

● 제324회 ●
서울특별시의회(정례회)
제1차 보건복지위원회

서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례
전부개정조례안
검 토 보 고 서

2024. 6. 13.

보 건 복 지 위 원 회
수 석 전 문 위 원

【 황유정 의원 발의 】

의안번호 1868

I. 조례안 개요

1. 발의자 및 제안경과

가. 발 의 자 : 황유정 의원 (찬성 17명)

나. 발 의 일 : 2024. 5. 27.

다. 회 부 일 : 2024. 5. 30.

2. 제안이유 및 주요내용

가. 제안이유

- 현행 조례의 상위법인 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 반영하여 조례의 제명을 「서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례」로 수정하고, 기존 「서울특별시 성평등 기본 조례」에서 규정하고 있는 ‘서울특별시 직장맘지원센터’와 ‘성평등노동정책 종합계획 및 추진체계’에 관한 사항을 동 조례로 이관하기 위함임.

나. 주요내용

- 조례의 제명을 서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례로 함.
- 양성평등노동정책 종합계획 수립·시행에 관한 사항을 규정함.
- 양성평등고용정책위원회 설치·운영에 관한 사항을 규정함.
- 서울특별시 일·생활 균형 지원센터 설치·운영에 관한 사항을 규정함.
- 서울특별시 직장맘지원센터 설치·운영에 관한 사항을 규정함.

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」,

「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

나. 예산조치 : 비용추계서 비대상 사유서 참조

다. 기 타 : 해당 없음.

II. 검토의견 (수석전문위원 주병준)

1 조례안의 개요

- 본 조례안은 현행 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」를 상위법인 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함)을 반영하여 조례의 목적과 제명 등을 변경하고, 현행 「서울특별시 성평등 기본 조례」에서 규정하고 있는 ‘서울특별시 직장맘지원센터’와 ‘성평등노동정책 종합계획 및 추진체계’에 관한 사항을 동 조례안에 이관하여 전부개정하려는 것임.
- 개정 방식을 전부개정 방식으로 하고 있으나 현행 조례의 내용을 대부분 이기하거나 통합규정하고, 상위법 「남녀고용평등법」의 일부내용을 반영하여 보완하고 있음.

<조례안의 제명 및 조문 배열>

| 서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례 | |
|---------------------------------|----------------------------|
| 제1조(목적) | 제11조(운영세칙) |
| 제2조(정의) | 제12조(차별조사관) |
| 제3조(시장의 책무) | 제13조(직장 내 성희롱의 금지) |
| 제4조(사업주의 책무) | 제14조(직업능력 개발) |
| 제5조(양성평등고용정책 종합계획 수립) | 제15조(일·생활 균형 자원센터 설치 및 기능) |
| 제6조(양성평등고용정책위원회 설치 및 기능) | 제16조(직장맘지원센터 설치 및 기능) |
| 제7조(위원회 구성) | 제17조(운영의 위탁) |
| 제8조(위원장 등의 직무) | 제18조(실태조사 실시) |
| 제9조(위원회 운영) | 제19조(지원사업) |
| 제10조(위원회 분과위원회) | 제20조(시행규칙) |
| | 부 칙 |

2 주요사항 검토

□ 총칙 규정(안 제1조~제4조)

- 본 조례안은 총칙규정에서 목적(안 제1조), 용어정의(안 제2조), 시장의 책무(안 제3조)와 사업주의 책무(안 제4조)에 대해 명시하고 있으며, 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 필요한 기본적, 총괄적 사항을 규정하고 있음.
- 안 제1조(목적)에서는 동 조례안의 상위법인 「남녀고용평등법」 및 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(이하 ‘가족친화법’이라 함)에 따라 현행 조례에서 사용하고 있는 ‘노동자’를 상위법에서 사용하는 ‘근로자’로 통일하여 수정하고, 남녀고용평등 실현이라는 목적을 추가로 명시하여 조례안이 달성하고자 하는 목적을 명시하였음.
- 안 제3조(시장의 책무)는 동 조례안의 목적을 효과적으로 달성하기 위해 시장 수행해야 할 책임과 의무를 규정하고 있으며, 안 제4조(사업주의 책무)는 사업주가 남녀고용평등 실현과 근로자의 일·생활 균형 직장환경 조성을 위하여 노력하여야 한다고 규정하고 있음.
- 안 제4조와 관련해 상위법에서도 사업주의 책무를 명시하고 있으며, 특히 「남녀고용평등법」에서는 제37조(벌칙), 제38조(양벌 규정), 제39조(과태료) 규정을 두고 동 법에서 규정하고 있는 사항을 위반한 경우에 과태료 등을 부과하도록 되어 있어 상위법

에서 규정하고 있는 사업주 책무에 관한 사항은 입법에 따른 효과성이 있다고 볼 수 있으나¹⁾, 법률에서 조례에 사업주의 의무 부과나 벌칙에 관하여 위임하고 있지 않아²⁾ 안 제4조에서 규정하고 있는 사업주의 책무는 선언적 성격으로서 조례가 아닌 법령에 의해 이행이 담보됨.

<사업주 등의 책무 관련 규정>

| 조례안 제4조(사업주의 책무) | 남녀고용평등법 제5조(근로자 및 사업주의 책무) | 가족친화법 제4조(사업주의 책무) |
|---|--|---|
| <p>① 사업주는 사업장의 남녀고용평등의 실현과 가족친화 제도 도입·확대 등 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화 조성 및 근로자의 일·생활 균형 직장환경 조성을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 가족친화제도의 운영에 있어 근로자의 참여를 촉진하기 위하여 노력하여야 한다.</p> | <p>① (생략)</p> <p>② 사업주는 해당 사업장의 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 관행과 제도를 개선하여 남녀근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.</p> | <p>① 사업주는 가족친화제도의 도입·확대 등 가족친화 직장환경의 조성을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 가족친화제도의 운영에 있어 근로자의 참여를 촉진하기 위하여 노력하여야 한다.</p> |

- 그럼에도 남녀고용평등과 일·생활 균형 직장환경 조성을 위해서는 사업주의 적극적인 참여와 이에 따른 국가나 지방자치단체의

1) '대법원 2023. 11. 16. 선고 2019두59349 판결'에서는 「남녀고용평등법」 제19조의5의 노력 의무규정이 법적인 의무규정임을 명시하였음.

「남녀고용평등법」 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

2) 「지방자치법」 제28조(조례) ① 지방자치단체는 법령의 범위에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

행정적 재정적 지원의 역할이 중요시되고 있는바, 이에 안 제4조는 사업주의 책무에 대해 강조하기 위한 조항으로서의 의미가 있어 보임.

□ 양성평등고용정책 종합계획 수립(안 제5조)

- 안 제5조는 시장이 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원을 위해 양성평등고용정책 종합계획을 수립·시행하도록 하였음.
- 양성평등고용정책 종합계획의 구체적인 내용을 살펴보면 현행 조례 제3조3) 및 제5조4)에 따른 가족친화제도 활성화와 일·생활 균형 직장 및 지역사회 가족돌봄의 환경조성 및 지원에 관한 사항과, 상위법인 「남녀고용평등법」을 반영하여 남녀의 평등한 기회보장 및 대우, 여성의 직업능력 개발 및 여성 근로자의 모성보호에 관한 사항을 포함하고 있음.
- 또한 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제48조에 따라 시장이 수

3) 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제3조(시장의 책무) ① 서울특별시장(이하 "시장"이라 한다)은 일·생활 균형 지원을 위하여 필요한 종합적인 정책을 수립·시행하여야 한다.
② 시장은 제1항에 따른 책무를 수행하기 위하여 일·생활 균형에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

4) 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제5조(시행계획 수립) ① 시장은 일·생활 균형을 실현하기 위하여 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제6조에 따른 시행계획을 매년 수립·시행하여야 한다.
② 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 일·생활 균형정책의 기본방향 및 목표
2. 가족친화제도 활성화에 관한 사항
3. 일·생활 균형 직장환경 조성 및 지원에 관한 사항
4. 일·생활 균형을 위한 시설 및 운영에 관한 사항
5. 지역사회 가족돌봄 환경조성 및 지원에 관한 사항
6. 그 밖에 일·생활 균형 지원을 위해 필요한 사항
③ 시장은 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요한 경우 자치구청장, 공공기관의 장 및 그 밖의 법인 또는 단체의 장에게 협조를 요청할 수 있으며, 요청을 받은 자치구청장 등은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.
④ 시장은 시행계획의 연도별 추진실적을 제6조에 따른 서울특별시 일·생활균형위원회에 보고하여야 한다.

립해야 할 성평등노동정책 종합계획 중 성별임금격차 및 고용상
성차별 예방 및 개선에 관한 사항을 안 제5조의 종합계획에 포
함시켜 통합하였음.

- 이에 동 조례안 부칙 제4조(다른 조례의 개정)에서는 「서울특별
시 성평등 기본 조례」의 제48조를 삭제하는 규정을 두었음.
- 기존의 현행 조례가 일·생활 균형과 가족친화제도에만 한정되어
있어, 안 제5조에서는 「남녀고용평등법」의 내용을 반영하여
새롭게 여성의 직업능력 개발과 육아휴직 뿐만 아니라 출산전
후휴가 등에 대한 지원을 통해 여성 근로자의 모성보호에 관
한 사항을 포함하여 실질적으로 남녀에게 평등한 기회가 보장
되기 위해 서울시 차원의 기본적, 장기적 계획을 수립할 수 있도
록 하는 취지라고 하겠음.
- 한편 동 조례안에서는 현행 조례 제5조5)에서 규정하고 있는 시
장이 「가족친화법」 제6조6)에 따라 가족친화 사회환경 조성 시행
계획을 매년 수립·시행하여야 한다는 규정을 삭제하고 있음.
- 이와 관련해 여성가족부는 「가족친화법」 제5조7)에 따른 가족친

5) 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제5조(시행계획 수립) ① 시장은 일·생활 균형을 실현하기 위하여 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제6조에 따른 시행계획을 매년 수립·시행하여야 한다.

②~④ (생략)

6) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제6조(연도별 시행계획의 수립·시행) ① 여성가족부장관, 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 매년 기본계획에 따라 가족친화 사회환경 조성 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

②~③ (생략)

7) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제6조(연도별 시행계획의 수립·시행) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경 조성을 촉진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 가족친화 사회환경 조성 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

화 사회환경 조성 기본계획을 수립하지 않고 있으며 이에 따라 서울시도 여성가족부 기본계획과 연동된 시행계획을 수립하지 않고 있으나, 향후 여성가족부가 기본계획 수립시에는 「가족친화법」 제6조에 따라 시장이 시행계획을 수립·시행할 수 있어 별다른 문제는 없는 것으로 보여짐.

- 한편 「서울특별시 성평등 조례」 제48조에 따른 성평등노동정책 종합계획에 관하여 소관부서(양성평등담당관)에서는 종합계획 수립·시행에 관하여 조례 근거가 신설(2019.7.18.)된 이후 현재까지 한번도 계획을 수립하지 않은 것으로 보이는바, 양성평등고용정책에 관한 종합계획의 중요도를 감안한다면 소관부서의 의무를 보다 강화하기 위해 수립 주기에 대해 구체적으로 조례에 명시하는 것도 가능할 것으로 보임.

□ 양성평등고용정책위원회(안 제6조~제11조)

- 안 제6조에서는 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원을 위한 서울시의 양성평등고용정책을 심의·조정 기능을 수행하기 위해 “서울특별시 양성평등고용정책위원회(이하 “위원회”라 함)”를 설치하도록 규정하고 있음.
- 또한 현행 조례 제6조부터 제10조에서 규정하고 있는 “서울특별시 일·생활 균형위원회⁸⁾”와 「서울특별시 성평등 기본조례」 제49조부터 제55조까지 규정하고 있는 “서울특별시 성별임금격차개

8) 현행 조례 제6조제2항에 따라 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제6조의 성평등위원회에서 역할을 대신하였으며, 부칙<제7620호,2020.7.16.>에 따라 2023.7.15.일자로 위원회의 존속기한이 만료되었음.

선위원회⁹⁾”를 안 제6조의 “서울특별시 양성평등고용정책위원회(이하 “위원회”라 함)”로 통합하였으며, 이를 위해 동 조례안 부칙 제2조 및 제3조에서는 기존 위원회의 설치근거 변경에 따른 경과조치를 두고 있음.

- 다만 현행 조례 제6조에 따른 “서울특별시 일·생활 균형위원회”의 기능을 조례안 제6조의 위원회로 이관한다는 부칙 제3조의 위원회 경과조치 취지에는 공감하나, “서울특별시 일·생활 균형위원회가 2023.7.15.일자로 존속기한이 만료되어 자동 폐지되었으므로 경과조치 규정을 별도 두는 것의 필요성은 크지 않음.

부 칙

제2조(성별임금격차개선위원회 설치근거 변경에 따른 경과조치) ① 이 조례 시행 당시 종전의 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제49조에 따라 설치된 서울특별시 성별임금격차개선위원회는 제6조에 따라 설치된 위원회로 본다.
② 이 조례 시행 전에 종전의 「서울특별시 성평등 기본 조례」에 따른 서울특별시 성별임금격차개선위원회가 행한 행위 또는 서울특별시 성별임금격차개선위원회에 대하여 행한 행위는 각각 제6조에 따른 위원회가 행한 행위 또는 위원회에 대하여 행한 행위로 본다.

제3조(일·생활 균형위원회 설치근거 변경에 따른 경과조치) ① 이 조례 시행 당시 종전의 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제6조에 따라 설치된 서울특별시 일·생활 균형위원회는 제6조에 따라 설치된 위원회로 본다.

② (생략)

- 안 제7조의 위원회 구성은 15명 이내로 하고, 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선하며, 여성·고용 등의 업무를 담당하는 국장

9) 「서울특별시 성평등 기본 조례」 부칙<제7229호,2019.7.18.>에 따라 서울특별시 성별 임금격차개선위원회의 존속기한은 2024.7.17.까지임.

급 이상 공무원을 5명 이내에서 당연직 위원으로 두도록 하고 있는데, 이는 남녀고용평등과 일·생활 균형 관련해 여성과 고용 관련 정책을 담당하는 부서뿐만 아니라 그 외 관련 부서들이 종합적으로 논의하고 협의하는 것이 정책의 실효성을 높일 수 있기 때문이라 볼 수 있음.

- 다만 조례안의 소관부서는 여성가족정책실로 양성평등고용정책 종합계획 등에 관하여 심의·조정하는 위원회에 대한 소관부서의 책무성을 높이기 위해 위원장을 전체 위원 중에 호선이 아닌 여성가족정책실장으로 하는 방안이나, 위원회의 형식적 운영을 방지하고 여러 부서와의 종합적 논의가 현실적으로 이루어지기 위해 당연직 위원을 국장급 이상이 아닌 과장급 이상으로 하는 방안도 가능할 것으로 판단됨.

□ 차별조사관(안 제12조)

- 안 제12조에서는 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제56조에서 규정하고 있는 차별조사관에 관한 규정을 동 조례안으로 이관하여 규정하고 있으며, 이에 따라 조례안 부칙 제4조에서는 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제56조를 삭제하는 규정을 두었음.
- 안 제12조제3항에 따라 차별조사관은 서울시 및 자치구, 서울시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관, 서울시의 업무를 수탁 받아 수행하는 기관에 대해 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있음.

- 차별조사관의 역할이 성평등에 특정되어 있지 않고 양성평등 고용 및 고용환경을 조성하기 위한 것으로 보여지는 바, 차별조사관에 관한 규정을 동 조례안으로 이관하는 것은 적절한 것으로 판단됨.
- 다만 현재 서울시는 2024.2. 이후 차별조사관을 별도 두고 있지 않으며¹⁰⁾, 「근로기준법」 제101조¹¹⁾에 따른 근로감독관과 유사한 기능과 역할을 수행할 수 있는 것으로 보이나 근로감독관은 「근로기준법」 제102조에 “사업장, 기숙사, 그 밖의 부속건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문 할 수 있다”라고 규정하고 있는 반면 차별조사관의 권한에 대해서는 명시적으로 규정하고 있지 않아 차별조사관 제도의 실효성에 대한 검토가 필요해 보임.

□ 직장 내 성희롱의 금지 및 직업능력 개발(안 제13조 및 제14조)

- 동 조례안의 상위법인 「남녀고용평등법」을 반영하여 안 제13조에서는 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다고 규정하고 있으며, 안 제14조는 시장과 사업주는 여성의 직업능력 개발 및 향상을 위하여 모든 직업능력 개발 훈

10) 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 3종 세트 추진 일·생활 균형 교육 및 표준규정(안) 마련 일생활균형지원센터 운영 지원 |

11) 「근로기준법」 제101조(감독 기관) ① 근로조건을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다. <개정 2010. 6. 4.>
② 근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

련에서 남녀 평등기회를 보장하도록 규정하고 있음.

- 앞서 검토한 안 제4조(사업주의 책무)와 같이 사업주의 의무 부과나 벌칙에 관하여 법률에서 조례에 위임하고 있지 않아 조례 제정에 따른 제재 등의 법적효과는 법령에 따라 담보됨.

□ 직장맘지원센터 설치 및 기능(안 제16조)

- 안 제16조에서는 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제45조부터 제47조에서 규정하고 있는 서울특별시 직장맘지원센터(이하 “직장맘지원센터라 함)에 관한 규정을 동 조례안으로 이관하여 규정하고 있으며, 이에 따라 조례안 부칙 제4조에서는 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제45조부터 제47조까지를 삭제하는 규정을 두었음.
- 안 제12조제2항 각호에 따라 직장맘지원센터는 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 뿐만 아니라 직장 내 남녀고용평등과 일·생활 균형 직장환경 조성사업 등을 포함하고 있어 직장맘지원센터의 설치 및 기능에 관한 규정을 동 조례안으로 이관하는 것은 적절한 것으로 판단됨.
- 또한 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제45조제2항제2호의 ‘직장 여성의 남녀고용평등 지원사업’과 제3호의 ‘일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업’을 개정안 제16조제2항제2호에서 ‘직장 내 남녀고용평등 지원사업’으로, 제3호에서는 ‘일·생활 균형 직장환경 조성사업’으로 수정하는 것은 직장맘지원센터의 기능을 조례에 보다 구체적으로 명시하기 위한 것으로 보여짐.

<서울특별시 직장맘지원센터 기능 개정문 비교표>

| 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제45조제2항 | 개정안 제16조제2항 |
|------------------------------|----------------------|
| 2. 직장여성의 남녀고용평등 지원사업 | 2. 직장 내 남녀고용평등 지원사업 |
| 3. 일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업 | 3. 일·생활 균형 직장환경 조성사업 |

□ 지원사업(안 제19조)

- 안 제19조는 현행 조례 제14조¹²⁾에서 규정하고 있는 시장이 일·생활 균형 사회환경 조성을 촉진하기 위한 추진할 수 있는 지원사업에 관하여 명시하고 있음.
- 안 제19조제2항에서는 제1항의 사업을 수행하기 위하여 시장이 관련 법인 또는 단체에 예산의 범위에서 행정적 재정적 지원을 함에 있어 지원대상의 범위를 기업까지 확대하고 있으며, 이는 일·생활 균형 문화 정착에 일반기업들의 참여가 중요해지는 현실을 반영한 것으로 판단됨.

12) 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 제14조(지원사업) ① 시장은 일·생활 균형 사회환경 조성 촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

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 조사연구, 교육 및 홍보 사업
6. 그 밖에 일·생활 균형 사회환경 조성에 필요한 사업

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

3 종합 의견

- 본 조례안은 현행 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」를 상위법인 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함)을 반영하여 조례의 목적과 제명 등을 변경하고, 현행 「서울특별시 성평등 기본 조례」에서 규정하고 있는 ‘서울특별시 직장맘지원센터’와 ‘성평등노동정책 종합계획 및 추진체계’에 관한 사항을 동 조례안에 이관하여 전부개정하려는 것임.
- 개정 방식을 전부개정 방식으로 하고 있으나 현행 조례의 내용을 대부분 이기하거나 통합규정하고 있어 개정에 따른 문제점은 없는 것으로 판단됨.