

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안

(이영실 의원 대표 발의)

의안 번호	562
----------	-----

발의년월일 : 2019년 3월 29일
발 의 자 : 이영실, 김혜련, 이병도,
오현정, 김동식, 김용연,
봉양순, 서윤기, 이정인,
김화숙, 김소양 의원 (11명)

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 해소, 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

2. 주요내용

- 서울특별시 직장맘지원센터를 설치·운영에 관한 사항을 규정함 (안 제45조 ~ 안 제47조)
- 성평등노동정책 시행계획을 수립할 수 있도록 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

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안

서울특별시 성평등 기본 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

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 서울특별시 직장맘 지원센터(이하 “직장맘 지원센터”라 한다)를 둘 수 있다.

② 직장맘 지원센터는 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(직장맘 지원센터에 대한 지원) 시장은 직장맘 지원센터의 조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 직장맘 지원센터의 설치 및 운영에 필요한 경비와 사업비 등의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

제47조(보고 및 조사) 시장은 직장맘 지원센터의 효율적인 운영을 위하여 필요할 경우에는 센터장에게 시설 및 운영에 관한 사항을 보고하게 하거나, 관계 공무원에게 장부 또는 서류를 조사·검사하게 할 수 있다.

제7장제47조를 제59조로 한다.

제8장(제48조부터 제56조까지)을 다음과 같이 신설한다.

제8장 성평등노동정책 시행계획 및 추진체계

제48조(성평등 노동정책 시행계획 수립) ① 시장은 성별임금격차 해소를 위

한 성평등노동정책 시행계획을 수립·시행하여야 한다.

② 성평등노동정책 시행계획에는 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 해소

나. 성평등 노동실태 관련 조사·연구 및 교육

다. 그 밖의 성평등 노동환경 개선을 위한 사업

③ 시장은 성평등노동정책 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요하면 자치구청장·공공기관의 장 및 그 밖의 법인 또는 단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

④ 제3항에 따른 협조요청을 받은 자치구청장 등은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.

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. 서울시 성별임금격차개선 기본계획 수립에 관한 사항

2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항
3. 서울시, 산하기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 인센티브 마련에 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 소

집한다.

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 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 개선을 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 투자·출자·출연기관

4. 시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관

④ 조사관은 제3항의 기관 및 민간기업의 성평등 고용 및 실천을 증진을 위해 다음 사항을 할 수 있다.

1. 성차별고용제도 조사 종합계획 수립

2. 성별임금격차 실태조사

3. 성별임금격차 인식개선 및 개선방안 마련

4. 성평등 고용 및 실천 컨설팅

5. 성평등 고용제도 위반사례 조사 및 관행적 고용차별 현황 직권조사

6. 기타 성평등 노동정책 실현을 위한 정책

⑤ 조사대상기관의 장은 제3항 및 제4항에 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>제18조(일·가족 양립 지원) 시장은 여성과 남성이 <u>사회생활과 가족생활을 조화롭게 양립할 수 있도록</u> 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>1. ~ 7. (생 략)</p> <p><u><신 설></u></p> <p>8. (생 략)</p> <p style="padding-left: 40px;">제7장 <u>보칙</u></p> <p><u><신 설></u></p>	<p>제18조(일·생활 균형 지원) ----- ----- <u>일과 생활을 균형있게 할 수 있도록</u> ----- -----</p> <p>-.</p> <p>1. ~ 7. (현행과 같음)</p> <p>8. <u>직장맘지원센터 지원 확충 및 활성화</u></p> <p>9. (현행 제8호와 같음)</p> <p>제7장 <u>서울특별시 직장맘지원센터 제45조(설치 및 기능) ①</u> 시장은 제18조제8호에 따라 <u>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.</u></p> <p><u>② 직장맘 지원센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.</u></p> <p>1. <u>직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업</u></p> <p>2. <u>직장여성의 남녀고용평등 지원 사업</u></p>

현행	개정안
<p><u><신 설></u></p> <p><u><신 설></u></p> <p><u>제45조·제46조 (생략)</u></p> <p><u>제47조 (생략)</u></p> <p><u><신 설></u></p>	<p><u>3. 일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업</u></p> <p><u>4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업</u></p> <p><u>5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항</u></p> <p><u>제46조(직장맘 지원센터에 대한 지원) 시장은 직장맘 지원센터의 조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 직장맘 지원센터의 설치 및 운영에 필요한 경비와 사업비 등의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.</u></p> <p><u>제47조(보고 및 조사) 시장은 직장맘 지원센터의 효율적인 운영을 위하여 필요할 경우에는 센터장에게 시설 및 운영에 관한 사항을 보고하게 하거나, 관계 공무원에게 장부 또는 서류를 조사·검사하게 할 수 있다.</u></p> <p><u>제57조·제58조 (현행 제45조 및 제46조와 같음)</u></p> <p><u>제59조 (현행 제47조와 같음)</u></p> <p><u>제8장 성평등노동정책 시행계획</u></p>

현행	개정안
<p><u><신 설></u></p>	<p style="text-align: center;"><u>및 추진체계</u></p> <p><u>제48조(성평등 노동정책 시행계획 수립) ① 시장은 성별임금격차 해소를 위한 성평등노동정책 시행계획을 수립·시행하여야 한다.</u></p> <p><u>② 성평등노동정책 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 성평등노동정책의 기본방향 및 추진 목표</u> <u>2. 성평등노동정책의 추진과제와 추진방법</u> <u>3. 성평등노동정책 추진과 관련된 채용의 조달 및 운용방향</u> <u>4. 성평등노동정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항</u> <ol style="list-style-type: none"> <u>가. 성별임금격차 해소</u> <u>나. 성평등 노동실태 관련 조사·연구 및 교육</u> <u>다. 그 밖의 성평등 노동환경 개선을 위한 사업</u> <p><u>③ 시장은 성평등노동정책 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요하면 자치구청장·공공기관의 장 및</u></p>

현행	개정안
<p data-bbox="204 750 363 795"><신설></p>	<p data-bbox="850 353 1431 465"><u>그 밖의 법인 또는 단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다.</u></p> <p data-bbox="850 488 1431 734"><u>④ 제3항에 따른 협조요청을 받은 자치구청장 등은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.</u></p> <p data-bbox="813 757 1431 1137"><u>제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능) ① 성평등노동정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 성별임금격차개선위원회(이하 “격차개선위원회”라 한다)를 둔다.</u></p> <p data-bbox="850 1160 1431 1272"><u>② 격차개선위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.</u></p> <ol data-bbox="850 1294 1431 1930" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="850 1294 1431 1406"><u>1. 서울시 성별임금격차개선 기본 계획 수립에 관한 사항</u> <li data-bbox="850 1429 1431 1541"><u>2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항</u> <li data-bbox="850 1563 1431 1742"><u>3. 서울시, 산하기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 인센티브 마련에 관한 사항</u> <li data-bbox="850 1765 1431 1877"><u>4. 민간기업의 성평등임금격차 개선에 관한 사항</u> <li data-bbox="850 1899 1431 1930"><u>5. 그 밖에 성평등노동정책을 위하</u>

현행	개정안
<p><신설></p>	<p>여 필요한 사항</p> <p>제50조(격차개선위원회 구성) ① 격차개선위원회는 위원장 2명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>② 위원장은 시장과 위촉직 위원 중에서 호선하는 자가 되고, 부위원장은 성평등노동정책 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원으로 한다.</p> <p>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.</p> <p>④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 성평등노동정책 업무 담당과장이 된다.</p>
<p><신설></p>	<p>제51조(격차개선위원회 위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전</p>

현행	개정안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>임자의 남은 기간으로 한다.</u></p> <p><u>제52조(격차개선위원회 위원의 해촉) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우</u> <u>2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우</u> <u>3. 제54조제6항에도 불구하고 회피신청을 하지 아니한 경우</u> <u>4. 사망, 국외이주, 장기간의 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우</u> <u>5. 위원회의 활동에 장기간 출석하지 아니한 경우</u> <u>6. 그 밖에 품위손상 등 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우</u>
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제53조(격차개선위원회 위원장 등의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.</u></p> <p><u>② 부위원장은 위원장을 보좌하</u></p>

현행	개정안
<p><u><신설></u></p>	<p>며, <u>위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.</u></p> <p>제54조(격차개선위원회 회의) ① <u>격차개선위원회의 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.</u></p> <p>② <u>정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있는 경우에 위원장이 소집한다.</u></p> <p>③ <u>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.</u></p> <p>④ <u>격차개선위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</u></p> <p>⑤ <u>위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원</u></p>

현행	개정안
<p><신설></p>	<p>또는 <u>관련분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.</u></p> <p>⑥ <u>위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안건의 심의·조정에서 제척된다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>해당 안건에 관하여 이해관계가 있는 경우</u> 2. <u>해당 안건의 관계자와 같은 기관에 소속된 경우</u> 3. <u>해당 안건의 관계자와 친족관계에 있는 경우</u> <p>⑦ <u>위원은 제6항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·조정을 회피할 수 있다.</u></p> <p>제55조(격차개선위원회 <u>분과위원회</u>) ① <u>격차개선위원회에는 소관 사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.</u></p> <p>② <u>제1항의 분과위원회에 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>분과위원회는 격차개선위원회의 위원 중에서 위원장을 제외한</u>

현행	개정안
<p><신설></p>	<p><u>위촉직 위원으로 구성한다.</u></p> <p><u>2. 분과위원회의 위원장은 분과위원회의 업무를 총괄하며 분과위원회 위원 중에서 호선한다.</u></p> <p><u>③ 분과위원회는 소관 사항을 심의·의결한다.</u></p> <p><u>④ 분과위원회의 세부운영은 규칙으로 정한다.</u></p> <p><u>제56조(차별조사관) ① 시장은 성평등 고용 및 노동환경 개선을 위하여 차별조사관(이하 “조사관”이라 한다)을 둘 수 있다.</u></p> <p><u>② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 3명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.</u></p> <p><u>1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람</u></p> <p><u>2. 노동 관련 국제기구나 국가·지방자치단체·공공기관·연구소·민간기업의 노무부서·노동조합 등 법인 및 단체에서 여성정책 또는 노동 관련 활동경력이 있는 사람</u></p>

현행	개정안
	<p>③ <u>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.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>시 및 그 소속 행정기관</u> 2. <u>자치구(시의 위임사무와 서울 소재 자치구의 구청장이 해당 자치단체의 조례에 근거하여 조사를 의뢰한 사항에 한한다.)</u> 3. <u>시 산하 투자·출자·출연기관</u> 4. <u>시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관</u> <p>④ <u>조사관은 제3항의 기관 및 민간기업의 성평등 고용 및 실천을 증진을 위해 다음 사항을 할 수 있다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>성차별고용제도 조사 종합계획 수립</u> 2. <u>성별임금격차 실태조사</u> 3. <u>성별임금격차 인식개선 및 개선 방안 마련</u> 4. <u>성평등 고용 및 실천 컨설팅</u>

현행	개정안
<p data-bbox="391 884 566 929" style="text-align: center;"><u><신설></u></p>	<p data-bbox="853 347 1436 526">5. <u>성평등 고용제도 위반사례 조사 및 관행적 고용차별 현황 직권조사</u></p> <p data-bbox="853 548 1436 660">6. <u>기타 성평등 노동정책 실현을 위한 정책</u></p> <p data-bbox="853 683 1436 862">⑤ <u>조사대상기관의 장은 제3항 및 제4항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.</u></p> <p data-bbox="1029 884 1220 929" style="text-align: center;"><u>제9장 보칙</u></p>

서울특별시 성평등 기본조례 일부개정조례안 비용추계서 미첨부 사유서

1. 비용발생 요인

- 서울특별시 성평등 기본조례 일부개정조례안 제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능), 제50조(구성), 제55조(분과위원회)에 따라 서울시 성별임금격차개선위원회 운영비용 발생

* 같은 조례안 제7장(서울특별시 직장맘지원센터)의 제45조(설치 및 기능) 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		2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	합계
세입	-	-	-	-	-	-	-
	소계(a)	-	-	-	-	-	-
세출	서울시 성별임금격차개선 위원회 운영비 (조례안 제6조)	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

붙임

직장맘 지원센터 운영 (안 제45, 46조 관련)

- 사업목적 : 여성의 노동권과 모성권리 보호를 위한 직장맘지원센터 운영으로 직장맘의 경력단절을 예방하고 여성 역량 강화
- 추진근거 : 서울특별시 가족친화 사회환경조성 및 지원에 관한 조례 제9조제3호 및 제10조 ~ 제13조
- 사업내용
 - 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업
 - 직장여성의 남녀고용평등 지원사업
 - 직장맘 노동법 및 역량강화 교육
 - 일·가족 양립 및 가족친화 사회문화 조성사업 등
- '19년 예산 : 1,562백만원

여성가족정책실 차별조사관 채용 경과 (안 제56조 관련)

- 채용목적 : 여성정책담당관 소속 차별조사관 분야 임기제 공무원 신규임용하여 성평등 고용 및 성별임금격차 인식개선 추진
- 근 거 : 지방공무원법 제25조의5,
지방공무원임용령(대통령령 제29180호) 제21조의 3
- 직무 내용
 - 성차별고용제도 조사 종합계획 수립
 - 성별 임금격차 실태조사
 - 성별임금격차 인식개선 및 개선방안 마련
 - 성평등 고용제도 위반사례 조사 및 관행적 고용차별 현황 직권조사
 - 민간기업 성평등 고용 및 실천 컨설팅
- 추진경과 및 향후일정 ※ 금회 1명 채용(6급 임기제)
 - 2018. 12. 1 : 차별조사관 도입 관련 정원조정 및 운영계획수립
 - 2018. 12. 4 : 정원조정 요청(여성정책담당관 → 조직담당관)
 - 2018. 12. 12 : 일반임기제공무원 인력충원 기본계획 수립
 - 2018. 12. 12 : 임용계획 심의요청(여성정책담당관 → 인사과)
 - 2018. 12월 : 임용계획 승인 및 통보(인사과 → 여성정책담당관)
 - 2019. 1월 ~ 3월 : 임용공고 및 원서접수, 심사·면접(인재개발원)
 - 2019. 4 : 임용승인 예정(3.22합격자 발표)