

서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례 일부개정조례안 심사보고서

의안 번호	2175
----------	------

2024년 12월 13일
보건복지위원회

I. 심사경과

- 발의일자 및 발의자 : 2024년 10월 15일 신복자 의원
- 회부일자 : 2024년 10월 18일
- 상정일자 : 제327회 정례회 제1차 보건복지위원회

【2024년 11월 21일 상정·의결(원안 가결)】

II. 제안설명의 요지 (신복자 의원)

1. 제안이유

- 양성평등고용정책위원회, 양성평등고용정책 종합계획, 차별조사관 등의 역할이 양성평등위원회 및 양성평등정책 시행계획, 서울시 노동조사관과 유사하거나 중복되므로, 위원회 및 시행계획 등을 통합 및 정비하여 운영의 효율성을 높이고 종합적으로 운영하여 정책의 내실화를 기함.
- 저출생 극복의 일환으로 정부가 육아휴직 대체인력에 대한 지원을 강화하는 정책 흐름에 맞춰 일·생활 균형 실천 기

업의 소속 근로자에게 직접 지원금 등을 지급할 수 있는 근거를 마련하고, 우수기업에 대한 세무조사 유예 근거를 마련하고자 함.

2. 주요내용

- 1) 양성평등고용정책 종합계획을 양성평등정책 시행계획에 포함할 수 있도록 함(안 제5조제3항)
- 2) 양성평등고용정책위원회의 기능을 양성평등위원회에서 대신할 수 있도록 함(안 제6조제3항)
- 3) 차별조사관 삭제(안 제12조)
- 4) 일·생활 균형 실천 기업 소속 근로자 지원 근거 마련(안 제19조제2항)
- 5) 시장이 지정하는 기업에 대한 '세무조사 유예' 근거 마련(안 제19조제3항)

3. 참고사항

- 1) 관계법령 : 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「서울특별시 양성평등 기본조례」

II. 검토의견 (수석전문위원 주병준)

1 개정안의 개요

- 본 개정안은 최근 저출생 문제극복을 위한 방안으로 중요시되는 일·생활 균형 및 기업지원 등의 정책 수요에 시의성 있게 대응하고자 발의된 것으로,
- 양성평등고용정책 종합계획 및 양성평등고용위원회의 통합·정비를 통한 운영활성화 및 종합적 운영을 위한 법적 근거를 규정하고, 아울러 유사·중복 제도인 차별조사관 제도를 폐지하고자 함.

2 주요 개정사항 검토

- (1) ‘양성평등 고용정책 종합계획’ 수립시 ‘양성평등정책 시행계획’에 포함할 수 있도록 함(안 제5조제3항)
- 동 개정안은 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원을 위하여 수립하는 ‘양성평등고용정책 종합계획’을 ‘양성평등정책 시행계획’에 포함하여 수립할 수 있도록 하고자 함.

현 행	개 정 안
제5조(양성평등고용정책 종합계획 수립) ①·② (생략) <신설>	제5조(양성평등고용정책 종합계획 수립) ①·② (현행과 같음) ③ 시장은 제1항의 종합계획을 「서울특별시 양성평등 기본 조례」 제6조에 따른 <u>양성평등정책 시행계획에 포함하여 수립할 수 있다.</u>

- ‘양성평등고용정책종합계획’은 「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제5조에 근거하여 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원을 위하여 양성평등고용정책 종합계획을 수립·시행하도록 함.
- 양성평등고용정책 종합계획은 ▶의식확산을 위한 홍보 ▶기본방향 및 추진과제 ▶재원의 조달 및 운용방향 ▶양성평등고용환경 조성 등으로 구성되어 있음.

「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례」
 제5조(양성평등고용정책 종합계획 수립)
 ② 양성평등고용정책 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 양성평등고용정책 의식확산을 위한 홍보
2. 양성평등고용정책의 기본방향 및 추진과제
3. 양성평등고용정책의 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향
4. 양성평등고용정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항
 - 가. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항
 - 나. 성별임금격차 및 고용상 성차별 예방 및 개선에 관한 사항
 - 다. 여성의 직업능력 개발에 관한 사항
 - 라. 여성 근로자의 모성보호에 관한 사항
 - 마. 일·생활 균형 지원에 관한 사항
 - 바. 가족친화제도 활성화에 관한 사항
 - 사. 일·생활 균형 직장환경 조성 및 지원에 관한 사항
 - 아. 지역사회 가족돌봄 환경조성 및 지원에 관한 사항
 - 자. 그 밖에 일·생활 균형 지원 및 양성평등 고용환경 조성을 위한 사업

- 이 계획은 서울시 차원에서 ‘양성평등고용정책’에 관해 실질적으로 남녀에게 평등한 기회 보장과 일·생활 균형 환경 조성 등을 위해 종합계획을 장기적으로 수립할 수 있도록 소관부서의 의무를 강화하고, 관련 정책의 내실화를 위한 것임.

- 한편, 서울시가 「양성평등기본법」 제8조1)제9조2) 및 「서울특별시 양성평등 기본조례」에 의거하여 수립하는 연도별 ‘서울시 양성평등정책 시행계획’의 세부내용³⁾은 ▶공정하고 양성평등한 노동환경 조성 ▶모두를 위한 돌봄 안정망 구축 ▶폭력 피해 지원 및 성인지적 건강권 보장 ▶남녀가 상생하는 양성평등 문화확산 ▶양성평등정책 기반 강화를 위한 5개 분야에서 44개 주요 사업으로 구성되어 있는데, ‘공정하고 양성평등한 노동환경 조성’을 포함하고 있음.

2024년 서울시 양성평등 시행계획 내 양성평등고용정책 세부과제	
<input type="checkbox"/> '24년 서울시 양성평등 시행계획 구성(5개분야 44개 사업) ① 공정하고 양성평등한 노동환경 조성(9개) ② 남녀 모두의 일생활 균형을 위한 돌봄 안전망 구축(15개) ③ 폭력 피해 지원 및 성인지적 건강권 보장(12개) ④ 양성평등 문화확산(6개) ⑤ 양성평등정책 기반강화(2개)	1. '공정하고 양성평등한 노동환경 조성' 주요 세부과제 ① 성평등 노동환경 조성 ② 서울시 직장맘지원센터 운영 ③ 경력단절여성등 경제활동촉진사업 ④ 육아휴직 사용 촉진 및 육아휴직기간 업무공백 지원 ⑤ 서울시 일·생활균형지원센터 운영

- 실제로 ‘양성평등 고용정책 종합계획’과 ‘양성평등정책 시행계획’을 각각 정하고 있는 「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례」와 「서울특별시 양성평등 기본조례」의 조문을 비교해 보

1) 「양성평등기본법」 제8조(연도별 시행계획의 수립) ① 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 각각 수립·시행하여야 한다.

2) 「양성평등기본법」 제9조(계획 수립 및 시행의 협조) ① 여성가족부장관은 기본계획 및 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관, 지방자치단체 또는 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관을 말한다. 이하 같다)의 장에게 협조를 요청할 수 있다.
 ② 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관의 장, 비영리법인 및 비영리민간단체, 관계 전문가 등에게 협조를 요청할 수 있다.

3) 2024년 서울특별시 양성평등 시행계획

면, ‘양성평등정책 시행계획’이 ‘양성평등고용정책 종합계획’의 내용을 대부분 담고 있음.

<‘양성평등 고용정책 종합계획’ 과 ‘양성평등 시행계획’ 비교>

양성평등 고용정책 종합계획		양성평등 시행계획	
「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제5조제2항제4호 각 목		「서울특별시 양성평등 기본 조례」 제5조 제2항 제4호 각 목	
다	여성의 직업능력 개발에 관한 사항	가	여성의 경제적 역량강화
라	여성 근로자의 모성보호에 관한 사항	나	돌봄 분담과 일·생활 균형 기반 구축
마	일·생활 균형 지원에 관한 사항		
바	가족친화제도 활성화에 관한 사항		
사	일·생활 균형 직장환경 조성 및 지원에 관한 사항		
가	남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항	다	정치, 사회참여 성별격차 해소
나	성별임금격차 및 고용상 성차별 예방 및 개선에 관한 사항		
아	지역사회 가족돌봄 환경조성 및 지원에 관한 사항	라	양성평등 문화 확산
해당없음		마	여성 폭력근절 및 인권보호
		바	평등과 다양성을 보장하는 가족생활 지원
		사	성주류화 정책 추진 기반 강화

- 요컨대, 향후 양성평등고용정책 종합계획을 대신하여 양성평등 시행계획으로 수립하더라도 누락 되는 사항은 없을 것으로 판단되며, 오히려 양성평등 고용의 문제를 노동 측면에서만이 아니라 일·생활 균형 및 양성평등문화 확산의 측면에서 보다 체계적이고 종합적인 계획 수립이 가능한 것으로 판단됨.

(2) ‘양성평등고용정책위원회’를 ‘양성평등위원회’에 포함할 수 있도록 함(안 제6조제3항)

- 동 개정안은 양성평등고용정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 설치된 ‘양성평등고용정책위원회’를 ‘양성평등위원회’에 포함하여 대신 운영할 수 있도록 하고자 함.

현 행	개 정 안
제6조(양성평등고용정책위원회 설치 및 기능) ①·② (생략) <신설>	제6조(양성평등고용정책위원회 설치 및 기능) ①·② (현행과 같음) ③ 제1항에 따른 위원회는 「서울특별시 양성평등 기본 조례」에 따른 서울특별시 양성평등위원회에서 대신할 수 있다.

- ‘양성평등고용정책위원회’는 「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제6조에 따라 양성평등고용정책에 관한 주요사항을 심의·조정하고자 설치되었으며,
 - 주요 기능은 ▶양성평등고용정책 종합계획 수립▶성별임금격차 개선 촉진▶일·생활 균형정책 관련 사업 조정 ▶양성평등고용정책의 성과에 관한 종합분석 및 평가 등임.
 - 다만, 「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활균형지원에 관한 조례」 제6조에 따른 ‘양성평등고용정책위원회’는 구성되지 않아 개최 실적 없음.
- 한편, ‘양성평등위원회’는 「서울특별시 양성평등 기본조례」에 의거하여, 양성평등정책 시행계획 수립에 관한 사항 등을 심의 조정하는

기능을 수행하고 있음. 실제로 위원회의 안건심의 실적을 살펴보면 서울시 투자출연기관 성별 임금격차 및 성평등임금공시, 교육, 문화, 노동, 돌봄, 젠더 폭력 예방 등 양성평등 고용정책과 밀접한 분야에 걸쳐 정책 제안 및 안건을 심의한 것으로 나타남(최근 3년간 총 6회 실시).

<서울특별시 양성평등 기본조례의 양성평등위원회 규정>

제7조(양성평등위원회 설치 및 기능) ① 양성평등정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 양성평등위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 양성평등정책 시행계획 수립에 관한 사항
2. 양성평등정책 시행계획의 연도별 추진실적 점검
3. 양성평등정책 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항
4. 양성평등정책의 평가 및 제도 개선 등 성주류화에 관한 사항
5. 성인지 예산에 관한 사항
6. 여성시설의 설치 및 운영에 관한 사항 (중략)
9. 그 밖에 양성평등정책을 위하여 필요한 사항

- 따라서, ‘양성평등고용정책 종합계획’을 ‘양성평등 시행계획’으로 수립하는 이유와 마찬가지로 ‘양성평등위원회’에서 ‘양성평등고용정책 위원회’를 기능을 수행하는 것은 가능하다고 판단됨.

<양성평등위원회 안건 심의 현황>

연도	회차	개최일	주요안건	참석 (13명)
2021	제1회	10.6	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 제2기 성별임금격차개선위원회 위촉 ◦ '21년 서울시 본청, 시립대, 투자출연기관 성별임금정보 수집·분석용역 중간 보고 	9명
	제2회	12.21	<ul style="list-style-type: none"> ◦ '20년 서울시 본청·시립대·투자출연기관 성별임금정보 수집·분석 용역 결과 보고 ◦ '21년 서울시 성별임금정보 공시 기준(안) 	11명
2022	제1회	3.24~3.28	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 서울시 투자·출연기관 성평등노동환경 컨설팅 대상기관 선정 ◦ 서울형 일생활균형 사업 활성화 방안 및 신규사업 제안 	10명
	제2회	7.20~7.22	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 성별임금정보 수집·분석 대상 기관·직원·항목 심의 	9명
	제3회	12.1~12.9	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 서울시 투자·출연기관 일·생활 균형 문화조성 실행계획(안) ◦ 2022년 서울시 투자·출연기관(25개) 성별임금격차 개선계획 이행점검 결과보고 ◦ 2022년 서울시 투자·출연기관(6개) 성평등 노동환경 컨설팅 진행사항 보고 	9명
2023	제1회	3.27	<ul style="list-style-type: none"> ◦ '23년 성별임금정보 수집·분석 및 성평등임금공시 추진계획 ◦ '22년 성평등 노동환경 컨설팅 결과 ◦ 서울형 新 일·생활 균형 3중 패키지 	10명

(3) 차별조사관 삭제(안 제12조)

- 동 개정안은 양성평등 고용 및 고용환경 조성을 위하여 규정된 ‘차별조사관’이 조례에서 규정하는 기능을 수행하지 못하고 있어 폐지하고자 하는 것임.

<조례상 차별조사관 관련 규정>

제12조(차별조사관) ① 시장은 **양성평등 고용 및 고용환경 조성**을 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 소지 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람
2. 고용 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간기업의 노무부서, 법인 및 단체에서 여성정책 또는 고용 관련 활동경력이 있는 사람

③ 조사관은 다음 각 호 기관의 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 **고용관계법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고**할 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 수탁 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.

- 지난 '19. 5. 1일자로 설치된 서울시 '차별조사관'은 서울시 소속 행정기관, 자치구, 출자·출연기관 등의 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 고용관계법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고하도록 설치되었음.
- 그러나, 집행기관 자료에 의하면 설치된 이후로 조사 및 권고 건수가 없는 것으로 나타나며, 조례에서 정하는 본래 업무 이외의 '성평등 노동환경 조성', '일·생활 균형 문화 조성' 등과 관련된 일반 업무를 주로 담당했던 것으로 파악됨. 이에 서울시도 '24년 2월 이후에는 차별조사관을 채용하지 않고 있음⁴⁾

차별조사관 운용 실적('19.5~'24.1, 서울시 자료)	
법적 근거	<ul style="list-style-type: none"> 「서울특별시 성평등 기본 조례」제56조 신설(2019.7.18. 개정) 「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제12조 신설(2024.7.15. 전부개정)
채용 현황	<ul style="list-style-type: none"> 1인(일반임기제 6급, 노무사)/'19년 5월 ~ '24년 1월 임기종료 현재(24.10) 서울시 노동조사관이 업무 수행 중
직무 내용	<ul style="list-style-type: none"> 성별 임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안 마련 성차별고용제도 조사 종합계획 수립 성평등 고용제도 위반사례 조사 및 관행적 고용차별 현황 직권조사 (조사방법) 신고조사(신고인에 의한 조사) 및 신고 외 조사(차별조사관이 판단) 민간기업 성평등 고용 및 실천 컨설팅
추진 업무	<ul style="list-style-type: none"> 성평등임금공시 및 성별임금격차 관련 업무 일·생활 균형 신규사업 추진계획 수립 일·생활 균형 3중 세트 추진 일·생활 균형 교육 및 표준규정(안) 마련 일생활균형지원센터 운영 지원

○ 한편, ‘차별조사관’ 제도는 서울시가 자체적으로 근로감독기능을 강화하고자 설치·운영(2017.9.21.~)하고 있는 ‘노동조사관’ 제도와도 기능적으로 중복됨. 즉 ‘노동조사관’은 서울시와 그 산하기관 및 민간 위탁기관의 노동관계법 위반사항에 대한 조사·시정·권고를 주요 업무로 하고 있음.

- ‘노동조사관’은 노동관계법령에 대한 전문성을 확보하고자 임기제공무

4) 서울시는 차별조사관을 임기제지방행정주사로 채용했었음.('19.5.1.~'24.1.13.)

실국/부서/팀	직급	근무기간	주요 업무
여성가족정책실 양성평등담당관 양성평등문화팀	임기제지방행정주사 (차별조사관요원)	'19. 5. 1. ~ '24. 1. 31. (4년 9개월)	성평등임금공시 및 성별임금격차 관련 업무 일·생활 균형 신규사업 추진계획 수립 일·생활 균형 3중 세트 추진 일·생활 균형 교육 및 표준규정(안) 마련 일생활균형지원센터 운영 지원

원을 채용하여 현재까지 민생노동국 노사협력팀에 2명이 근무하고 있으며 있음.

- 따라서 ‘차별조사관’은 조례에서 정한 본래 기능을 수행하지 못하고 있으며, 서울시의 ‘노동조사관’ 제도가 유사한 기능을 수행하고 있어 폐지하여도 가능할 것으로 판단됨.

<차별조사관과 노동조사관 비교>

	차별조사관	노동조사관
법적 근거	「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례」제12조(차별조사관) (2024.5.17. 개정)	「서울특별시 노동 기본 조례」 제15조(노동조사관) (2017.9.21.신설)
채용 자격	1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람 2. 고용 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간기업의 노무부서, 법인 및 단체에서 여성정책 또는 고용 관련 활동경력이 있는 사람	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 노동 관련 활동경력이 5년 이상인 사람으로 노동단체로부터 추천을 받은 사람
업무 범위	다음 각 호 기관의 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 고용관계법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다. 1. 시 및 그 소속 행정기관 2. 자치구 3. 시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관 4. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관	다음 각 호 기관의 노동관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다. 1. 시 및 그 소속 행정기관 2. 자치구 3. 시 산하기관 4. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관

(4) 일·생활 균형 실천 기업 소속 근로자 지원 및 기업지원
근거마련 (안 제19조제2항~제4항)

- 동 개정안은 일·생활 균형 사회환경 조성 촉진을 위한 사업 지원 범위를 확대하고, 일·생활 균형을 위해 노력하는 중소기업 지원을 위한 조례상 근거를 마련하고자 함.

현행	개정안
<p>제19조(지원사업) ① 시장은 일·생활 균형 사회환경 조성 촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 일·생활 균형 문화 조성 및 확산 사업 2. 일·생활 균형 관련 전문인력 양성 사업 3. 일·생활 균형 프로그램 개발 및 보급 사업 4. 공공기관 및 기업에 대한 여성가족부의 가족친화인증 취득에 관한 컨설팅, 교육 지원 사업 5. 일·생활 균형 사회환경 조성을 위한 조사 연구, 교육 및 홍보 사업 6. 그 밖에 일·생활 균형 사회환경 조성에 필요한 사업 <p>② 시장은 제1항에 따른 사업을 수행하기 위하여 일·생활 균형 직장환경 조성과 관련된 기업, 법인 또는 단체에 예산의 범위에서 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.</p> <p><신 설></p> <p><신 설></p>	<p>제19조(지원사업) ① (현행과 같음)</p> <p>② 시장은 제1항에 따른 ----- ----- <u>단체 또는 그 소속 근로자</u>에 대하여 예산의 범위에서 행정적·재정적 지원 <u>등을 할 수 있다.</u></p> <p>③ 시장은 제2항에 따른 기업 중 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업에 3년 이내 범위에서 지방세 세무조사를 유예할 수 있다. 다만, 「지방세기본법」 제82조제2항 각 호에 해당하는 경우는 제외한다.</p> <p>④ 제2항 및 제3항에 따른 지원대상, 지원절차, 그 밖에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.</p>

- 최근 저출산 고령사회위원회가 발표한 <결혼·출산·양육 및 정부 저출생 대책 인식조사>⁵⁾ 결과에 따르면 저출생 대책 중 가장 중요하다고 생각하는 영역은 ‘일가정 양립’ 분야이며, 육아 지원제도 사용 여건 조성, 결혼·출산 지원, 휴가·휴직 지원 등의 응답이 높았음.

* 분야별 중요도: 일가정 양립(85.7%), 양육지원(85.6%), 주거 등 결혼·출산 지원(84.1%)
 * 과제별 중요도: 육아지원제도 사용 여건 조성(88.1%), 필요할 때 휴가·휴직 사용(87.5%), 소득 걱정없이 휴가·휴직 사용(87.5)

- 이에 동 개정안은 저출생 대책 마련을 위한 ‘일·생활균형’ 기업환경 조성이라는 사회변화와 정책 수요에 능동적으로 대처하고자 하는 정책 추진을 위한 것임.
- 동 개정안 제19조제2항은 제1항의 사업을 수행하기 위하여 지원하는 대상의 범위를 소속 근로자까지 확대하고 있으며, 이는 일·생활 균형 직장환경 조성에 정책 수요자인 근로자 참여가 중요하다는 점을 반영한 것임.
- 다만, 실제 지원을 위해서는 대상 근로자의 범위(상시근로자/비상시 근로자) 확정, 중복지원 여부 및 지원 절차와 사후 관리 등을 명확히 하여 효과적인 지원이 되어야 할 것임.

⁵⁾저출산고령위원회 보도자료(2024.10.14.) 참고.

[관련기업에 대한 세무조사 유예 검토]

- (개정내용) 동 개정안 제19조제3항은 일·생활 균형 직장환경 조성
을 위해 「중소기업기본법」제2조⁶⁾에 규정된 중소기업을 대상으로 지방세 세무조사유예 규정을 명시하고 있음.
- 이는 서울시가 저출생 극복을 위한 「탄생응원 서울 프로젝트」 중 중소기업이 출산·양육 장려와 일·생활 균형을 위한 제도를 적극 시행하여 ‘중소기업위라벨포인트제’ 기업으로 참여하는 기업에 대한 인센티브를 위한 것임.
- 한편 개정안에서는 대상과 범위를 제한하여 세무조사를 유예하고 있음. 즉, 대상기업은 「중소기업법」에서 정하는 중소기업으로 하고, 유예기간도 「서울시세무조사운영규칙」제14조의 ‘영세·성실기업 등에 대한 세무조사 유예 기한인 3년으로 제한하였으며, 「지방세기본법」 제82조제2항의 의거하여 탈세제보가 있는 경우, 금품을 알선하는 경우 등에 이루어지는 임의적 세무조사의 경우는 유예대상에서 제외하고 있음.
- 이처럼 ‘중소기업위라벨포인트제’에 대한 세무조사를 유예하는 제도는 현재 경기도와 인천광역시 등에서 시행하고 있으며, 경기도의 경

6) 「중소기업법」제2조(중소기업자의 범위) ①중소기업을 육성하기 위한 시책(이하 “중소기업시책”이라 한다)의 대상이 되는 중소기업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업 또는 조합 등(이하 “중소기업”이라 한다)을 영위하는 자로 한다. 다만, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항에 따른 공시대상기업집단에 속하는 회사 또는 같은 법 제33조에 따라 공시대상기업집단의 소속회사로 편입·통지된 것으로 보는 회사는 제외한다.

1. 다음 각 목의 요건을 모두 갖추고 영리를 목적으로 사업을 하는 기업
가. 업종별로 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것 (이하생략)

우에는 ‘경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원조례’가 아닌 ‘경기도 기업육성 및 지원에 관한 조례’에 우수 중소기업에 대한 지방세 세무조사시 유예 근거를 두고, ‘경기도 지방세 세무조사 운영규칙’에 세무조사 유예 규정을 두고 있음.

- (법령상 근거) 지방세 관련법령에 따르면 ‘지방세 부과’는 「지방자치법」 제13조제2항7)에 따라 지방자치단체에 속하는 사무이며, 「지방세기본법」 제5조 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정한 「서울특별시 시세 기본조례」 제3조에 따라 시세의 부과·징수를 해당 과세대상의 납세지를 관할하는 구청장에게 위임하고 있으며,
 - 아울러 세무조사와 관련해서는 「지방세기본법」 제2조8) 및 「지방세기본법」 제140조9), 그리고 「서울특별시 시세 기본 조례」 제3조제4항 「서울특별시 세무조사운영규칙」 제5조10)에 따라 시세 납세지를 관할

7) 「지방자치법」 제13조(지방자치단체의 사무 범위) ① 지방자치단체는 관할 구역의 자치사무와 법령에 따라 지방자치단체에 속하는 사무를 처리한다. 바. 지방세 및 지방세 외 수입의 부과 및 징수

8) 「지방세기본법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.36. “세무조사”란 지방세의 부과·징수를 위하여 질문을 하거나 해당 장부·서류 또는 그 밖의 물건(이하 “장부등”이라 한다)을 검사·조사하거나 그 제출을 명하는 활동을 말한다.

9) 「지방세기본법」 제140조(세무공무원의 질문·검사권) ① 세무공무원은 지방세의 부과·징수에 관련된 사항을 조사하기 위하여 필요할 때에는 다음 각 호의 자에게 질문하거나 그 자의 장부등을 검사할 수 있다. <개정 2019.12.31>

1. 납세의무자 또는 납세의무가 있다고 인정되는 자
2. 특별징수의무자
3. 제1호 또는 제2호의 자와 금전 또는 물품을 거래한 자 또는 그 거래를 하였다고 인정되는 자
4. 그 밖에 지방세의 부과·징수에 직접 관계가 있다고 인정되는 자

② 제1항의 경우에 세무공무원은 신분을 증명하는 증표를 지니고 관계인에게 보여 주어야 한다.
③ 세무공무원은 조사에 필요한 경우 제1항 각 호의 자로 하여금 보고하게 하거나 그 밖에 필요한 장부등의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2019.12.31.>

10) 「서울특별시 세무조사운영규칙」 제5조(세무조사의 관할) ① 세무조사는 「서울특별시 시세 기본조례」 제3조제1항에 따라 시세의 납세지를 관할하는 구청장이 수행한다. 다만, 구청장이 세무조사를 의뢰하거나 부당하게 지방세를 포탈하거나 환급 또는 감면 받는 등 세무조사가 필요하다고 인정되는 경우에는 시장이 세무조사를 할 수 있다. <개정 2017.6.1., 2020.6.4., 2022.1.13.>

하는 구청장이 수행하도록 되어 있음.

- 따라서 개정안에서 관련 기업에 세무조사를 유예하는 규정을 두는 개정을 하게 되면, 서울시 세무담당부서에서 납세지 관할 구청장과 협의하고, 이 조례 개정안의 내용으로 「서울특별시 세무조사운영규칙」을 개정하여 시행하게 되는 것임. 현재 집행부서에 따르면 동 규칙 개정과 관련하여 세무부서와 협의를 완료한 것으로 파악됨.
- 현재 유사한 세무조사 유예사례로서 「서울특별시 세무조사운영규칙」 제14조는 영세·성실기업에 대한 세무조사를 3년간 유예하는 규정을 두고 있음.

서울특별시 세무조사운영규칙

제14조(영세·성실기업 등에 대한 세무조사 유예) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 유예대상자 선정일 현재 지방세 체납액이 없는 경우에는 세무조사를 3년간 유예한다. <개정 2017.6.1., 2020.6.4.>

1. 최근 5년간 10억원 미만의 부동산을 취득한 자
2. 「서울특별시 모범납세자 등의 지원에 관한 조례」 제2조제3호에 따라 유공납세자로 선발된 자
3. 「중소기업기본법」 제2조제2항에 따른 소기업 및 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」 제2조에 따른 소상공인. 다만, 최근 5년간 20억원 이상의 부동산을 취득한 소기업 및 소상공인은 제외한다.
4. 「서울특별시 고용우수기업 인증 및 지원 조례」에 따라 인증된 고용우수 중소기업
5. 고용노동부장관이 인증한 「고용창출 100대 우수기업」 중 중소기업

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 경우에는 유예대상에서 제외한다.

1. 해당 법인에 대한 탈세정보가 포착된 경우
2. 건설업으로 등록된 법인이 연간 도급가액 100억원 이상의 시공을 하는 경우
3. 법인의 종업원 수가 50인을 초과하는 경우

○ (검토의견) 지방세 및 세무조사 관련 법령 및 위임조항에 따라 일·생활 균형 제도 구성에 참여하는 기업에 대해 세무조사를 유예하기 위해, ‘서울특별시 남녀고용평등과 일·생활균형지원에 관한 조례’를 개정하고 이에 근거해 「서울시세무조사운영규칙」을 개정하는 것은 가능하다고 판단됨.

- 다만, ‘서울특별시 남녀고용평등과 일·생활균형지원에 관한 조례’의 양성평등과 저출생 극복이라는 목적이나 취지 달성을 위해 조세 포탈과 성실한 납세의무 이행을 위한 ‘지방세법’상의 제도인 세무조사

라는 ‘실체적 관련성’이 없는 반대급부를 조건으로 하는 것에 대해서는 신중한 검토가 필요하다고 판단됨.

- 최근 정부 ‘제4차 인구비상대책회의’(2027.9.25.)에서도 가족친화 인증기업과 일·생활 균형 우수기업으로 선정된 중소기업에 대한 국세청 정기 세무조사 유예 및 지방세 세무조사 유예방안이 논의된 만큼 정부의 법령상·행정상 조치를 기다려 필요시 서울시 관련 조례 개정을 검토해 보는 것도 가능할 것임.

다. 부서 의견

- 집행부서인 양성평등담당관에서는 유사하거나 내용이 중복되는 위원회와 계획의 통합·정비를 통해 효율적이고 종합적인 운영이 가능하고, 저출생 극복을 위한 기업 지원의 일환으로 정부에서 추진하는 육아휴직 대체인력 근로자 지원금 지급, 지방세 세무조사 유예의 근거를 마련하는 취지와 개정내용에 동의함.

3 종합 의견

- 동 개정안의 유사·중복 운영되는 양성평등고용정책 종합계획 수립과 양성평등고용정책위원회, 차별조사관 제도 운영 사항을 정비하여 입법 실효성을 강화하고 양성평등고용정책의 종합적이고 내실있는 수립과 추진을 위한 것으로 개정의 타당성은 있다고 판단됨.

- 다만, 참여기업에 대한 세무조사 유예와 관련하여서는, 저출생 극복 및 일·생활 균형 문화 조성이라는 조례 목적과는 그 근거 및 목적을 달리하는 세법상의 수단을 반대급부로 한다는 점에서 신중한 접근이 요청된다고 판단됨.

문 의 처
02-2180-8146

IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

V. 토론요지 : 「없음」

VI. 심사결과 : 원안 가결

VII. 소수의견 요지 : 「없음」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례 일부개정조례안 (신복자 의원 발의)

의안 번호	2175
----------	------

발 의 년 월 일: 2024년 10월 15일
발 의 자: 신복자 의원(1명)
찬 성 자: 강석주, 김영철, 김재진,
김태수, 남궁역, 박 석,
소영철, 옥재은, 유만희,
윤영희, 이봉준, 최진혁,
홍국표 의원(13명)

1. 제안이유

- 양성평등고용정책위원회, 양성평등고용정책 종합계획, 차별조사관 등의 역할이 양성평등위원회 및 양성평등정책 시행계획, 서울시 노동조사관과 유사하거나 중복되므로, 위원회 및 시행계획 등을 통합 및 정비하여 운영의 효율성을 높이고 종합적으로 운영하여 정책의 내실화를 기함
- 저출생 극복의 일환으로 정부가 육아휴직 대체인력에 대한 지원을 강화하는 정책 흐름에 맞춰 일·생활 균형 실천 기업의 소속 근로자에게 직접 지원금 등을 지급할 수 있는 근거를 마련하고, 우수기업에 대한 세무조사 유예 근거를 마련하고자 함

2. 주요내용

- 가. 양성평등고용정책 종합계획을 양성평등정책 시행계획에 포함할 수 있도록 함 (안 제5조제3항 신설)
- 나. 양성평등고용정책위원회의 기능을 양성평등위원회에서 대신할 수 있도록 함 (안 제6조제3항 신설)
- 다. 서울시 노동조사관의 역할과 유사·중복되는 차별조사관 직제 폐지 (제12조 삭제)

라. 일 생활 균형 실천 기업 소속 근로자 지원 근거 마련 (안 제19조제 2항)

마. 시장이 지정하는 기업에 대한 '세무조사 유예' 근거 마련 (안 제19조 제3항)

3. 참고사항

가. 관계법령 : 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 ,
서울특별시 양성평등 기본조례

나. 예산조치 : 비용추계서 참조

다. 기타 : 신 구조문 대비표

서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례 일부개정조례안

서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

- ③ 시장은 제1항의 종합계획을 「서울특별시 양성평등 기본 조례」 제6조에 따른 양성평등정책 시행계획에 포함하여 수립할 수 있다.

제6조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

- ③ 제1항에 따른 위원회는 「서울특별시 양성평등 기본 조례」에 따른 서울특별시 양성평등위원회에서 대신할 수 있다.

제12조를 삭제한다.

제19조제2항을 다음과 같이 하고, 같은 조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설한다.

- ② 시장은 제1항에 따른 사업 수행과 관련하여 일·생활 균형 직장환경 조성 촉진을 위하여 노력하는 기업·법인·단체 또는 그 소속 근로자에 대하여 예산의 범위에서 행정적·재정적 지원 등을 할 수 있다.
- ③ 시장은 제2항에 따른 기업 중 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업

업에 3년 이내 범위에서 지방세 세무조사를 유예할 수 있다. 다만, 「지방세기본법」 제82조제2항 각 호에 해당하는 경우는 제외한다.

④ 제2항 및 제3항에 따른 지원대상, 지원절차, 그 밖에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제5조(양성평등고용정책 종합계획 수립) ①·② (생 략) <u><신 설></u></p>	<p>제5조(양성평등고용정책 종합계획 수립) ①·② (현행과 같음) ③ <u>시장은 제1항의 종합계획을 「서울특별시 양성평등 기본 조례」 제6조에 따른 양성평등정책 시행계획에 포함하여 수립할 수 있다.</u></p>
<p>제6조(양성평등고용정책위원회 설치 및 기능) ①·② (생 략) <u><신 설></u></p>	<p>제6조(양성평등고용정책위원회 설치 및 기능) ①·② (현행과 같음) ③ <u>제1항에 따른 위원회는 「서울특별시 양성평등 기본 조례」에 따른 서울특별시 양성평등위원회에서 대신할 수 있다.</u></p>
<p>제12조(차별조사관) ① <u>시장은 양성평등 고용 및 고용환경 조성을 위하여 차별조사관(이하 “조사관”이라 한다)을 둘 수 있다.</u> ② <u>조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 3명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.</u> 1. <u>변호사 또는 공인노무사 자격증 소지 후 관련 분야에서</u></p>	<p><u><삭 제></u></p>

근무한 경력이 있는 사람

2. 고용 관련 국제기구나 국가, 지방자치단체, 공공기관, 연구소, 민간기업의 노무부서, 법인 및 단체에서 여성정책 또는 고용 관련 활동경력이 있는 사람

③ 조사관은 다음 각 호 기관의 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 고용관계법, 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 수탁 받아 수행하는 기관

④ 조사관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 조사관

을 그만 둔 경우에도 또한 같다.

⑤ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.

제19조(지원사업) ① (생략)

② 시장은 제1항에 따른 사업을 수행하기 위하여 일·생활 균형 직장환경 조성과 관련된 기업, 법인 또는 단체에 예산의 범위에서 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

<신설>

<신설>

제19조(지원사업) ① (현행과 같음)

② 시장은 제1항에 따른 사업 수행과 관련하여 일·생활 균형 직장환경 조성 촉진을 위하여 노력하는 기업·법인·단체 또는 그 소속 근로자에 대하여 예산의 범위에서 행정적·재정적 지원 등을 할 수 있다.

③ 시장은 제2항에 따른 기업 중 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업에 3년 이내 범위에서 지방세 세무조사를 유예할 수 있다. 다만, 「지방세기본법」 제82조제2항 각 호에 해당하는 경우는 제외한다.

④ 제2항 및 제3항에 따른 지원 대상, 지원절차, 그 밖에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.

서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례

일부개정조례안 비용추계서

I. 비용추계 요약

1. 비용발생 요인

- 서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례 일부개정조례안

연번	조·항	추계대상 여부	판단 내용
1	제19조(지원사업)제2항	○	일·생활 균형 직장환경 조성 촉진을 위하여 노력하는 기업·법인·단체 소속 근로자 대한 재정적 지원비용 발생 ⇒ 총비용 9,550,000천원 발생
2	제19조(지원사업)제3항	×	별도의 세입감소 ¹⁾ 는 없을 것으로 예상됨

2. 비용추계의 전제

가. 대상

- 일·생활 균형 직장환경 조성 촉진 노력 기업·법인·단체 소속 근로자 대한 지원비용(안 제19조제2항)
 - 육아휴직 대체인력 근로자 지원
 - 육아휴직 동료응원수당 급여
 - 서울형 출산휴가급여 지원

나. 전제

- 육아휴직 대체인력 근로자 지원 : 월 20만원, 최대 6개월 지급
 - 육아휴직자의 대체인력으로 근무한 자에게 지원금 지급
- 육아휴직 동료응원수당 : 월 10만원, 최대 12개월 지급
 - 육아휴직자의 대체인력 채용이 어려울 경우 대직자에게 수당 지원
- 서울형 출산휴가급여 지원 : 최대 90만원 지급
 - 출산휴가 90일 중 마지막 30일 통상임금에서 정부지원금을 제외한 급여 지원

- 육아휴직 대체인력 근로자 지원(매년 동일 조건을 전제)
 - (지원비용) 200천원²⁾으로 전제
 - (지원대상) 625명³⁾을 전제
 - (기 간) 4.3개월⁴⁾을 전제

1) 지방세 세무조사를 유예할 수 있게 규정함에 따라 세입감소 발생으로 볼 여지가 있으나 세무조사를 실시한다고 하여 필연적으로 누락세원을 추정하는 것은 아니므로 비용추계 대상에서 제외함

2) 서울시 관련부서 문의결과 사업 시행 초기인 점을 감안하여 월 20만원으로 책정

3) 서울시 관련부서 문의결과 육아휴직자 발생 시 기본적으로 대체인력을 채용하되, 대체인력 채용이 어려울 경우 동료응원수당을 지급하며, 두 지원금이 같은 육아휴직자에 대해서 발생하므로 지원인원(1차 모집결과를 토대로 2025년은 1,250명 추산)을 1:1로 나누어 각 625명으로 산정

4) 최대 6개월 지원 예정이나, 신청시기에 따른 지원기간 고려 4.3개월 추산

- 육아휴직 동료응원수당(매년 동일 조건을 전제)
 - (지급비용) 100천원⁵⁾으로 전제
 - (지급대상) 625명⁶⁾을 전제
 - (기 간) 9개월⁷⁾을 전제
- 서울형 출산휴가급여 지원(매년 동일 조건을 전제)
 - (지원비용) 900천원⁸⁾으로 전제
 - (지원대상) 900명⁹⁾을 전제
 - (기 간) 1개월¹⁰⁾을 전제
- 2025년부터 비용이 발생하며 매년 소요됨을 전제
 - ※ 추계기간(2025~2029년) 이후에도 계속 발생
- 물가상승률 미반영

다. 추계기간 : 시행일로부터 5년(2025년~2029년)

라. 방법

- 서울시 여성가족실 관련부서 제공자료를 토대로 작성

3. 비용추계의 결과

- 총비용 = **9,550,000천원**(연평균 1,910,000천원)

(단위 : 천원)

구분	연도	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도	합계
지출	육아휴직 대체인력 근로자 지원 비용(안 제19조제2항)	537,500	537,500	537,500	537,500	537,500	2,687,500
	육아휴직 동료응원수당 지원 비용(안 제19조제2항)	562,500	562,500	562,500	562,500	562,500	2,812,500
	서울형 출산휴가급여 지원비용 (안 제19조제2항)	810,000	810,000	810,000	810,000	810,000	4,050,000
	소계(a)	1,910,000	1,910,000	1,910,000	1,910,000	1,910,000	9,550,000
수입	-	-	-	-	-	-	-
	소계(b)	-	-	-	-	-	-
□ 총 비용(a-b)		1,910,000	1,910,000	1,910,000	1,910,000	1,910,000	9,550,000

주 : 서울시 여성가족실 제공자료를 토대로 작성

5) 서울시 관련부서 문의결과 사업 시행 초기인 점을 감안하여 월 20만원으로 책정

6) 육아휴직 대체인력 근로자 지원 대상 참조

7) 최대 1년 지원 예정이나, 신청시기 및 대체인력 채용기간 고려 9개월 추산

8) '23년 10~29인 규모 기업(신청기업 중 31.1%로 가장 많음)의 30~34세 여성('23년 서울 평균 출산연령 34.57세 고려)의 월 평균 정액급여 276.1만원을 기준으로 2024년 서울 임금상승률 3.9%를 2년간 적용한 금액으로 산정

9) '24년 누적 약 500개사 신청 예상, '25년 말까지 1,500개사 추산, 기업당 0.6명 적용 900명 산정

10) 출산휴가 90일 중 마지막 30일에 대해서만 지원하므로 1개월 책정

4. 덧붙이는 의견 : 동 개정안 사업은 2025년 시행예정¹¹⁾으로 현재 기시행사업으로 볼 수 없어 비용 추계 대상으로 판단하였음

5. 작성자

시의회사무처 재정분석담당관

담 당 관 오 희 선

추계세제팀장 김 중 헌

추계분석관 손 제 승

☎ 02-2180-7954

e-mail : smclt22@seoul.go.kr

II. 비용추계의 상세내역

1. 비용요소

- 일·생활 균형 직장환경 조성 촉진 노력 기업·법인·단체 소속 근로자 대한 지원비용(안 제19조제2항)
 - 육아휴직 대체인력 근로자 지원
 - 육아휴직 동료응원수당 지급
 - 서울형 출산휴가급여 지원

2. 세부추계내역

가. 총비용 = 9,550,000천원(연평균 1,910,000천원)

$$\sum_{i=1}^5 (\text{①육아휴직 대체인력 근로자 지원 연평균비용} + \text{②육아휴직 동료응원수당 지급 연평균비용} + \text{③서울형 출산휴가급여 지원 연평균비용})_i$$

$i = \text{비용추계 연차(2025년~2029년)}$

11) 서울시 중소기업 워라벨 포인트제 인센티브

연번	지원내용	제공시기(예정)
1	· 육아휴직 대체인력 지원 - 육아휴직자 공백기간 동안 우수한 경력보유여성을 인턴으로 연계 지원(최대 6개월 생활임금 지원) * '24년 시범 운영, '25년부터 본사업으로 추진	'24년
2	· 동료응원수당 - 육아휴직자 발생 시 대직자에게 월 30만원 지급	'25년
3	· 서울형 출산휴가 급여 보전 - 통상임금에서 정부지원금을 제외한 출산휴가 급여 보전(최대 110만원)	'25년
4	· 서울시세 세무조사 유예 자격 부여	'25년

자료 : 서울특별시 보도자료 「'서울시 중소기업 워라벨 포인트제' 최초 145개 기업 선정... 2차 모집 시작」(2024. 8. 26.)

$$\begin{aligned} \text{나. 연평균 비용} &= 1,910,000\text{천원}(\text{①} + \text{②} + \text{③}) \\ &= 537,500\text{천원} + 562,500\text{천원} + 810,000\text{천원} \end{aligned}$$

- ① 육아휴직 대체인력 근로자 지원
 - = 537,500천원
 - = 지원비용(P) × 지원대상(Q) × 기간(T)
 - = 200,000천원 × 625명 × 4.3개월
- ② 육아휴직 동료응원수당 지급 연평균 비용
 - = 562,500천원
 - = 지급비용(P) × 지급대상(Q) × 기간(T)
 - = 100,000천원 × 625명 × 9개월
- ③ 서울형 출산휴가급여 지원 연평균 비용
 - = 810,000천원
 - = 지원비용(P) × 지원대상(Q) × 기간(T)
 - = 900,000천원 × 900명 × 1개월