● 제287회●
서울특별시의회(정례회)
제1차 보건복지위원회

서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례 일부개정조례안(563)

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안(694)

검 토 보 고 서

2019. 6. 14.

보 건 복 지 위 원 회
수 석 전 문 위 원

【 이영실 의원 대표발의 】

의안번호 563, 694

Ⅰ. 조례안 개요

1. 제출자 및 제안경과

가. 서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례 일부개정조례안(의안번호 563)

(1) 발 의 자 : 이영실 의원외 10명

(2) 발 의 일 : 2019. 3. 29.

(3) 회 부 일 : 2019. 4. 3.

나. 서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안(의안번호 694)

(1) 발 의 자 : 이영실 의원외 11명

(2) 발 의 일 : 2019. 5. 24.

(3) 회 부 일 : 2018. 5. 30.

2. 제안이유

가. 서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례 일부개정조례안(의안번호 563)

○ 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·가족 양립을 지원하기 위한 ‘서울특별시 직장맘지원센터’의 목적을 보다 명확히 하기 위해 센터의 설치·운영 근거를 「서울특별시 성평등 기본 조례」로 옮기고,「서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」에서 삭제하고자 함.

나. 서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안(의안번호 694)

○ 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 추진체계’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.

3. 주요내용

가. 서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례 일부개정조례안(의안번호 563)

○ 서울특별시 직장맘지원센터 관련 규정을 삭제함(제10조~제14조)

나. 서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안(의안번호 694)

○ 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)

4. 참고사항

가. 서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례 일부개정조례안(의안번호 563)

(1) 관계법령 : 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

(2) 예산조치 : 해당 없음(비용추계 비대상사유서 참조)

(3) 기　　타 : 신·구조문대비표 참조

나. 서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안(의안번호 694)

(1) 관계법령 : 「양성평등기본법」

(2) 예산조치 : 비용추계 미첨부사유서 참조

(3) 기　　타 : 신·구조문대비표 참조

Ⅱ. 검토의견 (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.

○ 의안번호 694번 「서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안」은 성별임금격차로 대변되는 노동의 성 불평등을 개선하기 위해 '성평등노동정책'의 추진근거를 법제화하여 시 전반에 성평등노동환경을 안정적으로 조성하려는 하려는 내용임.

○ 의안번호 694번 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)

구분	관련 개정안 조항
	안 제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능) 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)

○ 또한 의안번호 563번 「서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례 일부개정조례안」은 현행 조례를 근거로 설치·운영 중인 직장맘지원센터 관련 규정을 「성평등 기본 조례」로 이관하고 현행조례에서는 삭제하려는 내용임.

2 주요사항 검토

1) 「성평등 기본 조례 개정안」(의안번호 694번)

□ 일·생활 균형 지원으로 용어 통일(안 제18조등)

○ 개정안은 “일·가족 양립 지원”을 “일·생활 균형 지원”으로 바꾸려는 것으로 서울시여성가족재단[1]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 있다는 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.

---

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

□ 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 성별임금격차개선위원회”(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 분과위원회 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 시정권고를 할 수 있는 권한을 가진다는 점에서 「근로기준법」 제101조제1항[2]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.

- 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.

---

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

2) 「가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례 개정안」 (의안번호 694번)

□ 직장맘지원센터 관련 조항 삭제

○ 현재 서울시에서 설치·운영하고 있는 직장맘지원센터의 설치·운영 근거를 해당 시설의 관리 및 지원을 담당하는 여성가족담당관 소관 「서울특별시 성평등 기본 조례」로 이관하여 직장맘지원센터와 담당부서와의 보다 유기적이고 체계적인 업무추진이 가능할 수 있도록 하려는 취지임.

- 가족담당관 소관 조례인 「서울특별시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」에 센터 설치 및 운영 근거를 마련한 최초부터 해당 업무를 여성가족담당관에서 담당해 온 바, 금번 조례 개정을 통해 여성가족정책실 업무 담당부서와 조례 소관부서가 일치하게 되어 보다 체계적인 업무 추진이 가능하다 할 것임.

3 종합 의견

○ 「성평등 기본 조례 개정안」(의안번호 694번)은 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.

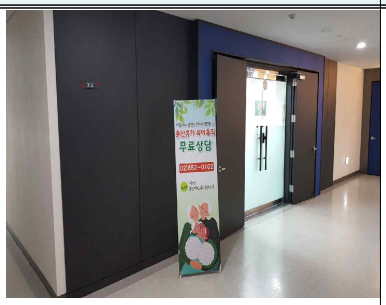
○ 다만 아직 상위법에서 변경되지 않은 용어를 조례에 우선 반영하여 시민의 혼란을 야기할 수 있는 점이나, 차별조사관의 권한에 대한 구체적인 사항이 다소 부족한 점 등은 등을 추가적으로 검토해볼 필요가 있을 것임.

○ 또한 「가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례 개정안」(의안번호 694번)은 집행부의 직장맘지원센터 관리·지원 부서와의 유기적이고 체계적인 협업을 위해 센터 근거 조항을 이관하여 삭제하는 것으로 별다른 문제는 없다고 할 것임.

첨부 1

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	◦ 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	◦ 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	◦ 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