

# 서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례 전부개정조례안 (황유정 의원 발의)

의안 번호	1868
----------	------

발 의 년 월 일: 2024년 05월 27일

발 의 자: 황유정 의원(1명)

찬 성 자: 강석주, 김규남, 김영철,  
김재진, 김춘곤, 김형재,  
김혜영, 남궁역, 남창진,  
박상혁, 박춘선, 윤영희,  
이경숙, 이병윤, 이상욱,  
최호정, 허 · 훈 의원(17  
명)

## 1. 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.

## 2. 주요내용

- 가. 조례의 제명을 서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례로 함.
- 나. 양성평등 노동정책 종합계획 수립·시행에 관한 사항을 규정함.
- 다. 양성평등노동정책위원회 설치·운영에 관한 사항을 규정함.
- 라. 서울특별시 일·생활 균형 지원센터 설치·운영에 관한 사항을 규정함.
- 마. 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 : 해당사항 없음 (비용추계 비대상사유서 별첨)

서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례  
전부개정조례안

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

서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에  
관한 조례

제1조(목적) 이 조례는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따라 남녀고용평등 실현, 근로자의 일과 가족생활, 모·부성 및 돌봄보장, 여가문화 생활을 누릴 수 있는 개인생활 등의 균형을 도모함으로써 서울시민의 삶의 질 향상과 양성평등한 서울 실현에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “일·생활 균형”이란 다양한 형태의 개인과 가족이 일과 생활을 균형있고 조화롭게 병행해 나가는 것을 말한다.
2. “일·생활 균형 사회환경”이란 일·생활 균형이 가능한 직장, 가정, 사회전반의 체계가 갖추어진 환경을 말한다.

3. “일·생활 균형 직장환경”이란 근로자가 일과 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화 제도 등을 운영하고 있는 직장환경을 말한다.
4. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
5. “근로자”란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다

제3조(시장의 책무) ① 서울특별시시장(이하 “시장”이라 한다)은 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원을 위하여 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.

② 시장은 제1항에 따른 책무를 수행하기 위하여 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

제4조(사업주의 책무) ① 사업주는 사업장의 남녀고용평등의 실현과 가족친화 제도 도입·확대 등 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화 조성과 근로자의 일·생활 균형 직장환경 조성을 위하여 노력하여야 한다.

② 사업주는 가족친화제도의 운영에 있어 근로자의 참여를 촉진하기 위하여 노력하여야 한다.

제5조(양성평등고용정책 종합계획 수립) ① 시장은 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원을 위하여 양성평등고용정책 종합계획을 수립·시행하여야 한다.

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

제6조(양성평등고용정책위원회 설치 및 기능) ① 양성평등고용정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 양성평등고용정책위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 양성평등고용정책 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. 일·생활 균형정책 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항
5. 양성평등고용정책의 성과에 관한 종합분석 및 평가에 관한 사항
6. 그 밖에 양성평등고용정책을 위하여 필요한 사항

제7조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1명 및 부위원장 1명을 포함한 15명  
이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원회의 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.

1. 당연직 위원: 여성·고용 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 5  
명 이내
2. 위촉직 위원: 다음 각 목에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉하는 사  
람으로, 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따라 특정 성별이 위촉직  
위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하여야 한다. 다만, 특정 성별의 전  
문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 실무위원회의 의결을  
거친 경우에는 그러하지 아니하다.

가. 양성평등고용정책에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람

나. 일·생활 균형 및 지원과 관련한 학식과 경험이 풍부한 사람

④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만,  
위원의 사임 등으로 위촉된 보궐위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간

으로 한다.

⑤ 제4항에도 불구하고 시장은 「서울특별시 각종 위원회의 설치·운영에 관한 조례」 제8조의2에 따라 임기 만료 전이라도 위원을 해촉할 수 있다.

⑥ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 양성평등고용정책 업무 담당과장이 된다.

제8조(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.

제9조(위원회 운영) ① 위원회의 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 연 2회 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 일시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

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

⑤ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원 또는 관

련분야 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.

제10조(위원회 분과위원회) ① 위원회에는 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.

② 제1항의 분과위원회 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 분과위원회는 위원회의 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.

제11조(운영세칙) 이 조례에서 규정한 사항 외에 위원회 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.



제12조(차별조사관) ① 시장은 양성평등 고용 및 고용환경 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 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 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.

제13조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제14조(직업능력 개발) 시장과 사업주는 여성의 직업능력 개발 및 향상을 위하여 모든 직업능력 개발 훈련에서 남녀에게 평등한 기회를 보장하여야 한다.

제15조(일·생활 균형 지원센터 설치 및 기능) ① 시장은 일·생활 균형 사회환경 조성을 위하여 서울특별시 일·생활 균형 지원센터(이하 “일·생활 균형 지원센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 일·생활 균형 지원센터는 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 일·생활 균형 관련 정책지원
2. 일·생활 균형 지원을 위한 기업 컨설팅
3. 일·생활 균형 지원에 관한 교육 및 홍보
4. 일·생활 균형 지원을 위한 민관협력 구축
5. 일·생활 균형과 관련된 정보의 수집 및 제공
6. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제16조(직장맘지원센터 설치 및 기능) ① 시장은 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·생활 균형을 위하여 서울특별시 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. 직장 내 남녀고용평등 지원사업
3. 일·생활 균형 직장환경 조성사업
4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 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.

제17조(운영의 위탁) ① 시장은 일·생활 균형 지원센터와 직장맘지원센터의 효율적 운영을 위하여 센터의 운영을 비영리법인이나 단체 등에 위탁할 수 있다.

② 이 조례에서 규정한 사항 외에 위탁에 필요한 절차·방법 등은 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따른다.

제18조(실태조사 실시) ① 시장은 서울시 근로자들의 일·생활 균형을 지원하는 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 조사를 실시하여야 한다.

② 실태조사의 대상·내용·방법 등에 대해서는 시장이 따로 정한다.

제19조(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 수행하기 위하여 일·생활 균형 직장환경 조성과 관련된 기업, 법인 또는 단체에 예산의 범위에서 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

제20조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

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 이 조례 시행 당시 종전의 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」에 따른 서울특별시 일·생활 균형위원회가 행한 행위 또는 서울특별시 일·생활 균형위원회에 대하여 행한 행위는 각각 제6조에 따른 위원회가 행한 행위 또는 위원회에 대하여 행한 행위로 본다.

제4조(다른 조례의 개정) 서울특별시 성평등 기본 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제45조부터 제47조까지를 각각 삭제하고 제48조부터 제56조까지를 각각 삭제한다.

제5조(존속기한) 서울특별시 양성평등고용정책위원회의 존속기한은 이 조례 시행일로부터 5년으로 한다.

# 서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례 전부개정조례안

## 비용추계 비대상 사유서

### 1. 판단 근거

- 서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례 전부개정조례안은 현행 같은 조례의 제명을 서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원에 관한 조례로 변경하고 「서울특별시 성평등 기본 조례」 일부 사항(서울특별시 직장맘지원센터 설치·운영 및 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계 관련)을 동 개정안으로 이관하는 등 조례 전반을 정비하고자 하는 것으로 별도의 비용이 발생하지 않아 비용추계 대상에서 제외함
- 동 개정안 제6조(양성평등노동정책위원회 설치 및 기능)는 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제49조<sup>1)</sup>의 성별임금격차개선위원회를 동 조례로 이관하며 양성평등노동정책위원회로 명칭을 변경한 것으로 확인결과 기존 위원회와 구성 및 기능 등은 동일하기에 비용이 발생하지 않을 것으로 판단됨
- 또한 다수의 의무조항(ex. 제14조(직장 내 성희롱의 금지), 제15조(직업능력 개발)등)이 변경·신설 되었으나 확인결과 별도의 비용을 요하는 규정이 아니므로 비용추계 대상에서 제외함

### 2. 작성자

시의회사무처	재정분석담당관
담 당 관	오 희 선
추계세제팀장	김 중 현
추계분석관	손 제 승
	☎ 02-2180-7954
	e-mail : smclt22@seoul.go.kr

**※ 이 서류는 의안 발의 참고 자료입니다.**

1) 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능)

① 성평등노동정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 **성별임금격차개선위원회**(이하 "격차개선위원회"라 한다)를 둔다.