 형성 및 개선의 필요성에 대한 분위기가 형성되고 있고, 이에 성평등한 여성일자리 정책 추진의 시민 공감대를 형성하고 구체적인 제도적 지원체

계를 마련할 필요가 있음.

- 따라서 성별 임금격차 예방 및 개선, 여성의 노동권 및 모성권리 보호 등 서울시의 성평등 노동환경 조성을 위해 ‘성평등노동정책 추진체계’를 만들기 위한 근거를 마련하고자 함.

2. 주요내용

- 서울특별시 직장맘지원센터를 설치·운영에 관한 사항을 규정함 (안 제45조 ~ 안 제47조)
- 성평등노동정책 종합계획을 수립·시행에 관한 사항을 규정함 (안 제48조)
- 성별임금격차개선위원회 설치·운영에 관한 사항을 규정함 (안 제49조 ~ 안 제55조)
- 차별조사관을 둘 수 있는 근거를 규정함 (안 제56조)

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「양성평등기본법」

나. 예산조치 : 비용추계 미첨부사유서 참조

다. 기 타 : 신·구조문대비표 참조

Ⅲ. 검토보고의 요지 (수석전문위원 정창훈)

1 조례안의 개요

- OECD가 성별임금격차 통계를 발표한 2000년 이후 지금까지 우리나라는 OECD 국가 중 성별임금격차가 가장 큰 국가이며, 서울시의 남녀 월평균 임금격차율 역시 2008년 36.8%, 2016년 35.7%, 2017년 37%로 서울시 성별임금격차는 지속적으로 벌어지고 있음.
- 동 개정안은 성별임금격차로 대변되는 노동의 성 불평등을 개선하기 위해 ‘성평등노동정책’의 추진근거를 법제화하여 시 전반에 성평등노동환경을 안정적으로 조성하려는 하려는 내용으로, 개정안의 주요 내용은 다음과 같음.

<개정안의 주요 내용>

구분	관련 개정안 조항
① 일생활균형으로 용어 변경	안 제5조(성평등정책 시행계획 수립) 안 제18조(일·가족 양립 지원)
② 직장맘지원센터 설치·지원 근거 이관 신설	안 제7장 서울특별시 직장맘지원센터 안 제45조(설치 및 기능) 안 제46조(직장맘지원센터에 대한 지원) 안 제47조(지도·점검 등)
③ 성평등노동정책 추진 근거 마련	안 제8장 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계 안 제48조(성평등노동정책 종합계획 수립) 안 제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능)

구분	관련 개정안 조항
	안 제50조(격차개선위원회 구성) 안 제51조(격차개선위원회 위원의 임기) 안 제52조(격차개선위원회 위원의 해촉) 안 제53조(격차개선위원회 위원장 등의 직무) 안 제54조(격차개선위원회 회의) 안 제55조(격차개선위원회 분과위원회)
④ 차별조사관 근거 마련	안 제56조(차별조사관)
⑤ 성별임금격차개선위원회의 존속기한 규정	안 부칙 제2조(위원회의 존속기한)

2 주요사항 검토

□ 일·생활 균형 지원으로 용어 통일(안 제18조등)

- 개정안은 “일·가족 양립 지원”을 “일·생활 균형 지원”으로 바꾸려는 것으로 서울시여성가족재단¹⁾에 따르면 가족형태가 다양해지고 가족 내 역할뿐만 아니라 개인의 문화·여가와 쉼, 자기계발 등이 삶의 주요한 부분으로 강조되고 있다고 함.
- 그에 따라 자녀와 환자, 장애인, 노인 등 가족 단위의 양육·돌봄, 가사노동의 문제뿐 아니라 비혼 가구를 포함한 모든 개인의 일과 여가·문화생활, 학습, 사회적 관계의 병행 문제를 포함할 수 있어야 한다고 함.
- 그러나 기존 ‘일가족양립 패러다임’이 위에서 언급한 영역을 간과하고 있

1) 김원정, 안현미, 엄다원(2018), “서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구”, 서울시여성가족재단.

다는 평가가 있는 바, 복잡화된 가족형태를 반영한 다양한 삶의 영역을 고려하고 모든 근로자들이 혜택을 누릴 수 있는 ‘일생활균형’으로의 전환이 필요하다고 하는 바, 개정안을 이를 반영하기 위한 목적을 가진 것으로 사료됨.

- 검토하건데 ‘일·가정 양립 정책’이 부모와 자녀로 이뤄진 핵가족을 ‘정상 가족’으로 보는 측면이 있는 바, 1인 또는 한부모 가구 등 다양한 형태의 가족을 배제할 수 있기 때문에, 이들을 정책 대상에 포괄하기 위하여 개정안과 같은 용어의 변경이 필요하다 할 것임.
- 다만 상위법인 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 변경되지 않은 용어를 선제적으로 조례에 반영할 경우, 시민들의 혼란을 야기할 수 있다는 점에 대해 심도 있는 검토가 요망된다고 하겠음.

□ 서울특별시 직장맘지원센터 (안 제7장 신설)

- 개정안은 현행 「서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」에 명시된 직장맘지원센터의 설치 및 지원 근거를 동 조례안으로 이관하여, 직장맘지원센터의 본래 목적인 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·생활을 지원하기 위해 동 조례안으로 이관하여 규정하고 있음.
- 이는 직장맘지원센터 관련 업무를 센터 최초 설치부터 여성가족담당관에서 담당해 온 바, 조례 개정을 통해 보다 유기적이고 체계적인 업무추진이 가능할 수 있을 것으로 판단됨.

□ 성평등노동정책 종합계획 수립(안 제48조)

- 개정안(안 제48조)은 성별임금격차 예방 및 개선을 위해 종합계획을 수립·시행하도록 하였음.
- 서울시의 성별 고용률격차는 감소 추세('90년 26.2%p→'16년 18.4%p)인 반면, 임금격차는 계속 유지('08년 36.8%→'16년 35.7%)되고 있는 상황을 고려하여, 성별임금격차 해소를 위한 정책 추진을 위한 근거로서 서울시 차원의 기본적, 장기적 계획을 수립할 수 있도록 하는 취지라고 하겠음.

□ 성별임금격차개선위원회 설치·운영 등(안 제49조~제55조)

- 개정안(안 제49조)은 성평등노동정책 추진체계로 “서울특별시 성별임금격차 개선위원회”(이하 “위원회”)를 설치할 수 있도록 규정하여, 심의·조정 기능을 수행하도록 하였음.
- 위원회의 구성(안 제50조)은 20명 내외로 하되 위원장은 시장이나 위촉직 위원 중 1명이 맡도록 하고, 부위원장은 성평등노동정책 업무 담당 국장급 공무원(현 여성가족정책실장)으로 하며, 여성·노동 등의 업무 담당 국장급 이상 공무원을 5명 이내에서 당연직 위원으로 두도록 하고 있는데, 이는 성별임금격차 문제를 해결하기 위해서는 기존의 여성정책이나 노동정책을 담당하는 부서뿐만 아니라 그 외 관련 부서들이 종합적으로 논의하고 협의하는 것이 정책의 실효성을 높일 수 있기 때문이라 볼 수 있음.

- 그 밖에도 위원의 임기, 회의운영 사항, 위원의 해촉 및 수당지급 및 분과 위원회 구성·운영 등에 관한 사항을 「서울특별시 각종 위원회의 설치·운영에 관한 조례」 및 「서울시 위원회 설치·운영 지침」에 따라 규정하였음.

□ 차별조사관 관련 (안 제56조)

- 개정안(안 제56조)은 일정 자격 이상의 조건을 갖춘 사람을 차별조사관으로 두고, 이들로 하여금 서울시 및 자치구, 서울시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관, 서울시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관에 대해 노동관계법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있도록 하고 있음.
- 차별조사관은 서울시와 서울시 산하기관들의 위반 사항을 조사하고 시정 권고를 할 수 있는 권한을 가진다는 점에서 「근로기준법」 제101조제1항²⁾에 따른 근로감독관과 유사한 기능과 역할을 수행할 수 있을 것으로 보임.
 - 다만 시정 권고와 같은 차별조사관의 권한과 관련하여, 근로감독관은 「근로기준법」 제102조에 “근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.” 등의 명확한 규정을 두고 있는 것에 반면에, 차별조사관은 관련 권한을 명시적으로 보유하고 있지 않음.

2) 「근로기준법」 제101조(감독 기관) ① 근로조건을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다. <개정 2010.6.4>

- 차별조사관 제도의 실효성 담보를 위해 차별조사관의 권한에 관한 보다 명시적인 근거 마련이 요망된다고 하겠음.

※ 차별조사관의 현장 조사 결과 이후 현행법 위반은 아니지만 개선이 필요하다고 보면 시정을 권고하는 수준으로 마무리할 수 있겠지만, 법 위반 문제가 있다면 이후 절차를 어떻게 진행할 것인지 등 향후 처리 및 조치를 위한 명확한 근거가 요구된다 하겠음.

3 종합 의견

- 동 개정안은 개인의 다양한 삶의 형태와 다양한 가족의 형태를 고려하여 기존의 일·가족양립에서 일·생활균형으로 패러다임을 바꾸고, 성평등한 노동환경을 조성하기 위한 체계를 마련한다는 차원에서 그 필요성과 입법취지가 인정된다 할 것임.
- 다만 아직 상위법에서 변경되지 않은 용어를 조례에 우선 반영하여 시민의 혼란을 야기할 수 있는 점이나, 차별조사관의 권한에 대한 구체적인 사항이 다소 부족한 점 등은 등을 추가적으로 검토해볼 필요가 있을 것임.

직장맘지원센터 운영 현황

(2019.5월말 현재)

구 분	동부권 직장맘지원센터	서남권 직장맘지원센터	서북권 직장맘지원센터
위 치	 광진구 아차산로 30길 36, 동부여성발전센터 1층	 금천구 가산디지털1로 181 가산W센터 312호	 은평구 통일로 684, 서울혁신파크 21동 2층
규 모	122㎡(약37평)	61㎡(약18.4평)	57㎡(약17.3평)
개 소 일	2012. 4. 1.	2016. 7.20.	2017. 11. 24
인 원	9명 (센터장 1, 팀장 2, 팀원 6)	6명 (센터장 1, 팀장 2, 팀원 3)	6명 (센터장 1, 팀장 2, 팀원 3)
위탁기간	2019. 1. 1. ~2020.12.31.(2년)	2018. 5. 1. ~2021. 4.30.(3년)	2017. 9.15. ~2019. 9.14.(2년)
위탁법인	(사)노동희망 ※1회차	(사)여성노동법률지원센터 ※2회차	(사)노동희망 ※1회차
사업 내용	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 직장맘 3고충 종합상담 및 분쟁해결 - 노동권, 모성보호, 보육, 심리상담 등 ◦ 서울시 경력단절예방지원단 운영 ◦ 직장맘 원스톱 종합연계정보 수집·제공 ◦ 일·가정양립 인식개선 캠페인 및 직장맘지원 생태계 조성 ◦ 직장맘 역량강화 교육 ◦ 홈페이지 운영 및 사례집 등 책자 발간 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 직장맘 3고충 종합상담 및 분쟁해결 - 노동권, 모성보호, 보육, 심리상담 등 ◦ 직장맘 원스톱 종합연계정보 수집·제공 ◦ 직장문화 개선 등 컨설팅 추진 ◦ 직장맘 역량강화 교육 ◦ 모성보호 영상 콘텐츠 개발 ◦ 직장맘 지원 네트워크 구축 ◦ 홈페이지 운영 및 사례집 등 책자 발간 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 직장맘 3고충 종합상담 및 분쟁해결 ◦ - 노동권, 모성보호, 보육, 심리상담 등 ◦ 직장맘 원스톱 종합연계정보 수집·제공 ◦ 직장문화 개선 등 컨설팅 추진 ◦ 직장맘 역량강화 교육 ◦ 직장맘 지원 네트워크 구축 ◦ SNS, 뉴스레터 등 홍보추진

IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

V. 토론요지 : 「없음」

VI. 심사결과 : 원안 가결

【재적위원 11명, 참석위원 7명, 전원 찬성】

VII. 소수의견 요지 : 「없음」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안

(이영실 의원 대표발의)

의안 번호	694
----------	-----

발의년월일 : 2019년 5월 24일
발 의 자 : 이영실, 김경영, 이병도,
봉양순, 김용연, 김혜련,
김화숙, 이정인, 오현정,
김동식, 서윤기, 김소양 의원
(12명)

1. 제안이유

- 기존 성별임금격차 개선과 관련된 법·제도는 있으나 현장에서 실효성이 없다는 의견과 서울시 성별임금격차가 지속적으로 벌어지고 있는 상황으로 시의성 있는 대책 수립이 요구되고 있음
- 또한 현재 우리사회 노동의 성 불평등에 대한 공감대 형성 및 개선의 필요성에 대한 분위기가 형성되고 있고, 이에 성평등한 여성일자리 정책 추진의 시민 공감대를 형성하고 구체적인 제도적 지원체계를 마련할 필요가 있음
- 따라서 성별 임금격차 예방 및 개선, 여성의 노동권 및 모성권리 보호 등 서울시의 성평등 노동환경 조성을 위해 '성평등노동정책 추진 체계'를 만들기 위한 근거를 마련하고자 함

- 한편 여성의 노동권과 모성권리 보호를 위한 ‘서울특별시 직장맘지원센터’의 목적을 보다 명확히 하기 위해 그 설치·운영 근거를 동 조례에 규정함

2. 주요내용

- 가. 서울특별시 직장맘지원센터를 설치·운영에 관한 사항을 규정함 (안 제45조 ~ 안 제47조)
- 나. 성평등노동정책 종합계획을 수립·시행에 관한 사항을 규정함 (안 제48조)
- 다. 성별임금격차개선위원회 설치·운영에 관한 사항을 규정함 (안 제49조 ~ 안 제55조)
- 라. 차별조사관을 둘 수 있는 근거를 규정함 (안 제56조)

3. 참고사항

- 가. 관계법령 : 「양성평등기본법」
- 나. 예산조치 : 비용추계 미첨부사유서 참조
- 다. 기 타 : 신·구조문대비표 참조

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안

서울특별시 성평등 기본 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제2항제4호나목 중 “일가족양립”을 “일·생활 균형”으로 한다.

제18조의 제목 “일·가족 양립 지원”을 “일·생활 균형 지원”으로 하고, 같은 조 각 호 외의 부분 중 “사회생활과 가족생활을 조화롭게 양립할 수 있도록”을 “일과 생활을 균형있게 할 수 있도록”으로 하며, 같은 조 제8호를 제9호로 하고, 같은 조에 제8호를 다음과 같이 신설한다.

8. 직장맘지원센터 지원 확충 및 활성화

제7장의 제목 “보칙”을 “서울특별시 직장맘지원센터”로 한다.

제7장제45조 및 제46조를 각각 제57조 및 제58조로 하고, 제45조부터 제47조까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제45조(설치 및 기능) ① 시장은 제18조제8호에 따라 여성의 노동권 및 모성 권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·생활 균형을 위하여 서울특

별시 직장맘지원센터(이하 “직장맘지원센터”라 한다)를 둘 수 있다.

② 직장맘지원센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업
2. 직장여성의 남녀고용평등 지원사업
3. 일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업
4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제46조(직장맘지원센터에 대한 지원) 시장은 직장맘지원센터의 조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 직장맘지원센터의 설치 및 운영에 필요한 경비와 사업비 등의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

제47조(지도·점검 등) 시장은 직장맘지원센터의 운영과 관련하여 필요한 경우 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제16조에 따라 수탁기관에 대하여 지도·점검 등을 할 수 있다.

제7장 제47조를 제59조로 한다.

제8장(제48조부터 제56조까지)을 다음과 같이 신설한다.

제8장 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계

제48조(성평등노동정책 종합계획 수립) ① 시장은 성별임금격차 예방 및 개선을 위하여 성평등노동정책 종합계획을 수립·시행하여야 한다.

② 성평등노동정책 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 성평등노동정책의 기본방향 및 추진 목표
2. 성평등노동정책의 추진과제와 추진방법
3. 성평등노동정책 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향
4. 성평등노동정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항
 - 가. 성별임금격차 예방 및 개선
 - 나. 성평등 노동실태 관련 조사·연구 및 교육
 - 다. 고용상 성차별 예방 및 개선
 - 라. 그 밖의 성평등 노동환경 조성을 위한 사업

제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능) ① 성평등노동정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 성별임금격차개선위원회(이하 “격차개선위원회”라 한다)를 둔다.

② 격차개선위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 성평등노동정책 종합계획 수립에 관한 사항
2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항
3. 서울시, 산하기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선

촉진에 관한 사항

4. 민간기업의 성평등임금격차 개선에 관한 사항
5. 그 밖에 성평등노동정책을 위하여 필요한 사항

제50조(격차개선위원회 구성) ① 격차개선위원회는 위원장 2명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 시장과 위촉직 위원 중에서 호선하는 자가 되고, 부위원장은 성평등노동정책 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원으로 한다.

③ 당연직 위원은 여성·노동 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 5명 이내로 하고, 위촉직 위원은 성평등노동정책에 관한 식견과 경험이 풍부한 자 중에서 시장이 위촉한다.

④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 성평등노동정책 업무 담당과장이 된다.

제51조(격차개선위원회 위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.

제52조(격차개선위원회 위원의 해촉) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다.

1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우
3. 제54조제6항에도 불구하고 회피신청을 하지 아니한 경우
4. 사망, 국외이주, 장기간의 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우
5. 위원회의 활동에 장기간 출석하지 아니한 경우
6. 그 밖에 품위손상 등 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우

제53조(격차개선위원회 위원장 등의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

제54조(격차개선위원회 회의) ① 격차개선위원회의 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있는 경우에 위원장이 소집한다.

③ 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의개최 7일 전까지 회의의 일

시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 격차개선위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원 또는 관련분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

⑥ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안건의 심의·조정에서 제척된다.

1. 해당 안건에 관하여 이해관계가 있는 경우
2. 해당 안건의 관계자와 같은 기관에 소속된 경우
3. 해당 안건의 관계자와 친족관계에 있는 경우

⑦ 위원은 제6항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·조정을 회피할 수 있다.

제55조(격차개선위원회 분과위원회) ① 격차개선위원회에는 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.

② 제1항의 분과위원회에 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 분과위원회는 격차개선위원회의 위원 중에서 위원장을 제외한 위촉직 위원으로 구성한다.

2. 분과위원회의 위원장은 분과위원회의 업무를 총괄하며 분과위원회 위원 중에서 호선한다.

③ 분과위원회는 소관 사항을 심의·의결한다.

④ 분과위원회의 세부운영은 규칙으로 정한다.

제56조(차별조사관) ① 시장은 성평등 고용 및 노동환경 조성을 위하여 차별 조사관(이하 “조사관”이라 한다)을 둘 수 있다.

② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 3명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.

1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람

2. 노동 관련 국제기구나 국가·지방자치단체·공공기관·연구소·민간기업의 노무부서·노동조합 등 법인 및 단체에서 여성정책 또는 노동 관련 활동 경력이 있는 사람

③ 조사관은 다음 각 호 기관의 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 노동관계법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다.

1. 시 및 그 소속 행정기관

2. 자치구(시의 위임사무와 서울 소재 자치구의 구청장이 해당 자치단체의 조례에 근거하여 조사를 의뢰한 사항에 한한다.)

3. 시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관

4. 시의 업무를 위탁 받아 수행하는 기관

④ 조사관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 조사관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.

⑤ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.

제57조 앞에 “제9장 보칙”을 삽입한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(위원회의 존속기한) 제49조에 따른 위원회의 존속기한은 이 조례 시행
일로부터 5년으로 한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제5조(성평등정책 시행계획 수립)</p> <p>① (생 략)</p> <p>② 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>1. ~ 3. (생 략)</p> <p>4. 성평등정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항</p> <p>가. (생 략)</p> <p>나. 돌봄 분담과 <u>일가족양립</u> 기반 구축</p> <p>다. ~ 아. (생 략)</p> <p>③ ~ ⑤ (생 략)</p> <p>제18조(<u>일·가족 양립 지원</u>) 시장은 여성과 남성이 <u>사회생활과 가족생활을 조화롭게 양립할 수 있도록</u> 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>1. ~ 5. (생 략)</p> <p>6. <u>일·가족 양립</u>에 관한 상담 및 서비스 지원</p> <p>7. (생 략)</p> <p><<u>신 설</u>></p>	<p>제5조(성평등정책 시행계획 수립)</p> <p>① (현행과 같음)</p> <p>② ----- -----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>4. ----- -----</p> <p>가. (현행과 같음)</p> <p>나. ----- <u>일·생활 균</u> <u>형</u> ----</p> <p>다. ~ 아. (현행과 같음)</p> <p>③ ~ ⑤ (현행과 같음)</p> <p>제18조(<u>일·생활 균형 지원</u>) ----- ----- <u>일과 생활을</u> <u>균형있게 할 수 있도록</u> ----- -----.</p> <p>1. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p>6. <u>일·생활 균형</u>----- -----</p> <p>7. (현행과 같음)</p> <p>8. <u>서울특별시 직장맘지원센터</u> <u>지원 확충 및 활성화</u></p>

8. (생략)

제7장 보칙

<신설>

<신설>

9. (현행 제8호와 같음)

제7장 서울특별시

직장맘지원센터

제45조(설치 및 기능) ① 시장은

제18조제8호에 따라 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·생활 균형을 위하여 서울특별시 직장맘 지원센터(이하 “직장맘 지원센터”라 한다)를 둘 수 있다.

② 직장맘지원센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업
2. 직장여성의 남녀고용평등 지원사업
3. 일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업
4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제46조(직장맘지원센터에 대한 지원) 시장은 직장맘지원센터의

<신 설>

제45조 · 제46조 (생 략)

제47조 (생 략)

<신 설>

<신 설>

조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 직장맘지원센터의 설치 및 운영에 필요한 경비와 사업비 등의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

제47조(지도·점검 등) 시장은 직장맘지원센터의 운영과 관련하여 필요한 경우 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제16조에 따라 수탁기관에 대하여 지도·점검 등을 할 수 있다.

제57조 · 제58조 (현행 제45조 및 제46조와 같음)

제59조 (현행 제47조와 같음)

제8장 성평등노동정책

종합계획 및 추진체계

제48조(성평등노동정책 종합계획 수립) ① 시장은 성별임금격차 예방 및 개선을 위하여 성평등노동정책 종합계획을 수립·시행하여야 한다.

② 성평등노동정책 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되

<신 설>

어야 한다.

1. 성평등노동정책의 기본방향
및 추진 목표

2. 성평등노동정책의 추진과제
와 추진방법

3. 성평등노동정책 추진과 관련
된 재원의 조달 및 운용방향

4. 성평등노동정책에 관한 다음
각 목에 해당하는 주요사항

가. 성별임금격차 예방 및 개
선

나. 성평등 노동실태 관련 조
사·연구 및 교육

다. 고용상 성차별 예방 및 개
선

라. 그 밖의 성평등 노동환경
조성을 위한 사업

제49조(성별임금격차개선위원회
설치 및 기능) ① 성평등노동정

책에 관한 주요사항을 심의·조
정하기 위하여 서울특별시 성별
임금격차개선위원회(이하 “격
차개선위원회”라 한다)를 둔다.

② 격차개선위원회는 다음 각
호의 사항을 심의·조정한다.

<신 설>

1. 성평등노동정책 종합계획 수립 수립에 관한 사항

2. 성별임금격차 실태조사, 인식 개선 및 개선방안에 관한 사항

3. 서울시, 산하기관, 민간위탁 기관 평가지표 반영 및 성별 임금격차 개선 촉진에 관한 사항

4. 민간기업의 성평등임금격차 개선에 관한 사항

5. 그 밖에 성평등노동정책을 위하여 필요한 사항

제50조(격차개선위원회 구성) ①

격차개선위원회는 위원장 2명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 시장과 위촉직 위원 중에서 호선하는 자가 되고, 부위원장은 성평등노동정책 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원으로 한다.

③ 당연직 위원은 여성·노동 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 5명 이내로 하고, 위

<신 설>

<신 설>

촉직 위원은 성평등노동정책에 관한 식견과 경험이 풍부한 자 중에서 시장이 위촉한다.

④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 성평등노동정책 업무 담당과장이 된다.

제51조(격차개선위원회 위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.

제52조(격차개선위원회 위원의 해촉) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기중이라도 위원을 해촉할 수 있다.

1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우
3. 제54조제6항에도 불구하고 회피신청을 하지 아니한 경우
4. 사망, 국외이주, 장기간의 심

<신 설>

<신 설>

신뢰약 등으로 직무를 수행하
기 어려운 경우

5. 위원회의 활동에 장기간 출
석하지 아니한 경우

6. 그 밖에 품위손상 등 직무를
수행하는데 부적합하다고 인
정되는 경우

제53조(격차개선위원회 위원장 등
의 직무) ① 위원장은 위원회를
대표하며 위원회의 업무를 총괄
한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하
며, 위원장이 부득이한 사정으
로 직무를 수행할 수 없는 때에
그 직무를 대행한다.

제54조(격차개선위원회 회의) ①
격차개선위원회의 회의는 정기
회와 임시회로 구분하여 운영한
다.

② 정기회는 연 4회 개최하고,
임시회는 위원장이 필요하다고
인정하는 경우와 재적위원 3분
의 1 이상의 회의소집 요구가
있는 경우에 위원장이 소집한
다.

③ 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의개최 7일 전까지 회의의 일시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 격차개선위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원 또는 관련분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

⑥ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안건의 심의·조정에서 제척된다.

1. 해당 안건에 관하여 이해관계가 있는 경우
2. 해당 안건의 관계자와 같은 기관에 소속된 경우
3. 해당 안건의 관계자와 친족

<신 설>

<신 설>

관계에 있는 경우

⑦ 위원은 제6항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·조정을 회피할 수 있다.

제55조(격차개선위원회 분과위원회

회) ① 격차개선위원회에는 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.

② 제1항의 분과위원회에 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 분과위원회는 격차개선위원회의 위원 중에서 위원장을 제외한 위촉직 위원으로 구성한다.

2. 분과위원회의 위원장은 분과위원회의 업무를 총괄하며 분과위원회 위원 중에서 호선한다.

③ 분과위원회는 소관 사항을 심의·의결한다.

④ 분과위원회의 세부운영은 규칙으로 정한다.

제56조(차별조사관) ① 시장은 성

평등 고용 및 노동환경 조성을 위하여 차별조사관(이하 “조사관”이라 한다)을 둘 수 있다.

② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 3명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.

1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람

2. 노동 관련 국제기구나 국가·지방자치단체·공공기관·연구소·민간기업의 노무부서·노동조합 등 법인 및 단체에서 여성정책 또는 노동 관련 활동 경력이 있는 사람

③ 조사관은 다음 각 호 기관의 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 노동관계법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다.

1. 시 및 그 소속 행정기관

2. 자치구(시의 위임사무와 서

을 소재 자치구의 구청장이
해당 자치단체의 조례에 근거
하여 조사를 의뢰한 사항에
한한다.)

3. 시 산하 공사·공단 및 출자·
출연기관

4. 시의 업무를 수탁 받아 수행
하는 기관

④ 조사관은 직무상 알게 된 비
밀을 엄수하여야 한다. 조사관
을 그만 둔 경우에도 또한 같다.

⑤ 조사대상기관의 장은 제3항
에 따른 조사에 적극 협조하여
야 한다.

<신 설>

제9장 보칙

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안

비용추계서 미첨부 사유서

1. 비용발생 요인

- 서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안 제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능), 제50조(격차개선위원회 구성), 제55조(격차개선위원회 분과위원회)에 따라 서울시 성별임금격차개선위원회 운영비용 발생
- * 같은 조례안 제7장(서울특별시 직장맘지원센터)의 제45조(설치 및 기능), 제46조(직장맘지원센터에 대한 지원) 및 제56조(차별조사관)의 경우 기 시행중인 사업으로 별도의 비용 발생치 않아 비용추계 제외(붙임 참조)

2. 미첨부 근거 규정

「서울특별시 의안의 비용 추계에 관한 조례」 제3조제2항

3. 미첨부 사유

가. 예상되는 비용이 연평균 5억원 미만(제3조제1항제1호)

나. 추계결과 ≍ 152,500천원

- 예상되는 비용이 5년동안 152,500천원으로 연평균 30,500천원임
- 추계의 전제
 - 비용추계기간 이후에도 비용발생
 - 물가상승률 미반영
 - 서울시 성별임금격차개선위원회 연간 운영비 지원단가는 서울시(동일부서)에서 운영하는 유사 규모의 위원회 운영예산을 참고하되 위원은 20명(당연직 3명, 위촉직17명)으로 가정

○ 상세 비용추계 결과

(단위 : 천원)

구분 \ 연도		연도					합계
		2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	
세입	-	-	-	-	-	-	-
	소계(a)	-	-	-	-	-	-
세출	서울시 성별임금격차개선 위원회 운영비 (조례안 제49조, 제50조, 제55조)	30,500	30,500	30,500	30,500	30,500	152,500
	소계(b)	30,500	30,500	30,500	30,500	30,500	152,500
□ 총 비용(b-a)		30,500	30,500	30,500	30,500	30,500	152,500

○ 서울시 성별임금격차개선위원회 운영비(= 152,500천원)

- 서울시 성별임금격차개선위원회 운영비

$$= \sum_{i=1}^5 (\text{연간 서울시 성별임금격차개선위원회 운영비})_i$$

※ i = 비용추계 연차(2020년 ~ 2024년)

- 연간 서울시 성별임금격차개선위원회 운영비

$$\begin{aligned}
 &= \text{전체회의 참석수당} + \text{분과회의 참석수당} + \text{위원회 운영 경비} \\
 &= (150,000\text{원} * 17\text{명} * 2\text{회}) + (150,000\text{원} * 17\text{명} * 8\text{회}) + (500,000\text{원} * 10\text{회}) \\
 &= 5,100,000\text{원} + 20,400,000 + 5,000,000\text{원} \\
 &= 30,500,000\text{원}
 \end{aligned}$$

※ 참고) 성평등위원회 예산 편성내역(2019년 기준)

- 성평등위원회 운영 37,800,000원
- 전체회의 참석수당 150,000원*26명*2회 = 7,800,000원
- 분과회의 참석수당 150,000원*20명*8회 = 24,000,000원
- 위원회 운영 준비 등 500,000원*12회 = 6,000,000원

4. 작성자

시의회사무처 예산정책담당관

담 당 관 남승우

정책조사팀장 여차민

주 무 관 채소영

☎ 02-2180-7944

e-mail : liz1998@seoul.go.kr