



제428회국회(임시회)
제1차보건복지위원회

보건의료인력지원법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈비상상황 시 보건의료인력 취업상황 자료 요청〉

■ 이수진의원 대표발의(의안번호 제8922호)

2025. 8.

보 건 복 지 위 원 회

수석전문위원 이지민

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	2
1. 개정안의 내용	2
2. 검토의견	3
3. 관계 부처 및 관련 단체 의견	7

I. 개요

1. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 이수진의원 등 14인
- (2) 제 안 일 : 2025. 3. 13.
- (3) 회 부 일 : 2025. 3. 14.

2. 제안이유 및 주요내용

현행법은 보건의료인력의 수급과 관련하여 3년마다 보건의료인력등의 실태 및 특성을 파악하기 위한 실태조사를 실시하고, 보건의료기관의 장은 매년 3월말까지 전년도 취업상황을 신고하도록 규정하고 있음.

그런데 재난상황, 감염병 확산 및 의료대란 등 비상상황 발생시 신속히 보건의료인력 수급상황을 파악하고 이에 대한 대응체계를 마련할 필요가 있음에도 불구하고 현행법은 이에 대한 근거가 부재한 상황임.

이에 보건복지부장관으로 하여금 재난상황, 감염병 확산 등 비상상황에서 보건의료기관의 장에게 취업상황 관련 자료를 요청할 수 있도록 함으로써 신속한 보건의료인력 수급현황 파악이 가능하도록 하려는 것임(안 제9조제5항 신설).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 개정안의 내용

- 개정안은 보건복지부장관이 비상상황 시 보건의료인력 수급현황 파악을 위해 보건의료기관의 장에게 취업상황 관련 자료를 요청할 수 있는 근거를 마련하고, 요청받은 자에게는 정당한 사유가 없으면 이에 따르도록 의무를 부과하려는 것임(안 제9조제5항 신설).

현행	개정안
제9조(보건의료인력의 수급관리) ① ~ ④ (생략) <u><신설></u>	제9조(보건의료인력의 수급관리) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ <u>제4항에도 불구하고 보건복지부장관은 재난상황, 감염병 확산 등 보건복지부령으로 정하는 비상상황에 대처하기 위하여 보건의료인력 수급현황을 신속히 파악할 필요가 있다고 인정하는 경우 보건의료기관의 장에게 취업상황 관련 자료를 요청할 수 있다. 이 경우 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</u>
시행일: 공포 후 3개월이 경과한 날	

2. 검토의견

- 현행법 제7조에서는 보건복지부장관으로 하여금 보건의료인력등의 실태 및 특성을 파악하기 위하여 3년마다 실태조사를 실시토록 하고, 제9조에서는 보건복지부장관에게 보건의료인력의 적정 수급을 위한 정책을 수립·시행할 의무를 부과하면서, 보건의료기관의 장에게는 매년 보건의료인력의 취업상황 등을 보건복지부장관에게 신고할 의무를 부과하고 있음.¹⁾

이는 보건의료기관의 원활한 인력 확보와 근무환경 개선 등을 지원하기 위한 보건의료인력 종합계획의 수립 및 보건의료인력의 적정 수급을 위한 정책 수립 시 근거 자료로 활용할 수 있도록 하기 위한 것임.

- 개정안은 현행법에 따른 보건의료인력 실태조사 및 취업상황 신고는 그 주기가 1년 내지 3년에 달하여 재난상황이나 감염병발생 등 비상상황 발생 시 실시간으로 변화하는 보건의료인력의 수급상황을

1) 「보건의료인력지원법」 제7조(실태조사) ① 보건복지부장관은 보건의료인력등의 실태 및 특성을 파악하기 위하여 3년마다 다음 각 호의 사항에 관하여 조사(이하 “실태조사”라 한다)하고, 그 결과를 제8조에 따른 보건의료인력정책심의위원회에 통보한 후 공표하여야 한다.

1. 보건의료인력의 양성 및 공급 현황
 2. 보건의료인력의 면허·자격 신고 및 보수교육 현황
 3. 보건의료인력등의 지역별, 보건의료기관 유형별 활동 현황
 4. 의료취약지 및 공공의료분야의 보건의료인력 양성 및 배치 현황
 5. 보건의료인력등의 근무형태, 근무여건 및 처우, 이직·퇴직, 근무만족도 등 근무환경 및 복지 등에 관한 사항
 6. 그 밖에 보건복지부장관이 정하는 보건의료인력등의 실태 및 특성 파악에 필요한 사항
- ② 보건복지부장관은 필요한 경우 제1항 각 호의 사항에 대하여 분야별 심층 실태조사를 할 수 있다.
③ 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

제9조(보건의료인력의 수급관리) ① 보건복지부장관은 보건의료인력의 적정 수급을 위한 정책을 수립·시행하여야 한다.

- ② 보건복지부장관은 제1항에 따른 정책을 수립하는 경우 보건의료기관 이용량, 병상 규모 등을 고려한 장기적인 인력수요 전망을 반영하여야 한다.
- ③ 보건복지부장관은 보건의료인력의 지역별, 보건의료기관 유형별 수급 불균형 해소를 위하여 보건의료인력이 적정하게 분배되도록 하여야 한다.
- ④ 보건의료기관의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 보건의료인력의 취업상황 등을 보건복지부장관에게 신고하여야 한다.

제대로 반영하기 어렵다고 보아 별도의 조항을 마련하려는 것으로 보임.

□ 재난상황 또는 감염병 확산 등의 비상상황에서는 국가적 차원에서 보건의료인력의 동원 및 배치가 필요할 수 있으므로, 수급현황을 신속하게 파악하기 위한 개정안의 취지는 타당한 측면이 있음.

- 참고로 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에서는 감염병의 예방을 위해 보건복지부장관 등이 감염병 유행기간 중 의료인을 동원할 수 있도록 하고 있으며, 감염병의 유입 또는 유행이 우려되거나 이미 발생한 경우 질병관리청장이 의료인에게 방역 업무에 종사하도록 명할 수 있는 ‘한시적 종사명령’ 조항을 마련하고 있음.²⁾

□ 다만, 다음 사항을 고려할 필요가 있음.

□ 현행법 제18조³⁾는 보건복지부장관이 이 법에 따른 각종 계획 및 정책의 수립·시행 등을 위하여 관련 기관에 필요한 자료 및 정보의 제공을 요청할 수 있고, 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이를 제공하여야 하는 일반적 자료요청 규정을 마련하고 있음.

2) 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」

제49조(감염병의 예방 조치) ① 질병관리청장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 감염병을 예방하기 위하여 다음 각 호에 해당하는 모든 조치를 하거나 그에 필요한 일부 조치를 하여야 하며, 보건복지부장관은 감염병을 예방하기 위하여 제2호, 제2호의2부터 제2호의4까지, 제12호 및 제12호의2에 해당하는 조치를 할 수 있다.

12. 감염병 유행기간 중 의료인·의료업자 및 그 밖에 필요한 의료관계요원을 동원하는 것

제60조의3(한시적 종사명령) ① 질병관리청장 또는 시·도지사는 감염병의 유입 또는 유행이 우려되거나 이미 발생한 경우 기간을 정하여 「의료법」 제2조제1항의 의료인에게 제36조 및 제37조에 따라 감염병관리기관으로 지정된 의료기관 또는 제8조의2에 따라 설립되거나 지정된 중앙감염병전문병원 또는 권역별 감염병전문병원에서 방역업무에 종사하도록 명할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 종사명령 및 제2항·제3항에 따른 임명의 기간·절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

3) 「보건의료인력지원법」 제18조(관계 기관 등의 협조) ① 보건복지부장관은 이 법에 따른 각종 계획 및 정책의 수립·시행, 조사·연구, 보건의료인력 통계관리 등을 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관을 말한다)의 장, 관련 기관 및 단체의 장 등에게 필요한 자료 및 정보의 제공을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 자료 및 정보의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 자료 및 정보를 제공하여야 한다.

여기서 관련 기관의 범위에 대한 명시적인 규정은 없으나 동 조항이 ‘중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 공공기관의 장’ 등과 별도로 ‘관련 기관 및 단체의 장’을 규정하고 있다는 점을 고려하면 보건복지부장관이 자료를 요청할 수 있는 ‘관련 기관’에 보건의료기관이 포함된다고 해석함이 타당하며, 이에 근거하여 비상상황 시 보건의료인력의 취업상황 관련 자료도 확보할 수 있어 개정의 실익이 크지 않을 것으로 보임.⁴⁾

- 특히 현행법에 자료요청에 관한 일반규정이 마련되어 있음에도 개정안과 같이 특별조항을 신설할 경우, 오히려 취업상황 관련 자료에 대해서는 ‘재난상황, 감염병 확산 등 보건복지부령으로 정하는 비상상황’에서만 요청할 수 있는 것으로 제한적으로 해석될 소지도 있다는 점에서 신중한 검토가 필요함.

□ 한편, 보건복지부장관은 현행법 제16조에 따라 보건의료인력통합정보시스템⁵⁾을 운영하고 있음. 동 시스템은 보건의료서비스 수요 예측 및 원활한 인력 수급 등 정부 정책 수립에 필요한 객관적인 기초자료 제공을 위한 것으로 ‘23년 1단계 구축을 시작하여 현재 2단계 구축 진행 중임.

4) 현행법 제7조에 따른 실태조사에 대해서도, 시행규칙에 따라 추가적인 조사가 필요하다고 인정하는 경우 임시조사를 실시하여 보완할 수 있음.

「보건의료인력지원법 시행규칙」 제2조(실태조사) ② 보건복지부장관은 법 제7조제1항에 따라 3년마다 실태조사를 실시하되, 추가적인 조사가 필요하다고 인정하는 경우에는 임시조사를 실시하여 실태조사를 보완할 수 있다.

5) 「보건의료인력지원법」 제16조(통합정보시스템 구축·운영) ① 보건복지부장관은 보건의료인력의 현황, 실태파악, 통계관리, 수급분석, 연구·조사 등에 필요한 각종 자료 또는 정보의 효율적 처리와 기록·관리 업무의 전자화를 위하여 통합정보시스템을 구축·운영할 수 있다.

② 보건복지부장관은 제1항의 업무를 수행하기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 관련 기관·단체의 장에게 관련 자료의 제공 및 관계 전산망 이용을 요청할 수 있다.

③ 제2항의 요청을 받은 기관 및 단체의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

동시스템이 건강보험심사평가원의 ‘보건의료자원 통합신고 포털’ 등 보건의료인력 관련 기존 시스템들과 연계되어 있음을 고려할 때, 시스템 구축이 완료되면 요양기관별 근무인력 현황 등 보건의료인력 취업상황과 관련한 자료를 추출·활용할 수 있다는 점도 참고할 필요가 있음.

- 보건의료인력통합정보시스템과 연계되는 의료자원 통합신고 포털은 2016년 보건의료자원 신고일원화에 따라 건강보험심사평가원에서 구축·운영중인 정보시스템으로, 보건의료기관의 인력·시설·장비 현황을 관리하고 있으며,⁶⁾ 보건의료기관(「국민건강보험법」상 요양기관)은 시설·장비 및 인력 등이 변경된 경우 15일 이내에 건강보험심사평가원에 신고하도록 되어 있음.⁷⁾

6) 인력 현황으로 의료인 수, 입사일, 최종근무일, 의사구분(개설자, 봉직의 등), 근무형태(상근, 비상근, 대진) 등의 정보가 관리되고 있음 - 보건의료인력 정보 통합 방안 연구(2021), 보건의료자원 통합신고포털 매뉴얼(2024)

7) 「국민건강보험법」 제43조(요양기관 현황에 대한 신고) ① 요양기관은 제47조에 따라 요양급여비용을 최초로 청구하는 때에 요양기관의 시설·장비 및 인력 등에 대한 현황을 제62조에 따른 건강보험심사평가원(이하 “심사평가원”이라 한다)에 신고하여야 한다.
 ② 요양기관은 제1항에 따라 신고한 내용(제45조에 따른 요양급여비용의 증감에 관련된 사항만 해당한다)이 변경된 경우에는 그 변경된 날부터 15일 이내에 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 심사평가원에 신고하여야 한다.
 ③ 제1항 및 제2항에 따른 신고의 범위, 대상, 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

「의료법」

제25조(신고) ① 의료인은 대통령령으로 정하는 바에 따라 최초로 면허를 받은 후부터 3년마다 그 실태와 취업상황 등을 보건복지부장관에게 신고하여야 한다.

제33조(개설 등) ③ 제2항에 따라 의원·치과의원·한의원 또는 조산원을 개설하려는 자는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다.

⑤ 제3항과 제4항에 따라 개설된 의료기관이 개설 장소를 이전하거나 개설에 관한 신고 또는 허가 사항 중 보건복지부령으로 정하는 중요사항을 변경하려는 때에도 제3항 또는 제4항과 같다.

「의료법 시행규칙」 제26조(의료기관 개설신고사항의 변경신고) ① 법 제33조제5항에 따라 의원·치과의원·한의원 또는 조산원 개설자가 그 개설 장소를 이전하거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 개설신고사항의 변경신고를 하려면 변경 사항을 확인할 수 있는 서류의 사본을 첨부하여 별지 제14호 서식의 신고사항 변경신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)를 시장·군수·구청장에게 제출하여야 한다. 이 경우 신고서를 제출받은 시장·군수·구청장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 의료기관 개설신고증명서를 확인해야 하며, 신고인이 의료기관 개설신고증명서 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 사본을 첨부하도록 해야 한다.

6. 의료기관의 의료인 수

- 참고로, 현행법 제9조제4항에 따른 보건의료인력의 취업상황 신고의 경우에도 시행령 제7조제1항은 전년도 12월 31일 기준 자료를 매년 3월 31일까지 신고하도록 규정하고 있으나, 같은 조 제2항에서 보건의료인력통합정보시스템을 통하여 신고를 접수하고 관리할 수 있도록 규정하고 있어,⁸⁾ 실제로는 각 보건의료기관의 장이 법 제9조제4항에 따른 신고를 별도로 하지 아니하고, 동 시스템을 통해 관리할 수 있음.

□ 한편, 현행 「의료법」에 따른 제출자료만으로 의료인력에 대한 수급 현황 파악이 충분하므로, 추가적인 실태자료 요청은 국가의 과도한 개인정보 침해이자 축적이라는 이유로 반대하는 의견도 있음.⁹⁾

3. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 보건복지부(찬성)

□ 재난상황 및 감염병 확산과 같은 비상상황에 대응하기 위해 보건의료인력 수급현황을 신속하게 파악할 수 있도록 자료요청의 법적 근거를 마련할 필요성에 공감함.

- 개정안에서 위임한 비상상황의 범위는 재난 위기 경보단계 및 감염병 위기 경보단계 등의 수준을 설정하는 방식 등으로 규정할 수 있음.

8) 「보건의료인력지원법 시행령」 제7조(취업상황 등의 신고) ① 보건의료기관의 장은 법 제9조제4항에 따라 전년도 12월 31일 기준 보건의료인력의 취업상황 등을 매년 3월 31일까지 보건복지부장관에게 신고해야 한다.

② 보건복지부장관은 법 제16조제1항에 따른 통합정보시스템을 통해 제1항의 신고를 접수하고 관리할 수 있다.

9) 대한의사협회

(2) 대한의사협회(반대)

- 이미 현행 의료법에 따라 의료인은 3년마다 실태와 취업상황 등을 신고하도록 되어있고, 의료기관의 개설 및 변경 시에도 신고하고 있음. 또한 장관은 보건의료정책을 위하여 필요하거나 국민보건에 중대한 위해가 발생할 우려가 있는 경우 의료기관 및 의료인에게 지도와 명령을 할 수 있도록 규정하고 있음.
- 아울러 감염병예방법에 따라 이미 감염병 유행기간 중 의료인 동원이 가능하고, 감염병 위기관리대책의 수립·시행을 위해 위기 시 동원할 의료인 등 전문인력, 시설, 의료기관 명부도 작성하도록 규정되어 있음.
- 보건의료인에게 가해지는 부적절한 규제와 통제에 대해 반대하며, 공익에 대한 분명한 목적하에서만 공권력 행사가 이루어져야 함.

(3) 대한간호조무사협회(찬성)

- 감염병·재난 등 비상상황에서 보건의료인력 수급파악을 신속하게 하기 위한 제도적 기반을 마련하고자 하는 입법 취지에 공감함.
 - 다만 해당조사에 간호조무사가 포함되도록 명시하고, 간호조무사의 현장대응력, 기여도를 반영할 수 있는 세분화된 통계 기반을 마련할 필요가 있음.

(4) 대한방사선사협회(수정수용)

□ 자료를 요청할 수 있는 비상상황 요건에 대한 사항은 보건복지부령이 아닌 대통령령으로 위임함이 바람직함.

- 재난상황, 감염병의 확산 등과 같은 비상상황은 「재난 및 안전 관리 기본법」 제14조의 “대규모 재난”과 유사하며, 이 법에서는 판단기준을 대통령령으로 규정하고 있음.

문 의 처
02)6788-5494