



제418회국회(정기회)
제9차 보건복지위원회

보건의료인력지원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈종합계획 수립사항 중 보건의료인력 보수 추가 등〉

■ 이수진의원 대표발의 (의안번호 제2681호)

2024. 11.

보 건 복 지 위 원 회

수석전문위원 이지민

목 차

I. 개 요	1
II. 주요 내용별 검토	4
1. 보건의료인력 종합계획 및 실태조사 사항에 보수 수준 추가	4
2. 보건의료인력등의 모성보호	9
3. 육아휴직 등의 원활한 사용을 위한 추가인력 배치	13
4. 관계 부처 및 관련 단체 의견	17

I. 개 요

1. 제안경위

(1) 제 안 자 : 이수진의원 등 10인

(2) 제 안 일 : 2024. 8. 9.

(3) 회 부 일 : 2024. 8. 12

2. 제안이유

현행법은 보건복지부장관이 보건의료인력 종합계획을 수립할 때 보건의료인력의 근무환경 개선 및 복지 향상에 관한 사항을 포함하도록 하고, 실태조사 시에도 보건의료인력등의 근무여건 및 처우 등 근무환경 및 복지 등에 관하여 조사하도록 규정하고 있음.

그러나 원활한 보건의료인력 수급이라는 현행법의 목적을 달성하기 위해서 무엇보다 필요한 것은 보건의료인력에 대한 적정 수준의 보수를 제공하는 것이며, 이를 위해서는 보건의료인력에 대한 보수의 현황 파악과 적정 보수를 지급하기 위한 대안의 제시가 이루어져야 할 필요가 있음.

또한, 현행법에서는 보건의료인력 등에 대한 폭언·폭력·성희롱 등의 예방이나 교대근무·야간근무하는 인력의 건강권 보호 등에 관하여는 명시하고 있는 반면, 여성 보건의료인력의 모성 보호, 출산휴가·육아휴직 보장 등에 관하여는 특별히 규정하고 있지 않음.

보건의료현장에는 방사선 의료기기를 이용한 작업 등 임신·출산 기능에 대한 위험인자가 많이 있음에도 불구하고 이로부터 여성 인력을 보호하기 위한 조치가 이루어지지 않는 경우가 많아 대책이 필요하며, 출산휴가 또는 육아휴직이 적절히 보장되지 않기 때문에 퇴직 또는 이직하는 보건의료인력이 매년 다수 발생하고 있는바, 이는 결국 숙련된 보건의료인력의 부족으로 이어져 국민건강을 위협할 수 있으므로 대책이 필요한 상황임.

이에 종합계획 수립 및 실태조사 사항에 보건의료인력의 보수 및 적정 보수수준을 추가하고, 보건의료인력등의 모성보호, 출산휴가·육아휴직 보장 등에 관한 사항을 규정함으로써 보건의료인력의 수급 안정과 환자에 대한 의료서비스의 질 제고를 도모하는 한편, 보건의료현장의 근무여건을 개선하려는 것임.

3. 주요내용

가. 종합계획 수립 및 실태조사 시 포함되어야 할 사항에 보건의료인력의 보수 및 적정 보수수준을 추가함(안 제5조 및 제7조).

나. 국가와 지방자치단체 및 보건의료기관의 장은 보건의료인력 등의 모성을 보호하는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하도록 하고, 보건의료기관의 장은 여성 인력이 임신·출산 기능에 유해·위험한 작업이나 환경에 노출되지 아니하도록 보호지침을 마련하여 준수하도록 함(안 제12조의2 신설).

다. 보건의료기관의 장은 보건의료인력등이 관계 법령에 따른 임신·출산·육아를 위한 휴가·휴직을 원활히 사용하고 일·생활 균형을 이룰 수 있도록 대통령령으로 정하는 기준에 따라 추가인력을 상시 배치하도록 함(안 제14조제3항 및 제4항 신설).

II. 주요 내용별 검토

1. 보건의료인력 종합계획 및 실태조사 사항에 보수 수준 추가

가. 개정안의 내용

- 개정안은 보건의료인력 종합계획을 수립하고 실태조사를 실시할 때 포함하여야 할 사항으로 보건의료인력의 보수 수준에 관한 사항을 추가하려는 것임(안 제5조제2항제6호 신설, 제7조제1항제5호).

현행	개정안
제5조(보건의료인력 종합계획의 수립) ① (생략) ② 종합계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. ~ 5. (생략) <u><신설></u> 6. ~ 8. (생략) ③ ~ ⑥ (생략)	제5조(보건의료인력 종합계획의 수립) ① (현행과 같음) ② ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) 6. <u>보건의료인력의 적정 보수 수준에 관한 사항</u> 7. ~ 9. (현행 제6호부터 제8호까지와 같음) ③ ~ ⑥ (현행과 같음)
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 보건의료인력정책심의위	제7조(실태조사) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----

원회에 통보한 후 공표하여야 한다.	----- -----.
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
5. 보건의료인력등의 근무형태, 근무여건 및 <u>처우</u> , 이직·퇴직, 근무만족도 등 근무환경 및 복지 등에 관한 사항	5. ----- ----- <u>보수·처우</u> ----- ----- -----
6. (생략)	6. (현행과 같음)
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)
※ 시행일 : 공포 후 1년이 경과한 날	

나. 검토의견

□ 현행 「보건의료인력지원법」에서는 보건의료인력 종합계획 수립 시 보건의료인력에 관한 정책목표 및 방향에 관한 사항, 보건의료 환경 변화에 따른 보건의료인력 수요 추계에 관한 사항, 보건의료 인력의 양성 및 공급에 관한 사항, 보건의료인력 및 보건의료기관 종사자(이하 “보건의료인력등”이라 한다)의 근무환경 개선 및 복지 향상에 관한 사항 등을 포함하도록 규정하고 있음(제5조제2항).¹⁾

보건의료인력등의 실태 및 특성을 파악하기 위하여 실시하는 실태

1) 「보건의료인력지원법」 제5조(보건의료인력 종합계획의 수립) ② 종합계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 보건의료인력에 관한 정책목표 및 방향에 관한 사항
2. 보건의료환경 변화에 따른 보건의료인력 수요 추계에 관한 사항
3. 보건의료인력의 양성 및 공급에 관한 사항
4. 보건의료인력의 자질 향상을 위한 면허·자격관리 및 교육·연수에 관한 사항
5. 보건의료인력 및 보건의료기관 종사자(이하 “보건의료인력등”이라 한다)의 근무환경 개선 및 복지 향상에 관한 사항
6. 지역별, 보건의료기관 유형별 보건의료인력의 적정 배치에 관한 사항
7. 의료취약지 및 공공의료분야의 보건의료인력 양성 및 배치에 관한 사항
8. 그 밖에 보건복지부장관이 보건의료기관의 원활한 인력 확보와 근무환경 개선을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

조사에는 보건의료인력의 양성 및 공급 현황, 보건의료인력의 면허·자격 신고 및 보수교육 현황, 보건의료인력등의 근무형태, 근무여건 및 처우, 이직·퇴직, 근무만족도 등 근무환경 및 복지 등에 관한 사항 등을 포함하도록 규정하고 있으며(제7조제1항), 보건의료인력 종합계획을 수립할 때 동 실태조사 결과를 고려하도록 규정하고 있음(제5조제1항).²⁾

- 개정안은 종합계획 수립 사항에 “보건의료인력의 적정 보수 수준”을 추가하고 실태조사 사항에 “보건의료인력등의 보수”를 추가하려는 것으로,

보건복지부장관으로 하여금 근무여건의 핵심 조건인 보수 수준의 실태를 파악하고 적정 보수 수준에 관한 계획을 수립하도록 함으로써 보건의료인력의 원활한 확보와 근무환경 개선을 지원하고 보건의료서비스의 질을 제고하려는 개정안의 취지에 공감할 수 있음.

- 다만, 종합계획에 “적정 보수 수준에 관한 사항”을 명시할 경우 특정 직역의 보수 수준에 대한 일종의 가이드라인으로 작용하게 되어 민간 분야의 근로계약 체결시 사적자치의 원리를 사실상 제한하는 효과를 가져올 수 있다는 우려가 제기된바,³⁾ 개별 사업장의 임금 수준에 대한 공적 관여의 필요성 및 정당성 등에 관한 입법

2) 「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

제5조(보건의료인력 종합계획의 수립) ① 보건복지부장관은 보건의료기관의 원활한 인력 확보와 근무환경 개선 등을 지원하기 위하여 5년마다 제7조에 따른 실태조사 결과를 고려하여 보건의료인력 종합계획(이하 “종합계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

3) 대한의사협회, 대한치과의사협회

정책적 판단이 필요한 것으로 보임.

- 참고로, 특정 직역의 임금 수준에 대한 공적 관여를 규정한 입법례로는 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」에서 사회복지법인 및 사회복지시설에서 근무하는 사회복지사의 열악한 처우를 개선하기 위한 수단 중 하나로 국가가 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 한다는 규정을 두고 있음.⁴⁾

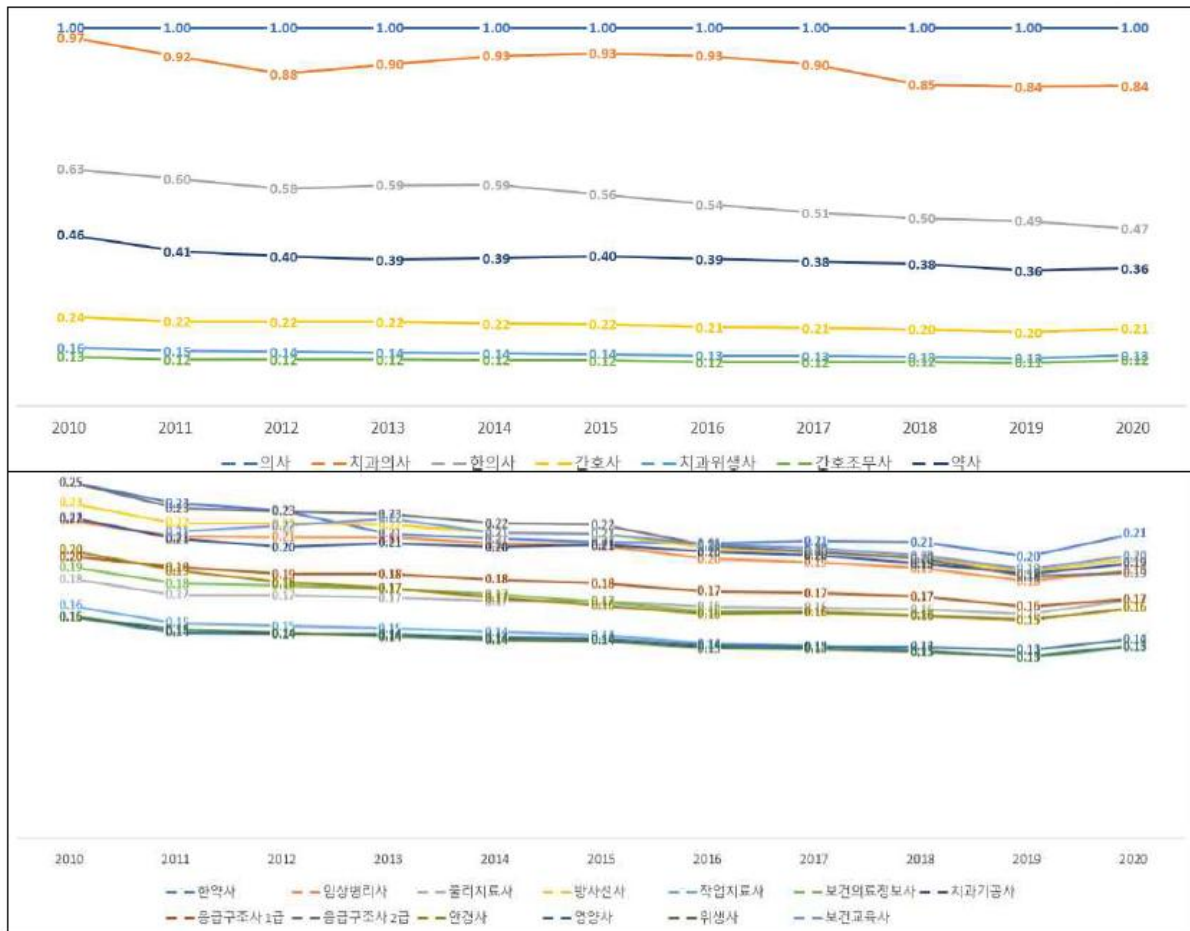
□ 실태조사 사항에 “보건의료인력등의 보수”를 추가하는 것은 보수 현황을 조사하여 그 결과를 보건의료인력 정책의 수립과 집행을 위한 기초자료로 활용하기 위한 취지로서, 현행법상 실태조사 사항인 “보건의료인력등의 처우”의 개념에 “보수”도 포함되는 것으로도 해석할 수 있다는 점에서 수용 가능한 것으로 보임.

- 현행법에 따라 실시한 「2018년 보건의료인력 실태조사」, 「2021년 보건의료인력 실태조사」에서도 의사·간호사 등 직종별 임금 수준을 조사·공표하고 있음.

4) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 인권 및 복지를 증진함과 아울러 그 지위를 향상시키고, 사회복지사 등을 폭력으로부터 보호하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.
② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.
③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.
④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.
⑤ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.

< 요양기관 근무 보건의료인력 간 연평균 임금 비교(2010~2020) >

(단위: 비)



주: 유효보수 대상자에 한해 산출

자료: 보건복지부, 「보건의료인력 실태조사」, 2021.11.

□ 한편, 개정 조항의 적용 시점을 명확화하기 위하여 이 법 시행 이후 최초로 실시되는 종합계획 또는 실태조사부터 적용하도록 하는 등 적용례를 규정하는 방안을 검토할 필요가 있는 것으로 보임.

2. 보건의료인력등의 모성보호

가. 개정안의 내용

- 개정안은 국가와 지방자치단체 및 보건의료기관의 장이 보건의료인력등⁵⁾의 모성을 보호하는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 할 책무를 부여하고, 보건의료기관의 장은 여성 보건의료인력등이 임신·출산 기능에 유해·위험한 작업이나 환경에 노출되지 않도록 보호지침을 마련·준수하도록 하며, 보건복지부장관은 보건의료인력등의 모성 보호에 관한 표준 보호지침을 정하고, 보건의료기관의 장에게 그 적용을 권장하도록 하려는 것임(안 제12조의2 신설).

현 행	개 정 안
<신 설>	제12조의2(보건의료인력등의 모성 보호) ① 국가와 지방자치단체 및 보건의료기관의 장은 여성 보건의료인력등의 모성을

5) 보건의료인력 및 보건의료기관종사자를 말함.

제5조(보건의료인력 종합계획의 수립) ① 보건복지부장관은 보건의료기관의 원활한 인력 확보와 근무환경 개선 등을 지원하기 위하여 5년마다 제7조에 따른 실태조사 결과를 고려하여 보건의료인력 종합계획(이하 “종합계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 종합계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

5. 보건의료인력 및 보건의료기관 종사자(이하 “보건의료인력등”이라 한다)의 근무환경 개선 및 복지 향상에 관한 사항

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “**보건의료인력**”이란 다음 각 목의 면허·자격 등을 취득한 사람을 말한다.

가. 「의료법」에 따른 의료인 및 간호조무사

나. 「약사법」에 따른 약사 및 한약사

다. 「의료기사 등에 관한 법률」에 따른 의료기사, 보건의료정보관리사 및 안경사

라. 「응급의료에 관한 법률」에 따른 응급구조사

마. 「국민영양관리법」에 따른 영양사 등 보건의료 관계 법령에서 정하는 바에 따라 면허·자격 등을 취득한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

4. “**보건의료기관 종사자**”란 제3호의 보건의료인력 외의 사람으로서 보건의료기관에서 보건의료서비스 외의 업무에 종사하는 사람을 말한다.

	<u>보호하는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.</u> <u>② 보건의료기관의 장은 여성 보건의료인력등이 임신 또는 출산의 기능에 유해·위험한 작업이나 환경에 노출되지 아니하도록 보호지침을 마련하고 이를 준수하여야 한다.</u> <u>③ 보건복지부장관은 보건의료인력등의 모성 보호에 관한 표준 보호지침을 정하고, 보건의료기관의 장에게 이를 적용하도록 권장해야 한다.</u>
--	---

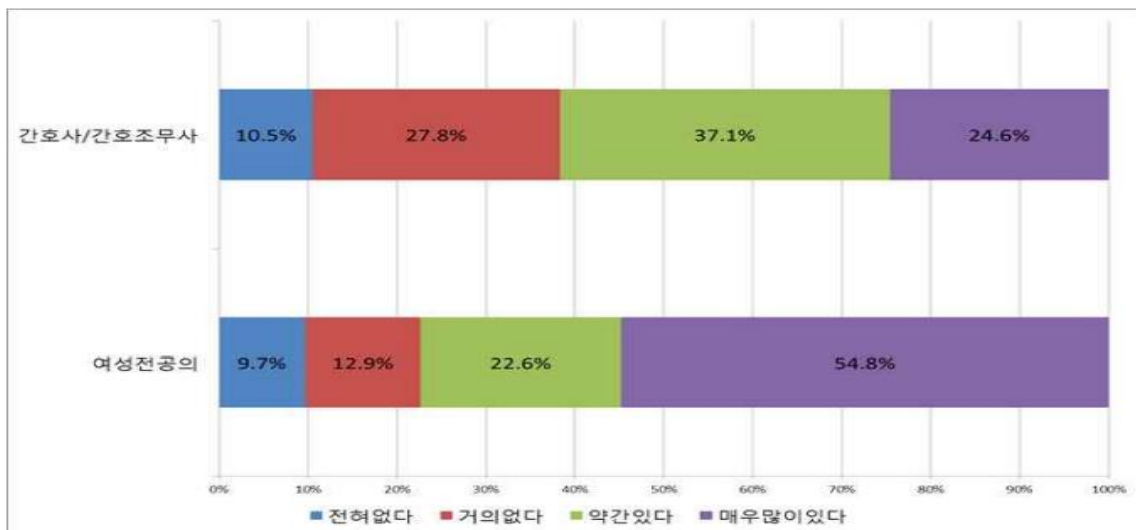
나. 검토의견

- 개정안은 여성 보건의료인력등의 모성 보호를 위한 국가·지자체·보건의료기관장의 책무와 임신·출산 기능 보호를 위한 보건의료기관의 보호지침 마련 및 준수 의무, 보건복지부장관의 표준보호지침 마련 및 적용 권장 의무를 법률에 명시하려는 것임.
- 보건의료기관은 그 특성상 교대·야간근무를 통하여 24시간 진료를 제공하고 의약품·의료기기·진단용 방사선 발생장치 등을 사용하고 있어, 보건의료인력등의 건강권 및 모성 보호를 위하여 안전한 근무환경을 조성해야 할 필요성이 높으며, 이는 환자안전과 의료서비스 질 향상에도 직결되는 요소임을 고려할 때, 개정안의 입법취

지에 공감할 수 있음.

- 2015년 국가인권위원회 조사⁶⁾에 따르면, 「근로기준법」상 임신 중 여성 근로자에게는 시간외근로나 야간근로를 하게 할 수 없음에도 불구하고, 간호사·간호조무사의 61.7%, 여성전공의의 77.4%가 시간외근로를 한 적이 있다고 응답한 바 있음.
- 2021년 보건의료인력 실태조사⁷⁾에서는 육아휴직 대상자 중 육아휴직을 사용한 경험이 있다고 응답한 비율은 직종에 따라 5.1%(약사)부터 33.26%(간호사)까지로 나타남.

< 간호사·간호조무사, 여성전공의의 임신 중 초과근로 경험 응답 >



자료: 국가인권위원회, 「보건의료분야 여성종사자 모성보호 등 인권 실태조사」, 2015.11.

□ 한편, 모든 여성 근로자의 모성 보호를 위하여 현행 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 이미 보건상 유해·위험한 사업에의 사용 금지, 시간외근로·야간근

6) 국가인권위원회, 「보건의료분야 여성종사자 모성보호 등 인권 실태조사」, 2015.11.

7) 보건복지부, 「보건의료인력 실태조사」, 2021.11.

로·휴일근로 금지 등의 규정을 두고 있는 점⁸⁾을 들어 별도 규정을 마련할 필요성이 적다는 의견이 제시된 바 있으나,⁹⁾ 보건의료 분야의 근로 여건상 특성을 반영하고 보건의료기관에 대하여 임신·출산 기능 관련 유해·위험 환경 노출 방지를 위한 보호지침 마련 및 준수 의무를 부여하며 모성 보호에 대한 입법의지를 보다 강화한다는 측면에서 개정안의 조치는 의미가 있는 것으로 보임.

8) 「근로기준법」

제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

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.

⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

「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.

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

9) 대한의사협회, 대한치과의사협회

3. 육아휴직 등의 원활한 사용을 위한 추가인력 배치

가. 개정안의 내용

- 개정안은 보건 의료기관의 장에게 보건 의료인력등의 임신·출산·육아 휴가 및 휴직의 원활한 사용을 위한 추가 인력을 배치하도록 의무를 부여하고, 국가와 지방자치단체는 추가 인력 배치에 필요한 예산 지원을 하도록 규정하려는 것임(안 제14조제3항 및 제4항 신설).

현행	개정안
제14조(보건 의료인력등의 근무 환경 개선) ①·② (생략) <u><신설></u>	제14조(보건 의료인력등의 근무 환경 개선) ①·② (현행과 같음) ③ <u>보건 의료기관의 장은 보건 의료인력등이 관계 법령에 따른 임신·출산·육아를 위한 휴가·휴직을 원활히 사용하고 일·생활 균형을 이룰 수 있도록 대통령령으로 정하는 기준에 따라 추가 인력을 배치하여야 한다.</u> ④ <u>국가와 지방자치단체는 제3항에 따른 추가 인력 배치에 필요한 예산 지원을 하여야 한다.</u>
<u><신설></u>	

나. 검토의견

- 근로자의 임신·출산·육아를 위한 휴가·휴직제도 및 비용 지원에 대하여는 현행 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」에서 규율하고 있고 이는 보건의료인력에게도 적용됨.
- 「근로기준법」에서는 출산전후휴가와 유산·사산휴가(제74조)와 수유시간(제75조) 보장 의무를 규정하고,¹⁰⁾
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 배우자 출산휴가(제18조의2), 육아휴직(제19조), 육아기 근로시간 단축(제19조의2), 출산전후휴가급여(제18조) 및 육아휴직·근로시간단축 등의 경우 근로자 생계비용과 사업주 고용유지비용 등에 대한 국가 지원 근거(제20조) 등을 규정하고 있으며,¹¹⁾

10) 「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.

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.

11) 「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.

- 「고용보험법」은 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산육아기 고용안정지원금 등 사업주와 근로자에 대한 정부의 지원제도를 규정하고 있음.¹²⁾

□ 그러나 이와 같이 법률상 보장된 출산·육아기 휴가·휴직제도는 실제 보건의료현장에서 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, 보건의료정보관리사, 응급구조사)에서 ‘대체인력이 없어서’가 최다 응답률을 보인 바 있음.

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.

12) 「고용보험법」

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.

< 육아휴직 이용 경험률 및 육아휴직 미사용 사유 >

(단위: %)

구분	육아 휴직 이용 경험률 1)	육아휴직 미사용 사유								
		대체 인력이 없어서	분위기 상 신청할 수 없어서	아이를 돌봐줄 가족이 있어서 (배우자 육아 휴직 등)	지속적 경제 활동이 필요 해서	동료 에게 불편을 끼칠 수 없어서	복직이 어려울 것 같아서	향후 근무 여건에 불이익 을 염려 하여	보육 시설 이용	기타
약사	5.1	22.2	13.6	11.7	8.0	6.2	6.2	5.6	4.9	21.6
한약사	11.1	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	10.0	0.0	20.0	20.0
간호사	33.26	20.92	20.92	19.12	20.75	15.85	-	15.03	-	29.58
간호 조무사	9.89	13.54	6.43	8.1	9.34	9.65	8.78	5.13	5.88	33.15
임상 병리사	11.0	16.3	12.7	10.5	11.8	12.5	7.3	9.1	4.7	15.2
방사선사	11.3	19.67	14.53	8.79	11.4	12.15	10.06	11.62	3.58	8.2
물리 치료사	6.1	12.22	12.03	10.48	14.15	11	11.32	8.55	5.47	14.79
작업 치료사	8.1	12.9	18.8	17.8	25.7	10.9	14.9	14.9	9.9	34.7
치과 기공사	9.6	15.3	4.7	11.6	9.8	5.1	9.3	14.4	11.6	18.1
보건위 료정보 관리사	10.1	14.5	14.5	12.7	7.3	12.7	9.0	9.0	1.8	18.2
응급 구조사	6.8	26.28	12.41	18.25	21.90	18.98	11.68	12.41	6.57	30.66
영양사	6.8	10.33	14.08	6.1	8.92	11.27	7.51	9.39	1.88	30.52

주: 1) 육아휴직 대상자로 분류된 응답자 중 현재 직장에서 육아휴직을 사용한 경험이 있는 응답자의 비율로, 요양기관에서 근무하고 있는 보건의료인력 기준임.

2) 한약사, 간호사, 작업치료사, 응급구조사는 복수응답을 포함함.

자료: 보건복지부, 「보건의료인력 실태조사」, 2021.11.

□ 개정안은 휴가·휴직 소요에 필요한 추가인력의 배치와 이에 대한 예산지원을 의무화함으로써 출산휴가·육아휴직을 실질적으로 보장하려는 것으로, 보건의료인력의 이직률을 낮추고 근무환경의 안정성을 높임으로써 대국민 의료서비스의 질을 높이하고자 하는 개정안의 취지에 공감할 수 있음.

□ 다만, 개정안이 보건의료기관의 추가 인력 배치와 이에 필요한 국가·지자체의 예산 지원을 의무화한다는 점에서, 추가 배치가 필요한 직종별·의료기관별 보건의료인력 및 인건비 지원 규모 등에 대한 구체적 논의가 필요한 것으로 보임.

- 참고로, 「간호법」에서는 보건의료기관의 장에게 간호사·간호조무사가 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 및 육아휴직을 사용하거나 육아기 근로시간 단축으로 인하여 발생하는 업무의 결손이 다른 간호사·간호조무사의 근로조건을 악화시키지 아니하도록 필요한 조치를 강구하여야 할 의무를 부여하는 규정을 두고 있음.¹³⁾

4. 관계 부처 및 관련 단체 의견

1) 보건복지부(일부 수용)

- 원활한 보건의료인력 수급을 위한 근무환경 여건 조성 등 처우개선 필요성에 공감함.
- (적정보수수준) 보수는 직종별 역할, 근무시간, 노동강도, 사장의 수요·공급 등 여러 요소를 고려하여 최종적으로 고용인과 피고용인 간 협의를 통해 결정되는 것이 일반적임.
- 보건의료인력 20개 직종의 적정 보수 수준을 현실적으로 제시하기 곤란하고, 종합계획상 적정 보수를 규정하는 타법령 사례도 찾기 어려움.

13) 제28조(간호사등의 일·가정 양립지원) 보건의료기관의 장은 간호사등이 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 사용하거나 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축으로 인하여 발생하는 업무의 결손이 다른 간호사등의 근로조건을 악화시키지 아니하도록 필요한 조치를 강구하여야 한다.

□ (추가인력배치) 임신·출산·육아 근로자의 휴가·휴직 지원을 위해 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」 등 고용관계 법령을 통해 보건의료인력을 포함한 모든 근로자가 적용받고 있음.

- 의료기관 인력 운용의 자율성을 감안하여 강행규정이 아닌 임의 규정으로 하는 것이 바람직함.

2) 기획재정부(수정)

□ (추가인력 배치 예산 지원) 육아휴직으로 인한 추가인력 채용 등에 대해 고용보험을 통한 다양한 제도를 이미 시행 중이므로 별도 제도 신설은 중복 소지가 있고, 의료인력에 대해서만 과도한 지원을 하는 것은 여타 직역과의 형평성 문제를 유발할 수 있으므로, 국가 및 지방자치단체의 예산 지원 의무 규정은 삭제할 필요가 있음.

- 육아휴직으로 인한 추가인력 배치시 대체인력 지원금¹⁴⁾, 육아휴직 지원금¹⁵⁾ 등을 통해 육아휴직에 대한 재정지원을 이미 시행 중이고, 육아기 근로시간 단축 지원금¹⁶⁾, 동료업무 분담 지원금(월 20만원)도 신설한 바 있음.¹⁷⁾

14) 근로시간 단축 30일 이상 허용 및 대체인력 30일 이상 고용한 경우 대체인력 1인당 월 80만원 지원

15) 근로자의 육아휴직을 30일 이상 허용한 사업주에게 첫 3개월간 200만원, 이후 매달 30만원 지원

16) 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주에게 매월 3~40만원 지원

17) [참고: 출산육아기 고용안정장려금 개요] 참조

3) 대한의사협회·대한병원협회(반대)

- ☐ (적정 보수 관련) 개별 사업장의 임금수준은 노사간 협의·결정되는 사적자치의 영역으로 국가가 적정 보수 수준을 조정하는 것은 과도한 시장 개입임.
- ☐ (임신·출산 보호지침) 현행 「근로기준법」 등에서 임신 및 출산 등에 대해 안전 및 보건조치를 정하고 있어 별도 규정은 불필요함.
- ☐ (추가인력 배치) 의료기관은 규모 등 특성에 따라 인력수급 상황이 상이하므로, 법령에서 일률적으로 추가인력 배치를 강제하는 경우 인력확보에 어려움을 겪는 병원에 대하여 시행 불가능한 규제로 작용할 우려가 있음.

4) 대한치과의사협회(반대)

- ☐ (적정 보수 등) 법으로 보건의료인력의 보수를 강제하는 것은 시장 자율성을 저해하고, 시장 왜곡을 초래할 위험이 있음.
- ☐ (임신·출산 보호지침) 모성 보호를 위한 제도는 이미 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등 현행 법률에서 충분히 규정하고 있음.
- ☐ (추가인력 배치) 법적 규제를 강화하는 것은 실효성 없는 제도로 예산 지원 대신 여성 유휴 인력의 재취업 교육, 취업 알선, 고용주에게 인센티브 제공 등이 현실적이고 효과적임.

5) 대한한의사협회(반대)

- 지역별 격차를 고려하지 않은 적정 보수를 도입하거나 의료기관의 양극화 문제를 심화시킬 수 있는 규정(임신·출산 보호지침, 추가인력 배치)은 동 법의 제정 취지에 맞지 않는 것으로 사료됨.

6) 대한간호협회(찬성)

- 보건의료인력에게 적정 보수를 지급하기 위한 노력을 기울이고 숙련된 보건의료인력의 퇴직 또는 이직을 방지함으로써 인력 수급의 안정과 환자에 대한 의료서비스 질 제고를 도모하고자 하는 개정안에 찬성함.

7) 대한간호조무사협회(찬성)

- 간호조무사의 열악한 근무환경은 개선되지 않는 상황이므로 개정안 취지에 적극 찬성함.

8) 대한작업치료사협회(찬성)

- 보건의료인력의 보수·처우, 안전한 작업환경 보장, 원활한 육아휴직 사용 등을 보장하는 개정안에 찬성함.

9) 대한물리치료사협회·대한보건의료정보관리사협회·대한약사회·
대한임상병리사협회·대한영양사협회(찬성)

☐ 개정안에 찬성함.

문 의 처
02)6788-5494