



제420회국회(임시회)
제1차보건복지위원회

보건의료인력지원법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈보건의료인력지원전문기관 업무 추가〉

■ 이수진의원 대표발의(의안번호 제5493호)

2025. 1.

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	2
3. 관계 부처 및 관련 단체 의견	6

I . 개요

1. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 이수진의의원 등 10인
- (2) 제 안 일 : 2024. 11. 12.
- (3) 회 부 일 : 2024. 11. 13.

2. 제안이유 및 주요내용

보건의료인력의 출산휴가, 육아휴직 등으로 인한 공백은 보건의료서비스의 질과 다른 보건의료인력의 근무환경에까지 영향을 미칠 수 있으므로, 공백이 예상되는 경우 보건의료인력지원전문기관으로 하여금 대체인력을 상시 관리하도록 하여 그 공백을 최소화할 필요가 있음.

이에 보건의료인력지원전문기관 업무에 보건의료인력 대체인력의 관리 및 지원을 추가함으로써 보건의료인력에 대한 대체인력을 상시 관리하도록 하여 의료공백을 최소화하는 한편, 보건의료인력의 경력단절을 방지하고 안정된 근무환경을 제공하려는 것임(안 제17조제2항제9호 신설).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 개정안의 내용

- 개정안은 보건의료인력지원전문기관 업무에 보건의료인력 대체인력의 관리 및 지원을 추가하려는 것임(안 제17조제2항제9호 신설).

현행	개정안
제17조(보건의료인력지원전문기관) ① (생략) ② 인력지원전문기관은 다음 각 호의 업무를 수행한다. 1. ~ 8. (생략) <u><신설></u> 9. (생략) ③ ~ ⑦ (생략)	제17조(보건의료인력지원전문기관) ① (현행과 같음) ② ----- -----. 1. ~ 8. (현행과 같음) 9. <u>보건의료인력 대체인력의 관리 및 지원</u> 10. (현행 제9호와 같음) ③ ~ ⑦ (현행과 같음)
시행일: 공포 후 3개월이 경과한 날	

2. 검토의견

- 현행법에 따르면 보건의료인력지원전문기관은 보건의료인력 지원을 효율적으로 수행하기 위하여 보건복지부장관이 지정하는 기관으로, 구체적인 업무로는 보건의료인력 종합계획 및 시행계획의 수립·시행 지원, 실태조사 지원, 보건의료인력정책심의위원회 운영 지원, 보건의료인력의 경력단절 완화, 재취업 및 장기근속 유도를 위한 지원

사업의 지원, 인권침해 피해자인 보건의료인력등의 상담 및 지원, 보건의료인력의 수급추계 및 배치 등의 조사·연구 등을 수행하는 것으로 규정되어 있음.¹⁾

- 현재 보건의료인력지원전문기관으로는 국민건강보험공단이 지정 (2020년 12월)되어 있으며, 주요 사업으로는 보건의료인력 인권 침해 상담센터 운영, 인권침해 예방교육 등 의료현장 내 보건의료인력 인권보호를 위한 사업, 보건의료인력통합정보시스템 구축·운영, 의과학 분야 연구비 지원 및 특수·전문 분야 실습비 지원 등 공공·지역의료인력 양성관리 및 지원사업 등이 있음.²⁾

□ 근로자의 임신·출산·육아를 위한 휴가·휴직 및 이를 원활히 사용하도록 하기 위한 지원과 관련하여서는 현행 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」에서 규율하고 있고³⁾ 이는 보건의료인력에게도 적용되나,

-
- 1) 「보건의료인력지원법」 제17조(보건의료인력지원전문기관) ① 보건복지부장관은 보건의료인력 지원을 효율적으로 수행하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 전문기관 또는 단체를 보건의료인력지원전문기관(이하 이 조에서 “인력지원전문기관”이라 한다)으로 지정·운영할 수 있다.
② 인력지원전문기관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 종합계획 및 시행계획의 수립·시행 지원
2. 실태조사 지원
3. 위원회 운영 지원
4. 제11조에 따른 보건의료인력 지원사업 지원
5. 제13조에 따른 보건의료인력등의 상담 및 지원
6. 제15조에 따른 조사·연구 사업
7. 제16조에 따른 통합정보시스템 구축·운영
8. 보건의료인력 보수교육 및 면허·자격 관리 지원
9. 그 밖에 보건복지부장관이 위탁하거나 대통령령으로 정하는 사업
③ 보건복지부장관은 인력지원전문기관에 대하여 예산의 범위에서 사업 수행에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.
④ ~ ⑦ (생략)
- 2) [참고] 보건의료인력지원전문기관 개요 참조
- 3) 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

이와 같이 법률상 보장된 출산·육아기 휴가·휴직제도는 실제 보건 의료현장에서 충분히 보장받지 못하고 있는 것으로 나타나고 있음.

- 2021년 보건의료인력 실태조사에서는 육아휴직 대상자 중 육아휴직을 사용한 경험이 있다고 응답한 비율은 직종에 따라 5.1%(약사)부터 33.26%(간호사)까지로 나타났는데, 육아휴직을 활용하지 못한 이유로 여러 직종(약사, 간호사, 간호조무사, 임상병리사, 방사선사, 치과기공사, 보건 의료정보관리사, 응급구조사)에서 ‘대체인력이 없어서’가 최다 응답률을 보인 바 있음.

-
- ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- 제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.
- 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
- ② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
- 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- 제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다.
- ② 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.
- 「고용보법」 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.
- 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.
- 제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.
1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
 2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

□ 이에 개정안은 보건의료인력지원전문기관의 업무에 “보건의료인력 대체인력의 관리 및 지원”을 추가하여 대체인력을 상시 관리하도록 함으로써, 보건의료인력이 출산휴가, 육아휴직 등을 원활하게 사용할 수 있도록 하여 근무여건을 개선하는 한편 의료서비스의 공백을 최소화할 수 있을 것으로 기대됨.

□ 다만, 보건의료인력지원전문기관이 관리·지원하여야 할 대체인력의 지원 사유 및 범위 등을 명확하게 규정하는 것이 바람직한 것으로 보이므로, 이를 위하여 보건의료인력등의 임신·출산·육아 휴가 및 휴직의 원활한 사용을 위한 추가 인력의 배치 및 지원의 근거를 마련하려는 내용의 「보건의료인력지원법 일부개정법률안」(이수진 의원안, 의안번호 제2681호)과 연계하여 심사될 필요가 있는 것으로 보임.

3. 관계 부처 및 관련 단체 의견

1) 보건복지부

□ 보건의료인력의 출산휴가, 육아휴직 등으로 인한 공백을 방지하고, 안정적인 근무환경을 조성하기 위해 대체인력의 관리 및 지원 필요성에 공감함.

- 다만, 지원기관의 업무로 추가하기 위해서는 현행법에 사업 근거가 선행되어야 하므로, 현재 계류 중인 법안(이수진의원안, 의안번호 제2681호)과 함께 논의할 필요가 있음.

□ 또한, 사업 근거가 마련되더라도 인력지원전문기관에서 수행할 업무의 근거와 내용을 보다 명확히 규정할 필요가 있음.

- 개정안 중 “보건의료인력 대체인력의 관리 및 지원”은 추가 인력의 배치가 보건의료기관의 장의 업무이며 인력지원전문기관이 대체인력을 직접 관리하는 법령상 근거가 없다는 점을 고려하여 “제14조에 따른 보건의료인력 등의 근무환경 개선 사업 지원”으로 수정할 필요가 있음.

2) 대한의사협회

□ 개정안의 취지에 공감하나, 동법 제17조제2항제4호 및 제5호에서 보건의료인력지원전문기관이 ‘제11조에 따른 보건의료인력 지원사업 지원’사업 및 ‘제13조에 따른 보건의료인력등의 상담 및 지원’사업을 실시할 수 있도록 이미 근거가 마련되어 있으므로, 개정 실익이 크지 않다고 판단됨.

3) 대한치과의사협회·대한물리치료사협회·대한간호조무사협회·대한
영양사협회

☐ 개정안에 찬성함.

4) 대한간호협회

☐ 이견 없음.

문 의 처
02)6788-5494

[참고]	보건의료인력지원전문기관 개요
-------------	------------------------

□ 보건의료인력지원전문기관 개요

- (목적) 보건의료기관의 원활한 보건의료인력 수급 지원 및 보건의료인력의 복지향상과 우수 인력 양성 등에 필요한 사항에 대한 운영 및 지원
- (사업근거) 「보건의료인력지원법」 제17조
 - ※ 「보건의료인력지원법」 제정('19.4.) 및 시행('19.10.), '보건의료인력지원전문기관'으로 국민건강보험공단 지정('20.12.), 인권침해상담센터 개소('21.8.)
- (운영주체) 국민건강보험공단(보건의료자원실)
- (인력구성) 정원 12명(부장 1, 팀장 3, 팀원 6, 상담사 2), 지역별 상담사 34명
 - ※ 상담인력은 임상심리사, 전문상담 자격 보유
- (주요업무) 보건의료인력 수급 지원, 근무 환경 개선 등

□ 사업내용

- 보건의료인력 인권침해 상담센터 운영
 - * 인권침해 피해를 입은 종사자 대상 심리상담 및 법무·노무 자문 실시
- 의료현장 내 보건의료인력 인권보호를 위한 사업 운영
 - * 인권침해 예방교육(의료기관 종별 맞춤형 대면 또는 온라인), 인권보호 대응지침 제작, 병원 내 인권센터 전략협의체 운영, 보건의료인력 번아웃 예방을 위한 힐링캠프 운영 등
- 보건의료인력통합정보시스템 구축·운영
 - * 보건의료인력 20종 면허·자격, 보수교육 등 데이터 통합연계 시스템 구축을 통한 인력 수급 관리 및 인력 정책 지원
- 공공·지역의료인력 양성관리 및 지원사업 운영
 - * 의·과학(기초의학 및 융복합)분야 연구비 지원, 특수·전문(외상·소아외과·감염내과 등)분야 실습비 지원, 연구용역 수행 등

□ 사업예산

- 보건의료인력지원전문기관 운영사업 : ('24) 551백만원 → ('25안) 541백만원
 - 보건의료인력정책심의위원회 운영 16백만원
 - 인권침해상담센터 상담인력 인건비 253백만원
 - 보건의료인력지원전문기관 운영비 232백만원
 - 일반연구비 40백만원