



제428회국회(임시회)
제1차보건복지위원회

전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈전공의 수련환경 개선〉

■ 서명옥의원 대표발의(의안번호 제8764호)

2025. 8.

보 건 복 지 위 원 회

수석전문위원 이지민

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 국가의 지원 의무화	3
2. 수련병원등의 장의 책무 추가	7
3. 수련병원등에 대한 고지 및 다른 법률과의 관계	14
4. 전공의 수련시간 단축 및 임신부의 보호	20
5. 지도전문의의 의무	34
6. 수련환경평가위원회 관련 사항	38

I. 개요

1. 제안경위

(1) 제 안 자 : 서명옥의원 등 10인

(2) 제 안 일 : 2025. 3. 10.

(3) 회 부 일 : 2025. 3. 11.

2. 제안이유 및 주요내용

전공의는 의료기관 내에서 전문의가 되기 위한 수련을 받는 수련생 지위와 환자를 진료하는 의료인 지위를 동시에 보유하고 있음. 이러한 이중적 지위로 인해 전공의는 1주일에 최대 80시간, 연속하여 최대 36시간을 수련을 하면서도 「근로기준법」 상 휴게시간 등 근로자로서 최소한의 법적 보호조차 받지 못하는 실정임.

또한, 전공의는 의료사고 및 의료분쟁에 있어서도 보호받지 못하고 있음. 최근 데이트폭력 피해자를 치료하던 전공의가 피해자 치료 중 발생한 의료사고로 인해 데이트폭력 가해자와 공동으로 4억원이 넘는 손해배상을 해야 한다는 법원의 2심 판결이 있었음. 이처럼 전공의는 교육을 받는 수련생 신분임에도 불구하고 수련 중 발생하는 의료사고에 대한 민·형사상 책임을 개인적으로 부담해야만 하는 상황임.

이러한 열악한 수련환경에도 불구하고, 전공의는 수련환경평가 거버넌스 체계에 있어서도 제대로 대표되지 못하고 있음.

이에 전공의 육성 등에 대한 국가의 지원을 의무화하고, 전공의의 처우와 수련환경 개선을 위해 수련병원의 장이 의료사고·의료분쟁 예방을 위한 수련환경 마련과 의료사고·의료분쟁 발생 시 전공의에 대하여 법률지원 등 제공의 의무 및 「근로기준법」에 부합하는 수련시간 결정 및 휴게시간 등의 준수 의무를 신설하고, 수련환경평가위원회에서의 전공의 대표성 제고 등을 통해 전공의 수련환경 개선을 위한 법적 근거를 마련하고자 함(안 제4조제3항부터 제5항까지·제4조의2·제16조의2 신설, 제6조, 제7조 및 제15조 등).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 국가의 지원 의무화

가. 개정안의 내용

- 개정안은 현재 재량규정으로 되어 있는 전공의 육성 등에 대한 국가의 행정적·재정적 지원 조항을 의무규정으로 변경하려는 것임
(안 제3조제2항).

현행	개정안
제3조(국가의 지원) ① (생략) ② 국가는 전공의 육성, 수련환경 평가 등에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다. 이 경우 제13조에 따른 수련전문과목 중 특히 수련환경 개선이 필요하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 수련전문과목의 육성에 우선적으로 지원하여야 한다.	제3조(국가의 지원) ① (현행과 같음) ② ----- ----- --- <u>하여야 한다.</u> ----- ----- ----- ----- -----.
시행일: 공포 후 1년이 경과한 날	

나. 검토의견

- 현행법은 전공의 육성 및 수련환경 평가 등에 필요한 국가의 행정적·재정적 지원의 근거조항을 마련하고 있으며, 이에 따라 보건복지부는 2025년 ‘전공의 등 육성지원 사업’에 2,354억원, ‘전공의 등 수련수당 지급 사업’에 415억원 등 총 2,768억원을 지원하고 있음.

- 두 사업은 모두 ‘의료인력 양성 및 적정 수급관리 사업’의 내역 사업으로, ‘전공의 등 육성지원 사업’은 필수의료 및 기피과목 전공의에 대한 수련환경 혁신 지원, 공동수련 시범사업 지원, 수련병원 및 수련과목 지정을 위한 수련환경평가 실시, 수련환경평가위원회 설치·운영 등의 내용으로 구성되어 있고, ‘전공의 등 수련수당 지급 사업’은 전국민 필수의료 보장을 위해 적정 전문의 수급이 어려운 의료분야의 전공의에 대한 수련수당을 지원하는 내용임.

< 2025년 전공의 육성 등에 대한 국비지원 내역 >

[전공의 등 육성지원]

- ▲ 전공의 수련환경 혁신 지원 : 233,244백만원
 - 수련비용 지원 : 213,544백만원
 - 수련시설 개선 : 19,200백만원
 - 사업운영비 : 500백만원
- ▲ 수련환경평가위원회 운영 및 수련환경평가 실시 지원 : 1,027백만원
 - 수련환경평가 실시 지원 : 943백만원
 - 수련환경평가위원회 운영 : 84백만원(일반수용비 74.7백만원+국내여비 7.2백만원 +사업추진비 2.1백만원)
- ▲ 공동수련모델 시범사업 : 1,100백만원
 - 프로그램 개발 등 사업비 : 1,000백만원
 - 운영비 : 100백만원

[전공의 등 수련수당 지급]

- 전공의 수련수당 : 8개 과목 전공의 4,600명 × 12백만원 = 55,200백만원
 - * 내과, 외과, 산부인과, 소아과, 응급의학과, 흉부외과, 신경과, 신경외과
- 전임의 수련수당 : 소아·산부인과 전임의 300명 × 12백만원 = 3,600백만원
- 사업운영비 100백만원

□ 개정안은 전공의 수련환경 개선을 위한 비용 지원을 국가의 의무 사항으로 규정함으로써, 전공의들이 개선된 환경에서 수련에 집중할 수 있도록 보장하여 궁극적으로는 국민에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 취지로 이해됨.

□ 다만, 국가의 지원을 의무화하는 방향의 개정은 국가의 재정운용 상황과 보조금 관리 원칙 등을 고려하여 신중한 접근이 필요한 것으로 보임.

- 「보조금 관리에 관한 법률」 제15조¹⁾에서는 보조사업의 존속 기간은 기본적으로 3년 이내로 하면서, 3년마다 실효성 및 재정 지원의 필요성을 평가하여 연장하도록 규정함으로써 불필요한 재정지출을 방지하고 있음.

1) 「보조금 관리에 관한 법률」 제15조(보조사업의 존속기간과 연장평가) ① 대통령령으로 정하는 보조 사업을 제외한 보조사업의 존속기간은 3년 이내로 한다.

② 기획재정부장관은 존속기간이 만료되는 보조사업에 대하여 실효성 및 재정지원의 필요성을 평가하여 3년 이내의 범위에서 해당 보조사업의 존속기간을 연장할 수 있다. 존속기간이 연장된 보조사업에 대해서도 또한 같다.

③ 기획재정부장관은 제2항에 따른 평가를 실시하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 보조사업평가단을 구성·운영할 수 있다.

④ 기획재정부장관은 제2항에 따른 보조사업에 대한 평가 결과 및 해당 결과의 예산안 반영 정도를 「국가재정법」 제33조에 따른 예산안과 함께 국회에 제출하여야 한다.

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 작업치료사협회(찬성)

- ☐ 전공의 수련환경 개선을 시작으로 전체 보건의료인의 근무환경 향상 및 권익보호 등 긍정적인 영향이 이어져 전체 보건의료 서비스 질 향상으로 이어지길 기대함.

(2) 간호조무사협회

- ☐ 본 개정안이 균형 있게 시행되기 위해서는 전공의뿐만 아니라 의료기관 전체의 근무환경 개선을 위한 종합적 논의가 필요함.

2. 수련병원등의 장의 책무 추가

가. 개정안의 내용

- 개정안은 수련병원등의 장에게 ① 의료사고 및 의료분쟁을 예방하기 위한 수련환경 마련, ② 의료사고 및 의료분쟁 발생 시 대상 전공의에 대한 법률지원, ③ 「근로기준법」에 준하는 수련환경 마련을 위한 노력 등의 의무를 새롭게 부과하려는 것임(안 제4조 제3항부터 제5항까지 신설).

현행	개정안
제4조(수련병원등의 장과 전공의의 책무 등) ①·② (생략) <신설> <신설> <신설>	제4조(수련병원등의 장과 전공의의 책무 등) ①·② (현행과 같음) ③ 수련병원등의 장은 「의료사고 피해구제 및 의료분쟁 조정 등에 관한 법률」상 의료사고 및 의료분쟁을 예방하기 위하여 보건복지부령에 따른 수련환경을 마련하여야 한다. ④ 수련병원등의 장은 의료사고 및 의료분쟁이 발생한 경우, 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 의료사고 및 의료분쟁 대상 전공의에 대한 법률지원 등을 제공하여야 한다. ⑤ 수련병원등의 장은 「근로기준법」에 준하는 수련환경을 마련하기 위해 노력하여야 한다. 다만, 휴게, 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로 등의 경우 「근로기준법」 제59조에도 불구하고, 같은 법 제54조제1항, 제55조 및 제56조를 따른다.
시행일: 공포 후 1년이 경과한 날	

나. 검토의견

□ 안 제4조제5항에 대해서는 안 제7조 수련시간 등과 함께 살펴보고, 여기서는 안 제4조 제3항 및 제4항에 대해서만 검토하기로 함.

□ 최근 의료사고 및 의료분쟁이 증가하면서 전공의들도 이에 연루되는 빈도가 증가하고 있는 것으로 보임.

- 대한의사협회의 연구에 따르면 2019년 의료법 위반으로 입건된 의사 수는 1,051명으로 2010년 513명 대비 약 105% 증가하였고, 업무상 과실치사상죄로 입건된 의사수는 646명에서 783명으로 약 21% 증가하였음.²⁾

< 과실범죄 및 의료법 위반 입건 의사 수 현황³⁾ >

(단위: 명, %)

구분		'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	평균
형법범계		2,381	2,204	3,084	2,629	2,534	2,726	2,885	2,937	3,106	2,861	2,735
과실 범죄계	전문직	883	874	1,297	1,176	990	1,188	1,148	1,238	1,466	1,305	1,157
	의사	648 (73.4)	632 (72.3)	957 (73.8)	844 (71.8)	686 (69.3)	728 (61.3)	716 (62.4)	742 (59.9)	901 (61.5)	798 (61.1)	765 (66.2)
A*	전문직	48	61	73	63	63	100	83	120	161	136	91
	의사	2 (4.2)	8 (13.1)	11 (15.1)	10 (15.9)	6 (9.5)	4 (4)	9 (10.8)	16 (13.3)	22 (13.7)	14 (10.3)	10 (11.2)
B**	전문직	809	775	1,176	1,070	895	1,024	1,016	1,051	1,248	1,118	1,018
	의사	646 (79.9)	621 (80.1)	945 (80.4)	832 (77.8)	677 (75.6)	719 (70.2)	704 (69.3)	720 (68.5)	877 (70.3)	783 (70)	752 (73.9)
특별범계		2,199	2,422	2,973	2,889	3,026	3,532	3,607	3,257	3,063	2,630	2,960
의료법	전문직	1,271	1,497	1,683	1,342	1,626	2,186	2,062	2,222	2,696	2,033	1,862
	의사	513 (40.4)	706 (47.2)	1,131 (67.2)	864 (64.4)	1,303 (80.1)	1,624 (74.3)	1,422 (69)	1,241 (55.9)	1,504 (55.8)	1,051 (51.7)	1,136 (38.4)

* 과실치사상죄, ** 업무상과실치사상죄

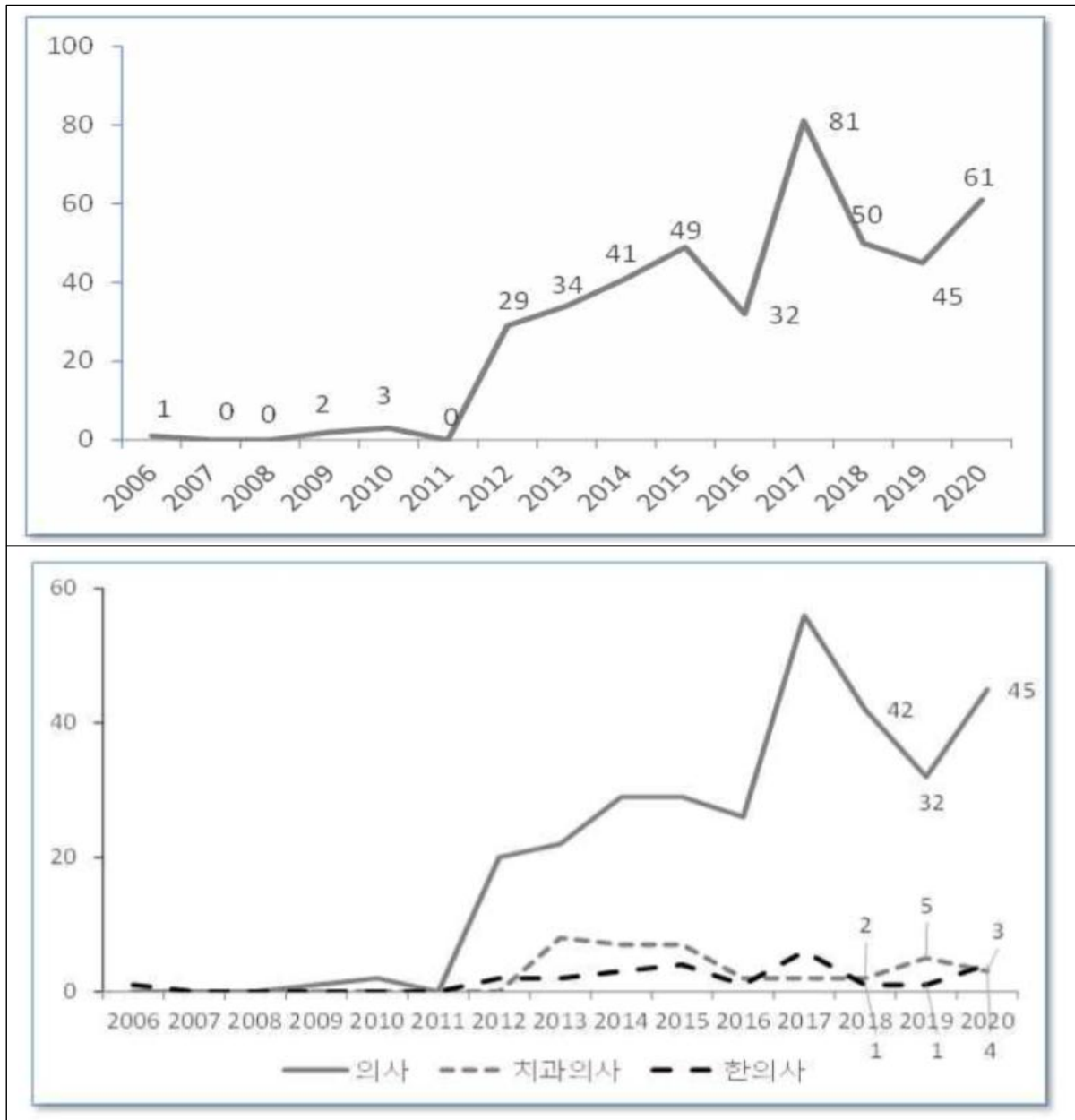
자료: 대한의사협회 의료정책연구소(검찰청, 연도별 '범죄분석' 해당 부분 발췌)

2) 김형선 등, '의료행위의 형벌화 현황과 시사점', 대한의사협회 의료정책연구원, 2022.11.

3) 동 연구에서는 검찰청의 연도별 '범죄분석'을 바탕으로 자료를 산출하였는데, 보고서에는 '기소된 의사 수'로 표현하고 있으나, 원자료 내용으로 볼 때, 이 표의 수치는 '입건된 수'에 해당함.

- 또한 2000년부터 2020년 사이의 국내 1심 판례를 분석한 연구⁴⁾에 따르면 의료인에 대한 형사판결 건수도 증가하는 추세를 보이며, 이 중 의사가 대부분을 차지하고 있음.

< 의료인에 대한 형사판결 건수 >



자료: 이진국·김기영(2021)

4) 이진국·김기영, '의사의 업무상과실치사상 책임에 관한 실증적 분석과 정책적 함의', 한국의료법학회지 제 29권 제2호(2021)

□ 전공의에 대해서만 조사되거나 연구된 의료사고 관련 통계는 찾기 어려우나, 전공의에게 민형사상 책임이 부과되는 다양한 사례를 확인할 수 있음.

- 전공의는 교수 및 전문의의 감독 하에 의료행위를 수행하지만 전공의가 단독 수행하는 의료행위로, 또는 하급년차 전공의나 간호사에 대한 관리 부실로 민형사 소송의 대상이 되고 있는 것으로 보임.⁵⁾

- 최근 의사와 병원에게 데이트폭력 가해자와 손해배상 공동책임을 부과한 판결에 대하여 의료계는 필수의료 기피현상을 가속화할 것을 우려함.⁶⁾

□ 형사처벌은 의료사고에 대한 주의를 환기시킴으로써 사고발생을 예방하는 긍정적인 기능을 수행하며, 형법상 업무상과실치사상 규정으로부터 의료인만 자유로울 수는 없음. 그러나 의료계는 우리나라에서 의료사고가 발생하면, ① 형사고소로의 유인 발생 (민사소송의 준비 또는 압박 수단), ② 의료의 특수성을 고려하지 않은 업무상과실치사상 혐의 적용, ③ 손해배상액 증가 경향과 직업적 명예실추 위험에 따른 의료인의 방어기제 강화, ④ 환자 불이익 등으로 이어지는 악순환이 발생하고 있다는 의견임.⁷⁾

5) '전공의 수련환경 개선과 의료사고 안전망 확충을 위한 정책토론회' (서명옥의원 주최, 2025.3.4.)

○ 발제자(허윤정 단국대병원 외상외과 교수), “수련병원에 내원한 모든 환자에게 담당 전문의가 배정되므로 이들이 의료사고에 대한 상위 책임자임에도 불구하고, 통상 전공의가 단독으로 수행해도 되는 의료행위라는 이유, 상급년차 전공의가 하급년차 전공의 또는 간호사를 관리감독하지 않았다는 이유 등으로 형사 고소 및 민사 소송의 대상이 되고 있음”

- 발제자는 발제문에 이어 전공의에 대한 26건(2005~2024년)의 형사고소사건과 2건(2020~2021년)의 민사소송사건의 개요를 첨부하였음.

○ 토론자(서울대병원 응급의학과 출신 사직전공의), “서울대학교병원 응급의학과 전공의 21명 중 12명이 수련 과정에서 경찰조사 경험한 바 있음” (서울경제, ‘의료소송’ 부담 전공의들 “서울대병원 응급의학과 전공의 절반 이상이 경찰조사 경험”, 2025.3.5.)

6) 대한의사협회 보도자료, ‘데이트폭력’ 치료 전공의에 공동배상판결? 필수의료 기피현상 가속화, 2025.2.13.

7) 이얼 대한의사협회 의료정책연구원 부연구위원, ‘의료사고 형벌화의 문제점과 개선 방향’ 주제발표, 2024.10.15.

- 정부는 이러한 원인을 의료진과 환자 간 충분한 소통 부재에서 찾고 있음. 의료기관은 법적 분쟁 우려로 의료사고 발생 시 유감 표시 및 설명 등에 소극적이고, 환자는 이러한 의료진에 대한 불신 및 감정 악화로 민·형사상 고소·고발을 선택하는 경향이 있다는 설명임.⁸⁾

- 2017년 의료정책연구원이 실시한 ‘전공의 수련 및 근무환경 실태조사’에서 전공의가 특정 과목에 대한 지원을 기피하게 된 근본원인으로 응답자의 11.1%는 ‘진료에 따른 위험요인(의료사고 등)이 크고 이를 스스로 감내해야 함’을 꼽았음.

□ 따라서 의료사고 및 의료분쟁으로부터 전공의를 보호하기 위해 이를 예방하기 위한 수련환경 조성 및 의료분쟁 발생 시 법률지원을 수련 병원장의 의무로 규정하려는 개정안의 취지는 타당한 측면이 있음.

- 특히 전공의는 수련을 받는 지위에 있기도 하지만, 그와 동시에 의사면허를 받은 의료인으로서 처방권한을 보유하고 있고, 수련 병원에서 환자의 상태를 파악하고 구체적인 처방도 내리고 있어, 법원은 의료사고 발생 시 전공의에 대해서도 의사의 주의의무를 파악하는 일반적 원칙에 따라 판단하고 있다는 점을 고려하면, 전공의에 대한 법률적 지원은 필요한 것으로 보임.

□ 정부도 ‘의료사고 안전망 구축’을 의료개혁 4대 우선 과제로 선정 하였으며, 2차에 걸쳐 마련한 실행방안에는 다음과 같은 내용이 포함되어 있음.

8) 의료개혁 1차 실행방안

- 의료기관 인증·평가 시 제출하는 의료사고 예방체계 및 활동 등을 의료분쟁조정판단의 판단 근거로 활용하고, 가칭 의료사고심의위원회를 구성하여 사실조사 및 의학적 감정에 기반한 수사와 기소의 근거를 제공하며, 최대 150일 이내에 필수의료 및 중대과실 여부 등을 심의하면서, 심의기간 중에는 소환조사를 자제하는 내용을 법제화한다는 방침임.

□ 다만, 개정안 제4조제3항의 규정만으로는 의료사고 및 의료분쟁을 예방하기 위한 수련환경이 무엇인지 알기 어려우며, 경우에 따라 수련병원장 등의 의무가 무한히 확장될 수 있으므로, 법률에서 보다 구체적으로 규정할 필요가 있음.

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 보건복지부(신중검토)

□ 의료사고 예방 및 분쟁에 대해서는 의료사고분쟁조정법에 근거하여 전공의를 포함한 보건의료인에 대해 적용 중이며, 의료인의 중대과실 여부가 고려되지 않은 채 일률적으로 법률지원을 하는 것은 신중한 검토가 필요함.

(2) 병원협회(반대)

□ ‘의료사고 및 의료분쟁 예방을 위한 수련환경’이 무엇인지 특정하기 곤란하며, 의료사고 방지를 위해 전공의의 의료행위 범위를 통제할 필요가 있는지 모호한 측면이 있음.

- 수련병원에서는 의료사고분쟁조정법에 따라 이미 전공의뿐만 아니라 병원 재직 의료인의 의료사고 예방 및 분쟁 조정을 지원하고 있음.
- 의료인 중 전공의만을 별도로 차별화하여 법률지원을 하도록 강제화하기보다는 수련병원이 자율적으로 이와 관련된 환경을 조성할 수 있도록 제도 마련과 지원이 필요함.

(3) 의사협회(찬성)

- 수련병원의 법률지원 의무화는 공정하고 효율적인 분쟁 해결을 도울 뿐만 아니라, 전공의들이 심리적 부담 없이 수련에 전념할 수 있는 환경을 조성하는 데 기여할 것임.
- 수련병원에서 제공하는 법률 지원의 범위와 절차를 보다 명확히 하고, 예방적 차원에서 의료 윤리 및 분쟁 조정 등에 대한 교육 시스템 구축이 필요함.

3. 수련병원등에 대한 고지 및 다른 법률과의 관계

가. 개정안의 내용

- 개정안은 수련병원의 장 또는 지도전문의가 환자(또는 보호자)에게 해당 병원은 전공의 수련기관으로서 전공의가 진료에 참여할 수 있음을 고지하도록 하며, 현행과 같이 이 법을 다른 법률에 우선하여 적용하되, 다른 법률이 전공의에게 유리한 경우 그 법을 적용하도록 변경하려는 것임(안 제3조제2항).

현행	개정안
<u><신설></u> 제6조(다른 법률과의 관계) <u>이 법은 수련환경에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다.</u>	제4조의2(수련병원등에 대한 고지) 수련병원등의 장 또는 지도전문의는 해당 병원이 전공의를 수련시키기 위하여 제13조에 따라 지정된 의료기관이며, 전공의가 진료에 참여할 수 있음을 환자 또는 환자의 보호자가 쉽게 알 수 있도록 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 고지하여야 한다. 제6조(다른 법률과의 관계) <u>전공의의 수련환경 개선과 지위 향상에 관련하여 이 법과 다른 법률의 적용이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 전공의에게 유리한 경우에는 그 법을 적용한다.</u>
시행일: 공포 후 1년이 경과한 날	

나. 검토의견

(1) 수련병원등에 대한 고지

- 현행법에 따르면 수련병원등은 전공의를 수련시키기 위하여 지정된 의료기관 등이며, 전공의는 「의료법」 제5조에 따른 의사면허를 받은 사람으로서 전문의 자격을 취득하기 위하여 수련을 받는 사람을 의미함. “수련”의 의미에 대해서는 따로 정의하고 있지는 않으나, 전공의는 이미 의사면허를 취득하여 의료행위의 주체가 될 수 있다는 점, 전문의가 되기 위해서는 임상과정은 필수적으로 요구된다는 점 등을 고려하면 당연히 환자진료를 포함하는 것으로 해석됨.
- 따라서 수련병원등을 방문하는 환자는 전문의 뿐만 아니라 해당 병원에서 수련하는 전공의에 의한 진료를 받을 수 있음. 그러나 대한의학회에 따르면 현재의 인턴 수련프로그램은 일차진료 능력의 확보와 진료탐색 역할을 하지 못하고 있는데, 이는 전문의에게 진료받기 위해 대학병원에 오는 환자들이 인턴에게 일차진료를 받는 것을 희망하지 않기 때문이라고 설명함.⁹⁾
- 개정안은 수련병원임을 인지하지 못하여 환자들이 전공의에 의한 진료를 기피하는 문제를 완화하기 위하여, 수련병원등의 장 또는 지도전문의로 하여금, 해당 병원이 전공의 수련병원으로 지정된 의료기관이며, 전공의가 진료에 참여할 수 있음을 환자 또는 환자의 보호자가 쉽게 알 수 있도록 고지하도록 하려는 것으로 보임.

9) 대한의학회, ‘인턴 수련제도 개선 보고서’, 2024.9.

(2) 다른 법률과의 관계

□ 개정안은 전공의의 수련환경 개선과 지위 향상에 관련하여 원칙적으로 이 법을 우선 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 전공의에게 유리한 경우에는 그 법을 적용토록 함으로써 어떤 경우라도 전공의가 유리한 환경에서 수련받을 수 있도록 하려는 것임.

□ 수련환경 개선과 지위 향상과 관련하여 이 법에서 정한 내용을 달리 정하고 있는 법률들에 대하여 특정하고 있지는 않으나, 그동안 대법원이 여러 차례 전공의의 근로자성을 인정하여왔다는 점¹⁰⁾에서 주로 「근로기준법」과 경합하는 경우가 많을 것으로 보임.

전공의 역시 근로기준법상 근로자에 해당하므로 이 법에서 정하지 아니하는 내용에 대해서는 근로기준법이 적용되지만, 이 법에서 별도로 정하고 있는 사항에 대해서는 이 법이 우선 적용됨에 따라 수련시간(근로시간), 휴일 및 휴게시간 등에 있어 근로기준법보다 전공의에게 불리한 기준이 적용되는 부분이 있으므로, 이 경우 전공의에게 유리한 법률을 적용함으로써 전공의의 수련환경 개선에 기여하는 측면이 있을 것으로 기대됨.

□ 다만, 이중적 지위에 있는 전공의에 대하여 유리한 법률을 적용하는 일반적인 규정을 둘 경우 법 적용에 있어 해석상 혼란이 발생할 수 있으므로, 이 법에서 수련시간, 휴일 및 휴게시간 등 사항별로 구체적인 기준을 명확하게 규정함으로써 전공의의 수련환경을 개선하는 방법이 바람직할 것으로 보임.

10) 대법원 1989. 7. 11. 선고 88다카21296, 1987. 11. 10. 선고 87다카376, 1998. 4. 24. 선고 97다57672, 1991. 11. 8. 선고 91다27730, 1994. 12. 2. 선고 94누8778, 1998. 4. 24. 선고 97다57672, 2001. 3. 23. 선고 2000다39513, 1987. 11. 10. 선고 87다카376 판결 등

- 동 개정안 제4조제5항, 제7조 및 제8조 등에서 구체적인 개선안을 마련하고 있음.

□ 참고로, 현재 유리한 법률 적용을 규정하고 있는 입법례는 다음과 같이 11개로 파악되며, 주로 특정 대상이나 분야를 보호, 육성, 지원하기 위한 법률임.

< 유리한 법률 적용을 규정하고 있는 입법례 >

제명	관련 규정
「방문판매 등에 관한 법률」	제4조(다른 법률과의 관계) ① 방문판매, 전화권유판매, 다단계판매, 후원방문판매, 계속거래 및 사업권유키펐매(이하 "특수판매"라 한다)에서의 소비자보호와 관련하여 이 법과 다른 법률이 경합하여 적용되는 경우에는 이 법을 우선 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 소비자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
「국가첨단전략산업 경쟁력 강화 및 보호에 관한 특별조치법」	제4조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 전략산업등의 육성에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 전략산업등을 영위하는 사업자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
「공익신고자 보호법」	제5조(다른 법률과의 관계) 공익신고자등의 보호와 관련하여 이 법과 다른 법률의 적용이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 공익신고자등에게 유리한 경우에는 그 법을 적용한다.
「개인금융채권의 관리 및 개인금융채무자의 보호에 관한 법률」	제5조(다른 법률과의 관계) ① 제2장에 따른 채권금융회사등과 개인금융채무자 사이의 개인금융채권의 연체 관리에 관하여는 이 법을 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 개인금융채무자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」	제4조(다른 법률과의 관계) 전자상거래 또는 통신판매에서의 소비자보호에 관하여 이 법과 다른 법률이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 소비자에게 유리한 경우에는 그 법을 적용한다.

「할부거래에 관한 법률」	제4조(다른 법률과의 관계) 할부거래 및 선불식 할부거래에서의 소비자보호와 관련하여 이 법과 다른 법률이 경합하여 적용되는 경우에는 이 법을 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 소비자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」	제3조(다른 법률과의 관계) 이 법은 여성과학기술인의 양성·활용·지원에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용된다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 여성과학기술인에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
「양자과학기술 및 양자산업 육성에 관한 법률」	제4조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 양자과학기술 및 양자산업 육성에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 이 법에 따른 지원을 받는 자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
「국가전략기술 육성에 관한 특별법」	제4조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 국가전략기술 육성에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 국가전략기술 연구개발사업의 추진, 국가전략기술 육성을 위한 기반 조성 및 국가전략기술 인력양성에 관하여 다른 법률을 적용하는 것이 기술육성주체에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
「인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」	제7조(다른 법률과의 관계) 이 법은 인신매매등범죄의 수사 및 재판 절차와 피해자의 보호·지원에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 피해자에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.
「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」	제5조(다른 법률과의 관계) 이 법은 재난이 발생한 경우 필수업무 종사자의 보호 및 지원에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률에 이 법에 따른 보호·지원 수준보다 유리한 규정이 있으면 그 법률에서 정하는 바에 따른다.

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 병원협회(반대)

□ 환자안전과 국민건강 증진이라는 관점에서 전공의 수련은 양질의 전문의 양성과 직결되므로, 국가적 차원에서 전공의 수련시 진료의 불가피성 홍보, 캠페인 등을 통한 국민인식 개선이 우선임.

- 환자와 보호자는 환자안전과 전문분야의 전문의에게 진료받을 권리를 주장하며 의과대학생이나 전공의의 진료 참여를 거부하거나 관할 보건소에 민원을 제기하는 등의 의료현실을 고려하여야 함.

□ 개정안에서 명시되어 있는 “수련환경 개선”, “지위 향상”에 관하여는 이 법을 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 “전공의에게 유리”한 경우에는 그 법을 적용한다는 내용은 불확정적인 개념으로, 다른 법률과의 관계를 규정하는 경우 법 집행에 자의적인 판단이 개입될 수 있음.

(2) 전공의협의회(찬성)

□ 특별법의 지위를 악용하여 근로기준법 등을 준수하지 않는 경우가 많으므로, 본 법안의 취지를 살려 전공의 수련의 특수성은 반영하되 그 외의 경우 근로자로서 일반 국민과 동등한 권리를 보장해야 함.

4. 전공의 수련시간 단축 및 임신부의 보호

가. 개정안의 내용

□ 개정안은 휴게, 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로 등의 경우 「근로기준법」 제59조에도 불구하고, 같은 법 제54조제1항, 제55조 및 제56조를 따르도록 하며(안 제4조제5항),

법률 제20330호¹¹⁾에서 전공의 수련시간을 4주 평균 주 80시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하도록 하고 있는 것을 「근로기준법」 제50조제1항을 따르도록 하되, 교육목적 연장근로시간을 주 8시간에서 주 24시간으로 연장하고(안 제7조제1항), 연속근무시간의 상한을 36시간(응급상황시 40시간)에서 24시간(응급상황시 28시간)으로 단축하려는 것임(안 제7조제2항).

또한 전공의의 휴게시간을 수련시간에 산입하고(안 제7조제4항 신설), 여성전공의에 대한 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 등에 관하여 적용하는 「근로기준법」 조항을 제70조, 제74조 및 제74조의 2로 확대하려는 것임(안 제8조제1항).

현 행	개 정 안
제4조(수련병원등의 장과 전공의의 책무 등) ①·② (생략) <u><신설></u>	제4조(수련병원등의 장과 전공의의 책무 등) ①·② (현행과 같음) <u>⑤ 수련병원등의 장은 「근로기준법」에 준하는 수련환경을 마련하기 위해 노력하여야 한다. 다만, 휴게, 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로 등의 경우 「근로기준법」 제59조에도 불</u>

11) 2026.2.21. 시행 예정

법률 제20330호 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률 제7조(수련시간 등) ① 수련병원등의 장은 <u>전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다.</u> 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 <u>8시간</u> 연장이 가능하다. ② 수련병원등의 장은 전공의에게 연속하여 <u>36시간</u> 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 응급상황이 발생한 경우에는 연속하여 <u>40시간</u> 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간까지 수련하도록 할 수 있다. ③ (생략) <u><신설></u> 제8조(임산부의 보호) ① 여성전공의에 대한 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가에 관하여는 「근로기준법」 제74조제1항부터 제4항까지를 따른다. ② (생략)	구하고, 같은 법 제54조제1항, 제55조 및 제56조를 따른다. 법률 제20330호 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률 제7조(수련시간 등) ① ----- ----- <u>전공의의 수련시간 등을 정함에 있어서는 「근로기준법」 제50조제1항을 따른다.</u> ----- ----- -----<u>24시간</u>----- -----. ② ----- -----<u>24시간</u>----- ----- ----- -----<u>28시간</u>----- ----- -----. ③ (현행과 같음) ④ <u>전공의의 휴게시간은 수련시간에 산입한다.</u> 제8조(임산부의 보호) ① ----- ----- -----<u>휴가 등</u>----- <u>제70조, 제74조 및 제74조의2를 따른다.</u> ② (현행과 같음)
시행일: 공포 후 1년이 경과한 날	

나. 검토의견

(1) 전공의 수련시간 등

□ 법률 제20330호 제7조에서는 수련병원등의 장은 전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 할 수 없고(교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장 가능), 연속하여 36시간(응급상황 시 40시간) 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 할 수 없도록 규정하고 있음.

동 조항은 2024년 2월 개정된 것으로 2026년 2월 21일부터 시행될 예정임. 2024년 2월 개정 이전 규정에서는(현재 시행일이 도래하지 아니하여 개정 이전 규정이 적용되고 있음) 전공의의 수련시간 한도를 1주일에 80시간, 연속하여 36시간으로 명시하고 있었으나, 동 개정을 통해 1주일에 80시간, 연속하여 36시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 단축할 수 있도록 위임하였음.

- 2024년 2월 당시의 개정은 신현영의원과 최혜영의원이 각각 대표발의한 3건의 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률안」을 통합한 대안 형식으로 의결되었는데, 이 중 최혜영의원안(의안번호 제2122005호)은 1주 평균 수련시간 및 연속수련시간을 각각 68시간 및 24시간으로 단축하고자 하였고, 신현영의원안(의안번호 제2120594호)은 연속수련시간을 24시간(응급상황의 경우 30시간)으로 단축하고자 하였음.

< 법률 제20330호 제7조 개정사항 >

현행	개정(2026.2.21. 시행)
제7조(수련시간 등) ① 수련병원등의 장은 전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 <u>80시간</u> 을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장이 가능하다.	제7조(수련시간 등) ① ----- ----- ----- <u>80시간</u> 이내의 범위에서 <u>보건복지부령으로 정하는 시간</u> ----- -----.
② 수련병원등의 장은 전공의에게 연속하여 <u>36시간</u> 을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 응급상황이 발생한 경우에는 연속하여 <u>40시간</u> 까지 수련하도록 할 수 있다.	② ----- ----- <u>36시간</u> 이내의 범위에서 <u>보건복지부령으로 정하는 시간</u> ----- ----- <u>40시간</u> 이내의 범위에서 <u>보건복지부령으로 정하는 시간</u> -----.

이후 제21대국회 보건복지위원회 심의과정에서 법률상 상한은 그대로 유지하되, 보건복지부령으로 단축할 수 있도록 위임하는 것으로 정리된 바 있음. 동 개정조항에 따라 보건복지부는 2026년 시행규칙을 개정할 예정임.

- 현행(2024년 개정 전 조항) 전공의의 수련시간 상한 규정은 정부가 2012년 11월부터 2013년 4월까지 전공의의 수련환경 개선을 위하여 구성·운영한 「전공의 수련환경 모니터링 평가단」(수련환경개선 TF)¹²⁾의 합의 내용을 2015년 법 제정 당시에 반영한 것임.

12) 보건의료정책관(주재), 대한전공의협의회(회장 및 임원), 전공의(수련과목이 서로 다른 전공의), 대한의학회(수련교육위원), 대한병원협회(평가수련이사), 대한의사협회(학술이사)로 구성

< 수련환경개선TF에서 합의한 주요 개선 사항 >

주요개선 항목 및 기준	
① 최대연속 수련시간	▶ 36시간 초과 금지, 응급상황시 40시간까지 가능
② 응급실 수련시간	▶ 12시간 교대, 예외시 24시간 교대
③ 수련 간 최소 휴식시간	▶ 10시간
④ 휴일	▶ 월평균 주당 1일(24시간)
⑤ 주당 최대 수련시간	▶ 4주 평균 80시간(당직시간 포함) 등
⑥ 당직일수	▶ 주3일 초과 금지
⑦ 휴가	▶ 연가 14일
⑧ 당직수당	▶ 관련법령에 따라 당직일수 고려 지급

그러나 코로나19의 유행을 거치면서 의료인들의 업무 피로도가 높아진 가운데 현행법에 따른 전공의 연속 수련시간 상한이 과도하게 높게 설정되었다는 전공의 단체의 지적이 제기됨에 따라¹³⁾ 상기 기술한 개정(2026년 시행 예정 조항)이 이루어졌음.

□ 이번 개정안은 전공의의 수련시간 등을 정함에 있어 이 법에서 따로 정하지 아니하고 「근로기준법」 제50조제1항¹⁴⁾을 따르도록 하고, 전공의에 대해서는 근로기준법 제59조¹⁵⁾에도 불구하고 동법 제54조(휴게) 제1항, 제55조(휴일) 및 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)¹⁶⁾를

13) “대한전공의협의회, 전공의 36시간 연속근무제도 개편 박차...전공의 근로환경 등 개선 초점”, 대한전공의협의회 보도자료, 2022.9.21.

14) 「근로기준법」 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

15) 「근로기준법」 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업

3. 항공운송업

4. 기타 운송관련 서비스업

5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

따르도록 하려는 것으로, 전공의의 적정 휴식시간을 확보하고 의료 서비스의 질을 개선하려는 취지임.

전공의는 병원에서 노동력을 제공하는 근로자이자 수련을 받는 교육생인 동시에 환자에 대한 의료서비스를 제공하는 의사라는 점을 고려하면, 전공의의 과도한 연속근무로 인한 피로도의 누적은 환자에 대한 의료서비스의 질적 저하로 이어질 우려가 있다는 점에서 개정안의 취지에 공감할 수 있음.

□ 다만, 다음 사항을 고려할 필요가 있음.

□ 첫째, 개정안은 제6조(다른 법률과의 관계)의 개정을 통해 전공의에게 유리한 경우 「근로기준법」이 적용되도록 규정하면서, 안 제4조제5항 본문에서는 수련병원등의 장에게 「근로기준법」에 준하는 수련환경을 마련하기 위해 노력할 의무를, 단서에서는 「근로기준법」 중 일부 조항은 적용하도록 규정하고 있음. 즉, 「근로기준법」 적용에 관하여 선언적 성격과 강행적 성격의 규정이 중복적으로 기술되어 있음.

생각건데, 전공의에게 적용되는 「근로기준법」 조항을 명확하게 규정할 필요가 있다는 점, 안 제4조제5항 단서의 휴게, 휴일, 연장·

16) 「근로기준법」

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

야간근로 등은 구체적인 수련환경에 관한 규정이라는 점을 고려하면 이와 관련한 내용은 제4조(수련병원등의 장과 전공의의 책무 등)보다 제7조(수련시간 등)에서 구체적으로 규정하는 것이 바람직함. 이 경우 안 제4조제5항 본문의 선언적 규정은 불필요한 것으로 보임.

□ 둘째, 충분한 의료인력이 확보되지 않은 상황에서 근무시간 등 전공의 근로제도를 변경하는 것은 진료공백이나 간호사 등 타 직역의 업무부담으로 이어질 수 있어, 전공의와 전임의, 수련병원 등 이해당사자의 의견수렴이 필요하다는 의견이 제시되고 있고, 수련시간을 보건복지부령으로 단축할 수 있는 개정법이 2026년 시행을 앞두고 있다는 점 등을 종합적으로 고려할 필요가 있음.

- 참고로 보건복지부는 「보건의료기본법」 제44조17)에 근거하여 2024년 5월부터 2025년 4월까지 전공의 연속근무시간을 24~30시간으로 단축하는 내용의 ‘전공의 연속근무 단축 시범사업’을 실시하였고, 2025년 주당 근무시간 단축까지 포함하여 시범사업을 확대하여 운영하고 있음. [참고자료2]

□ 셋째, 개정안과 같이 수련시간 상한을 단축할 경우 현재에 비하여 전공의 기간동안 총 수련시간이 축소될 것인바, 전문의로서의 역량을 갖추기 위하여 충분한 수련기간을 확보하는 방안에 대하여 논의될 필요가 있음.

- 현행 「전공의의 연차별 수련교과과정」(보건복지부고시 제2025-18호)에 따르면, 전공의의 연차별 수련 교과과정의 수련상황은 각 수련

17) 「보건의료기본법」 제44조(보건의료 시범사업) ① 국가와 지방자치단체는 새로운 보건의료제도를 시행하기 위하여 필요하면 시범사업을 실시할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 시범사업을 실시한 경우에는 그 결과를 평가하여 새로 시행될 보건의료제도에 반영하여야 한다.

병원등의 장이 연차별로 이를 확인하고 대한의학회 산하 수련교육위원회 및 각 전문학회가 주관하여 인턴 및 수련전문과목별 수련내용을 지도 감독하도록 되어 있으며, 이때 각 전문과목별 레지던트 과정은 3년 내지 4년차로 규정되어 있음.

- 법 개정에 따라 2024년 정부가 전공의 근무시간 단축을 추진하자 학회들은 수련기간 연장을 검토한 것으로 알려짐.¹⁸⁾

(2) 임신부 보호

□ 개정안은 현재 여성전공의의 출산휴가 및 유산·사산 휴가에 관하여 「근로기준법」 제74조제1항부터 제4항까지만 적용하도록 하고 있는 규정을, 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한), 제74조 전체(제5항부터 제10항까지 추가) 및 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)¹⁹⁾로

18) 청년의사 송수연 기자, “전공의 근무 단축→수련 연장으로?...외과·내과 ‘4년제 복귀’ 고민”, 2024.11.29.

19) 「근로기준법」

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

② 사용자는 임신부와 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

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 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 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 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 출산전후 휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

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

확대하려는 것으로, 여성전공의를 보다 두텁게 보호하려는 취지로 보임.

- 「근로기준법」 제70조, 제74조 및 제74조의2는 여성과 임신부 보호를 위한 특별 규정으로, 「대한민국헌법」 제32조제4항 및 제36조제2항²⁰⁾을 구체화한 조항이라고 할 수 있음. 따라서 여성 전공의도 임신과 관련하여 동일한 수준의 보호를 받을 필요가 있음.

< 개정안에 따른 여성전공의 보호 확대 내용 >

「근로기준법」 조항	주요 내용
제70조	- 여성근로자 동의 없이 야간(22~06시) 및 휴일근로 금지 - 임신부의 야간 및 휴일 근로는 고용노동부장관의 인가, 산부의 동의 또는 임부의 명시적 청구 필요
제74조 제1항부터 제4항까지(현행)	- 출산전후휴가 90일(미숙아 100일, 쌍둥이 120일) - 산전휴가 분할사용, 유산 및 사산 휴가(10~90일) - 위 기간 중 60일은 유급
제74조 제5항부터 제10항까지	- 임부의 시간외 근로 금지 등 - 출산전후휴가 종료 후 휴가 전과 동일수준의 직무 복귀 - 임부의 단축근무 또는 유연근무 신청시 의무적 허용
제74조의2	- 유급 태아검진시간 의무적 허용(1~4주마다 1회)

⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

20) 「대한민국헌법」 제32조 ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

제36조 ② 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

그러나 현행법은 여성전공의의 출산전후휴가, 유산 및 사산 휴가 등 근로기준법상의 일부 조항만 적용하고 있음. 의료정책연구소의 ‘2017년 전공의 수련 및 근무환경 실태조사’에 따르면, 병원 내 공식적인 출산전후 휴가일은 평균 82.2일로, 이마저도 법적 기준인 90일에 미치지 못하는 것으로 나타남.²¹⁾

- 따라서 여성전공의와 임산부 보호를 강화하려는 개정안의 취지는 타당한 측면이 있음.
- 법제적인 측면에서는, 안 제8조에서 추가하고자 하는 내용에는 임산부가 아닌 여성전공의에 대한 내용도 포함되므로, 제8조의 제목을 ‘임산부 등의 보호’로 바꿀 필요가 있음.

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 보건복지부 (신중검토)

- 수련시간 단축에 대해서는 최근 법률이 개정되어 '26.2월 시행 예정이며, 적절한 수련시간을 규정하기 위해 현재 시범사업 중으로 시범사업 평가 후 법령 개정을 검토할 필요가 있음.
- 휴게시간이 수련시간이 되면 휴게시간의 자유로운 이용이 제약되어 휴게 시에 부가적인 수련 업무 수행 등 전공의 수련에 부정적인 영향을 미칠 수 있음.

21) 대한의사협회 의료정책연구소, ‘2017년 전공의 수련 및 근무환경 실태조사’, 2017.

- 이 보고서에서는 전공의의 출산휴가가 잘 지켜지지 않는다는 응답 46.6%의 이유를 ‘병원(또는 의국)에서의 압목적 압박(분위기, 관습)’ 21.1%, ‘동료 전공의를 고려한 자발적 선택’ 9.8%, ‘병원(또는 의국)에서의 직접적 지시’ 2.3% 등으로 파악하고 있음.

- 전공의법에 근거한 수련규칙 표준안(지침)에 따라 휴게 및 휴일, 연장·야간·휴일근로 수당은 근로기준법에 따라 보장하고 있음.

(2) 대한의학회 (반대)

□ 역량있는 전문의를 키우고 환자 안전을 담보하기 위해서는 충분한 임상경험과 수련시간이 필요함. 우리나라는 미국의 수련 시간을 참고하여 주 최대 80시간의 상한을 두고 있으며, 유럽의 주당 수련시간이 짧은 국가에서는 우리나라에 비해 더 긴 수련기간을 요구하고 있음. 따라서, 수련시간 단축은 해외 수련 주요국 사례 등을 참고해 보더라도 제한된 시간 내에 필요한 역량을 갖추 수 있도록 전체적인 수련기간과 함께 조정되어야 함.

국가	주당 최대 수련시간	최대 연속 수련시간	수련기간(년)
한국	80	36	1+3~4
미국	80	28	3~7(인턴제 없음)
영국	48	13	2+3~8
독일	42	24	5~6(인턴제 없음)
일본	80	28	2+3~5

* 자료출처 : 보건사회연구원, 대한의사협회 의료정책연구원

- 연속 수련시간은 전일 근무와 당직을 포함한 24시간에 다음날 교육과 환자 안전을 위해 인계를 위한 4시간을 포함하여 최소 28시간은 확보되어야 함.

□ 휴게시간이 수련시간에 산입될 경우 실질적으로 자유로운 휴식 시간의 보장이 어려울 수 있고, 수련시간의 부족이 예상됨.

(2) 병원협회(반대)

- 현행 전공의법 제6조는 “이 법은 수련환경에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다”고 하여 근로기준법의 적용을 배제하고 있지 않으며, 제9조에 따라 마련된 ‘수련규칙 표준안’은 개정안에서 신설한 근로기준법 준용규정의 내용을 이미 반영하고 있음.

하지만, 수련병원은 환자 진료 중에 발생 가능한 응급·재난 등 여러 상황 등을 대비하기 위하여 의료인력이 항시 필요하며, 의사 등 의료인력 수급 등의 여러 현실적 제약으로 전공의에게 근로기준법을 적용하는 데 한계가 있는 것도 주지의 사실임.

- 전공의 연속 수련시간 및 주당 평균 수련시간의 상한을 보건복지부령으로 정하도록 '24년 2월에 이미 전공의법이 개정됨(시행 '26. 2. 21). 이와 관련하여 보건복지부는 개정법 시행 前 전공의 연속 근무 단축 시범사업과 전공의 근무시간 단축 시범사업을 통해 적정 상한선 마련을 위한 기반 조성 중임.

* 전공의 연속 근무 시간 : 現 36시간 → 24~30시간 이내로 단축 운영('24.5월부터~)

** 전공의 수련시간 : 現 주 평균 80시간 → 72시간이내로 단축 운영('25.5월부터)

- 여성전공의의 근로기준법 적용 확대, 수련시간 축소, 휴일, 휴게시간 부여 등에 대해서는 전공의 수련상황별 수련환경의 특성에 맞게 적정 수련기간(시간)과 전공의 역량 평가 등 수련교육 체계화 방안, 추가 수련 등에 관한 대책 마련과 단계적 시행방안을 검토할 필요가 있음.

(3) 전공의협의회(찬성)

- 주당 수련 시간은 주 64시간으로, 연속 수련은 24시간으로 제한하여야 함. 대법원 판례상 전공의도 근로자로 인정받고 있으며 과로사, 환자 안전 등의 문제를 해결하기 위해서 장기적으로는 의료인 역시 근로기준법 기준인 주 52시간에 맞춰가야 함.
- 연장 야간 휴일 임금 가산, 임신부 보호의 경우 근로기준법을 준용해야 함. 전공의는 연장 근로 시간이 길고, 휴일과 야간에도 진료를 수행하고 있고, 한 달에 400시간 가량 근무하고 있음에도 근로기준법을 준용하지 않아 최저 시급에 준하는 임금을 받고 있음.
 - 수련병원에서 임신부는 보호받지 못하고 있음. 근로기준법 상 임신부의 야간근로와 연장근로가 제한되어 있지만 임신한 전공의의 경우 야간 당직 근무는 물론 주당 80시간 이상의 근로를 강요받고 있음.
- 전공의의 휴게시간을 근로시간으로 인정해야 함. 전공의 수련 중 휴게시간 보장은 근무 형태상 불가능함에도, 병원은 실제 근무시간에서 10~20시간을 휴게시간 명목으로 제외하고 있음. 이에 따라 전공의는 실제로는 법적 상한인 88시간을 초과하여 주당 100~120시간의 근로를 수행하면서도, 휴게시간에 해당하는 시간은 근로로 인정받지 못하여 수당도 지급받지 못하고 있음.

(4) 의사협회 (보완 필요)

- 환자 안전 확보와 전공의의 근무 환경 개선을 위해 전공의 수련 및 연속 수련 시간의 단축이 필요함. 장기적으로 근로기준법 수준의 근무시간 단축이 필요하나, 현장의 혼란을 방지하기 위해 단계적 접근이 필요하다는 의견도 있으므로 현 개정안 수준의 조정에 동의함.
- 병원 근무 체계상 전공의 휴게시간 보장은 현실적으로 불가능함. 즉, 실제로는 휴게시간에도 근무를 수행하고 있다고 봐야 하므로, 휴게시간을 근로시간으로 인정하는 제도적 보완이 필요함.

5. 지도전문의의 의무

가. 개정안의 내용

- 개정안은 수련병원등의 장에게 지도전문의가 전공의 수련과정에 대한 지도 및 교육 등을 담당하도록 할 의무를 부과하려는 것임 (안 제12조의4 신설).

현 행	개 정 안
<신 설>	제12조의4(지도전문의의 의무 등) 수련병원등의 장은 지도전문의에게 전공의 수련과정에 대한 지도와 관리·감독, 역량 강화를 위한 교육을 담당하도록 하여야 한다.
시행일: 공포 후 1년이 경과한 날	

나. 검토의견

- ‘지도전문의’란 전공의 수련병원등의 장의 지정을 받아 전공의 수련을 지도하는 전문의²²⁾를 말함. 2024년 3월 기준, 전국 248개 수

22) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “전공의(專攻醫)”란 「의료법」 제5조에 따른 의사면허를 받은 사람으로서 같은 법 제77조에 따라 전문의(專門醫) 자격을 취득하기 위하여 수련을 받는 사람을 말한다.
2. “수련병원등”이란 전공의를 수련시키기 위하여 제13조에 따라 지정된 의료기관, 의과대학, 의학전문대학원 및 그 밖의 보건관계기관을 말한다.
3. “지도전문의”란 수련병원등의 장으로부터 제12조제1항에 따른 지정을 받은 사람으로서 수련병원등의 장의 지정에 따라 전공의 수련을 지도하는 사람을 말한다.
4. “수련환경”이란 전공의 수련을 위한 시설·인력·장비·진료실적 등 수련병원등 및 수련전문과목의 지정기준에 해당하는 사항, 수련시간·휴식시간 등 수련규칙 사항, 전공의 수련 교과 과정 및 보수 등 전공의 처우에 관한 사항 등을 말한다.

제12조(지도전문의의 지정) ① 수련병원등의 장은 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사람을 지도전문의로 지정할 수 있다.

1. 「의료법」 제77조제1항에 따른 전문의일 것
2. 제12조의3제1항제1호에 따른 기초교육을 받았을 것

련병원등에서 수련하는 전공의 정원은 15,611명(인턴 3,258명, 레지던트 12,353명)이며, 이를 지도하는 지도전문의는 20,754명이 지정되어 있음.²³⁾

□ 전공의 수련 교육을 위해 갖추어야 할 필수 요소는 수련 기관(institution), 교육자(director), 수련 프로그램(program)과 평가(evaluation) 시스템 등이며, 이 중 교육자에 해당하는 지도전문의는 당연히 전공의 지도 업무를 담당하여야 함.

- 현행법 제2조제3호에서 ‘지도전문의’를 ‘전공의 수련을 지도하는 사람’으로 정의하고 있음.

□ 그러나 수련현장에서 실제로 지도전문의가 이러한 역할을 담당하고 있지 않다는 지적이 있음.

- 2017년 대한의사협회의 전공의 실태조사에서, “지도전문의가 전공의 교육에 적극적이다”라는 설문조사 항목에 대한 답변 중 62%가 부정적으로 답변함.²⁴⁾

따라서 수련병원등의 장에게 지도전문의가 전공의에 대한 지도와 교육 등을 담당하도록 할 의무를 부과하는 개정안의 취지는 타당한 측면이 있음.

□ 다만, 현행법에 따르면 “수련병원등”은 전공의를 수련시키기 위하여 지정된 의료기관 등이고, “지도전문의”는 수련병원등의 장으로부터

② 제12조의2제1항에 따른 보건복지부장관의 명령에 따라 지정이 취소된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람은 제1항에 따른 지정을 받을 수 없다.

③ 제1항에 따른 지정의 절차·방법, 그 밖에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

23) 「수련병원(기관) 지정 및 전공의 정원책정 방침」(보건복지부, 2024.8.)에 따르면 결핵과와 예방의학과를 제외한 전문과목에서 레지던트 1년차의 정원은 지도전문의 수에서 일정수를 뺀 값으로 책정되어 있음. (예: 내과 N-8, 영상의학과·외과 N-5, 마취통증의학과·신경외과·신경과·정형외과 N-4 등, N은 지도전문의 수)

24) ‘전혀 그렇지 않다’ 21.1%, ‘그렇지 않은 편이다’ 40.9%

지정받아 전공의 수련을 지도하는 사람을 의미함. 즉, 수련병원등의 장은 지도전문의를 지정함으로써 지도전문의로 하여금 전공의 수련을 지도할 임무를 부여하였다고 해석할 수 있음.

안 제12조의4는 이처럼 현행법상 당연한 사항을 중복적으로 규정한 선언적 조항에 불과한 것으로 보이고, 위반 시 제재조항도 마련하고 있지 않다는 점에서 개정의 실익이 크지 않을 것으로 보임.

- 참고로, 체계적이고 단계적인 수련교육을 위해 일종의 ‘책임지도 전문의 제도’를 도입하려는 다른 개정안(2025.1.7. 김윤의원 대표발의안, 의안번호 2207294)이 우리 위원회에 계류되어 있음. 책임지도전문 의란 활동 시간의 상당부분을 전공의 수련교육에 할애할 수 있는 전공의 수련에 대한 총괄책임자로서, 해외에서는 이와 유사한 제도를 시행하고 있음.²⁵⁾

2024년 8월 의료개혁특별위원회가 발표한 ‘의료개혁 1차 실행방안’에는 전공의 수련 혁신 방안으로 교육전담 및 책임 지도전문의 등의 역할을 명확히 하여 기존 지도전문의와 별도로 지정하는 내용이 포함되어 있음.

<지도전문의 역할>

구분	총괄 책임자	교육 전담 지도전문의	책임 지도전문의
역할	프로그램 전반적 운영·관리 책임	전공의 전담 교육	전문과목별 수련 관리
수련업무 비중(예시)		일대일 피드백, 실습 기회 부여 및 참관·지도 20~30% 이상	40~50% 이상

25) (미국 사례) 책임지도전문의(PD): 수련 프로그램 총괄자, 수련업무 비중 60~80%
지도전문의(EF): 전공의 교육·평가 참여, 수련업무 비중 30~40% (자료: 보건복지부)

- 보건복지부는 책임 지도전문의에게는 수련프로그램 개발·개선 등 수련병원 내 수련교육 프로그램 구축, 수련환경 관리, 지도전문의 관리 등 수련 총괄 역할을, 교육전담 지도전문의에게는 개별 전공의에 대한 1:1 밀착 교육·지도 역할을 분담토록 한다는 계획임.

□ 한편, 안 제12조의4의 제목은 ‘지도전문의의 의무 등’으로 되어 있으나 실제 내용은 수련병원등의 장에게 의무를 부과하는 것이므로, 개정 시 조 제목을 내용에 맞추어 수정할 필요가 있음.

6. 수련환경평가위원회 관련 사항

가. 개정안의 내용

□ 개정안은 수련환경평가위원회의 심의사항에 ① 전공의 수련 실태 파악, ② 의료사고·의료분쟁 예방조치 및 대응, ③ 수련병원등의 의무준수에 대한 평가 등을 추가하고(안 제15조제1항),

수련환경평가위원회의 위원 구성에서 의사회 소속 전공의 대표 단체가 추천하는 위원이 과반수가 되도록 하려는 것임
(안 제15조제2항).

현행	개정안
제15조(수련환경평가위원회) ① 보건복지부장관은 수련환경에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하게 하기 위하여 보건복지부에 수련환경평가위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. 1. ~ 7. (생략) <u><신설></u> <u><신설></u>	제15조(수련환경평가위원회) ① ----- ----- ----- ----- -----.
8. (생략)	1. ~ 7. (현행과 같음)
② 위원회는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.	8. <u>전공의 수련 실태파악 등에 관한 사항</u> 9. <u>제4조제3항 및 제4항의 의료분쟁·의료사고 예방조치 및 대응 등에 관한 사항</u> 10. <u>수련병원등의 제4조제5항, 제7조 및 제8조 준수여부에 대한 평가 등에 관한 사항</u> 11. (중전의 제8호와 같음)
	② ----- -----.

<u><단서 신설></u> ③ 위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 보건복지부장관이 임명 또는 위촉하고, 위원장은 위원 중에서 호선한다. 1. 2. (생략) 3. 「의료법」 제28조제1항에 따른 <u>의사회</u>에서 추천하는 <u>전공의 대표</u> <u>자</u> 4. ~ 6. (생략) ④ ~ ⑥ (생략) <u><신설></u>	<u>위원회는 제3항제3호의 위원이 과반수가 되도록 하여야 한다.</u> ③ ----- ----- ----- -----. 1. 2. (현행과 같음) 3. ----- <u>의사회 소속 전공의 대표단체</u>----- -----<u>자</u> 4. ~ 6. (현행과 같음) ④ ~ ⑥ (현행과 같음) <u>제16조의2(실태조사) 위원회는 제15조 제1항제8호의 사항을 파악하기 위하여 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 관련 기관에 실태조사를 위탁할 수 있다.</u>
시행일: 공포 후 1년이 경과한 날	

나. 검토의견

- 개정안은 수련환경평가위원회(이하 ‘수평위’)의 구성과 관련하여, 현재 대한의사협회가 추천하도록 되어 있는 전공의를 대표하는 위원을 의사회 소속 전공의 대표단체가 직접 추천하는 것으로 변경하면서, 전공의 대표단체가 추천하는 위원이 과반수가 되도록 구성하려는 것임.

- 현재 수평위의 위원 구성은 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하되, 시행령에서 다음과 같은 인원비율을 정하고 있음.

< 개정안에 따른 수련환경평가위원회 구성 변화 >

현행		개정안	
「의료법」제28조제1항에 따른 의사회에서 추천하는 자	1	현행과 같음	전공의 대표단체 추천위원이 과반수
「의료법」제52조에 따른 의료기관단체에서 추천하는 자	3	현행과 같음	
「의료법」제28조제1항에 따른 의사회에서 추천하는 전공의 대표자	2	「의료법」제28조제1항에 따른 의사회 소속 전공의 대표단체에서 추천하는 자	
전공의 수련 교과 과정 내용의 조직·편성을 담당하는 의료 관련 법인에서 추천하는 자	3	현행과 같음	
보건의료정책담당 보건복지부 5급 이상 공무원	1	현행과 같음	
수련환경평가에 관한 전문가로서 보건복지부장관이 지정하는 자	5	현행과 같음	

- 개정안은 수평위의 역할이 전공의의 수련환경과 관련한 사항을 평가하는 것인데, 수련환경 조성의 주체로서 평가대상에 해당하는 의료기관단체가 추천하는 위원의 비중이 높아 위원회가 제기능을 다하지 못한다는 인식하에, 수련의 당사자인 전공의 단체가 위원을 직접 추천하면서 해당 위원의 비중을 확대하려는 것으로, 관련 단체의 의견을 참고하여 결정할 필요가 있음.

- 참고로, 정부의 ‘의료개혁 1차 실행방안’에는 전공의 수련 혁신 방안 중 하나로 ‘질 중심의 수련병원 평가’를 위해 수평위 위원 수를 확대하는 방안이 포함되어 있음.

□ 한편, 현행 시행령 제7조에서는 위촉위원의 임기는 3년으로 하되 해촉 등으로 인하여 새로 위촉된 위원의 임기는 전임 위원 임기의 남은 기간으로 하도록 규정하고 있는데,²⁶⁾ 개정안과 같이 수평위의 구성을 변경할 경우 개정법률 시행일 당시에 구성되어 있는 수평위의 위원의 임기에 대해서 어떻게 운영할지에 대한 경과조치 규정을 마련하는 것이 필요할 것으로 보임.

26) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 시행령」 제7조(위원회의 구성) ① 위원회의 위원은 보건복지부장관이 성별을 고려하여 다음 각 호의 구분에 따라 임명하거나 위촉한다.

1. 법 제15조제3항제1호에 따른 사람: 1명
2. 법 제15조제3항제2호에 따른 사람: 3명
3. 법 제15조제3항제3호에 따른 사람: 2명
4. 법 제15조제3항제4호에 따른 사람: 3명
5. 법 제15조제3항제5호에 따른 사람: 1명
6. 법 제15조제3항제6호에 따른 사람: 5명

② 제1항제1호부터 제4호까지 및 제6호에 따른 위촉위원의 임기는 3년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 위원의 해촉(解囑) 등으로 인하여 새로 위촉된 위원의 임기는 전임 위원 임기의 남은 기간으로 한다.

③ 보건복지부장관은 위원회의 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해임하거나 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위 사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우
5. 제8조제1항 각 호의 어느 하나에 해당함에도 불구하고 회피(回避)하지 아니한 경우

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 보건복지부(신중검토)

- 수평위 위원에 전공의 참여의 필요성에 공감하나, 전공의 정책을 합리적으로 논의하기 위해 전공의, 수련병원, 수련교육 전문가 등을 포함한 균형 있는 위원회로 구성할 필요가 있음.

(2) 병원협회(반대)

- 개정안은 특정 직역의 위원이 편중되어 위원 구성의 불균형으로 위원회 심의 기능에 불합리한 영향을 줄 우려가 큼.
 - 위원 수의 적정한 배분은 위원회의 투명성과 신뢰성을 확보하기 위한 중요한 장치이므로 위원회의 균형 있는 기능 유지를 통해 수련환경 개선 등을 저해하지 않도록 할 필요가 있음.

(3) 전공의협의회(찬성)

- 수평위는 전공의 단체 추천 위원을 과반으로 구성해야 함. 본 법안의 목적인 전공의 권익 보호를 위해 기존 교수·병원 중심의 불균형한 거버넌스를 시정하고 수련 당사자인 전공의의 실질적인 의견 반영을 가능하게 해야 함.

(4) 대한의사협회(찬성)

- 수련환경 관련 정책 결정 과정에 전공의 권익을 대변할 수 있는 ‘전공의대표 단체 추천인’을 수평환경평가위원회에 과반 이상 포함 시켜야 하며, 이는 정책 결정의 공정성과 형평성을 높이고 전공의들의 의견이 실질적으로 반영될 수 있는 기반이 될 것임.

문 의 처
02)6788-5494

□ 사업개요

- **(목적)** 전공의 수련에 대한 국가의 책임과 역할을 강화하여, 수련교육의 질 제고 및 역량있는 전문의 양성기반 마련
- **(지원근거)** 전공의법 제3조, 시행령 제1조의2
- **(지원대상)** 8개* 전문과목, 인턴을 수련하는 병원
 - * 내과, 외과, 산부인과, 소아청소년과, 응급의학과, 흉부외과, 신경과, 신경외과
 - ※ (필수과 선정 기준) 전공의법 시행령 제1조의2에 따른 과목, 최근 3년간 전공의 총원율, 전공의 근무시간, 응급수술 및 대기, 중증진료 필요과목 등
- **(지원내용)** 책임지도전문의, 교육전담지도전문의, 수련지도전문의 수당, 전공의 파견수당, 술기교육지원, 기타 수련환경 개선 위한 비용 지원
 - (지도전문의 지원) 지도전문의 역할 강화 및 교육수당 지원
 - (교육운영 지원) 수련병원·학회 등 수련교육 운영비용 지원
 - (술기교육 지원) 필수과 전공의의 학회주관 술기교육 비용 지원
 - (파견수련 지원) 전공의의 다양한 의료기관 파견 수련을 위한 운영비용(파견수당, 전문의 교육비 등) 지원
 - (수련시설 개선) 수련병원 시설개선 비용 지원('25년 한시)

□ `25년 예산 : 2,332억원

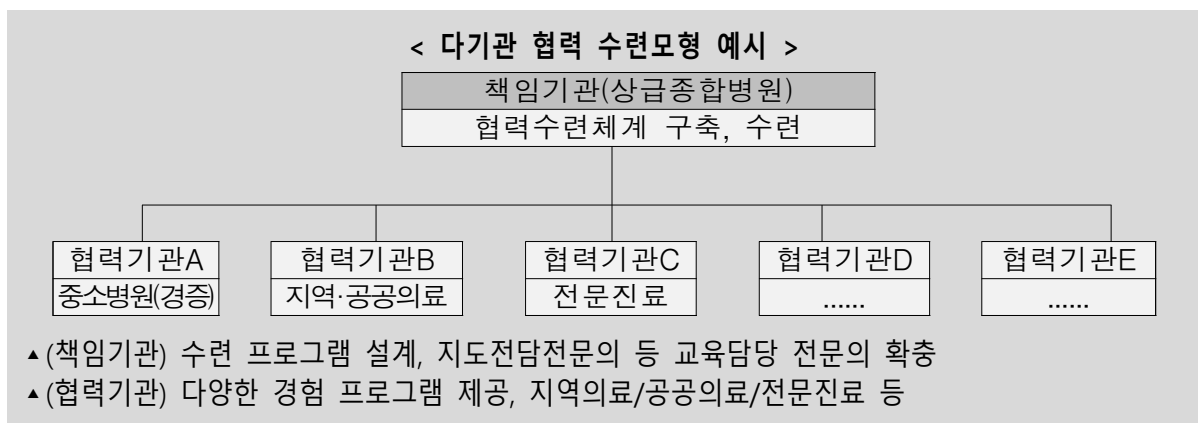
- **(수련비용 지원)** 병원별 수련환경 비용* 지원 **(2,135억원)**
 - * 지원내용: 책임지도전문의·교육전담전문의·수련지도전문의 수당, 전공의 파견수당, 전공의 교육연구활동비, 수련위원회 운영비 등
- **(시설개선)** 병원별 수련시설 개선비용 등 지원 **(192억원)**
 - * (지원대상) 192개 병원 (평균 지원단가) 1억원
- **(사업운영비)** 사업수행기관 운영비용 **(5억원)**

□ 개요

- 전공의들이 중증에서 경증까지, 지역의료 임상 등 경험을 두루 쌓을 수 있도록 ‘다기관 협력수련 모델’ 구성·운영
 - 상급종합병원의 진료협력체계 개편과 연계한 수련체계 구축을 목표로, 책임기관을 ‘상중 구조전환 시범사업’ 참여기관 중심으로 구성

□ 사업내용

- **(협력체계)** 교육 인프라가 잘 갖춰진 상급종합병원이 수련거점 역할을 하면서 다기관 협력수련(파견수련) 실시



- **(프로그램)** 협력 네트워크별 다양한 중증도 환자의 진료 프로그램 구성, 중소병원, 전문병원, 지역의료원 등에 파견

□ 예산지원 : 11억원

- * (사업명) 공동수련모델 시범사업 → ‘다기관 협력수련 시범사업’으로 변경
- 협력수련 프로그램 개발비 등 사업비 : 협력수련 네트워크 프로그램 개발비 지원 및 선도형 네트워크 선발·지원(10억원)
 - * 사업평가 등을 통해 ‘다기관 협력수련 우수모델’ 선발
- 사업운영비(인건비, 회의비 등 각종 운영비)

□ 필요성

- 전공의특별법 시행('16.12.23)에 따라, '17년부터 복지부에 직접 수련 환경평가위원회 설치·운영 필요
 - 위원회 및 3개 분과위원회(정책, 교육평가, 기관평가) 개최에 필요한 운영비 및 관련 출장 여비 소요
- 전공의특별법 시행('16.12.23)에 따라, '17년부터 복지부에서 수련병원의 지정기준 준수, 수련규칙 이행 여부 등에 대한 평가 실시
 - 수련환경평가 자료조사 업무 등 위탁에 필요한 예산 소요
 - * 전공의 수련환경평가의 객관성·독립성 보장을 위해 수련환경평가 수행 지원 기관에 대한 보조금 지원
- 수련병원 등 지정 여건 평가 강화 및 수련교육의 내실화 방안 마련 등 전공의 수련환경 개선 및 지원 필요성 대두

□ `25년 예산 : 10.27억원

- 수련환경평가위원회 등 운영 : 84백만원
- 수련환경평가 실시 지원 : 943백만원
 - 전산시스템 구축비(100백만원): 전공의 수련시간 관련 설문조사, 수련환경 관리시스템, 전공의 전형시스템 개발·운영 등
 - 인건비(700백만원): 직원 13인 급여
 - 운영비 및 연구사업비(143백만원): 임대비, 각종 사무비용, 수당, 보고서 등 자료제작비, 수련환경평가 실무 관련 연구사업 수행

□ 사업개요

- (목적) 전공의의 과중한 근무시간을 단축하고 적정 수련시간을 규정하기 위해 시범사업 추진
- (추진근거) 보건의료기본법 제44조(보건의료 시범사업), 전공의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 제3조(국가의 지원)·제7조(수련시간 등)

<전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률(‘26.2월 시행) >

- (제7조) ① 수련병원등의 장은 전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. ② 수련병원등의 장은 전공의에게 연속하여 36시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다.

- (추진경과) ^{1차}연속근무 단축 시범사업(‘24.5~’25.4), ^{2차}주당 근무시간 + 연속근무 단축 시범사업(‘25.5~’26.2)

□ 추진내용

- (대상기관) 수련병원 * 상급종합병원 구조전환 시범사업 참여기관 포함
- (대상과목) 내과·외과·산부인과·소아청소년과·신경외과·흉부외과 중 2개 과목 이상을 반드시 포함하되, 이외 다른 과목도 추가 가능
- (사업기간) 10개월 (‘25.5~’26.2월)
- (사업내용) 주당 72시간(+8) 및 연속 24~30(+4) 이내 근무시간 단축 운영
 - 근무형태·스케줄 조정, 추가인력(기존, 신규) 투입 등 병원의 여건에 따라 적용 가능한 방식을 혼합하여 운영
- (지원내용) 시범사업 참여 시 전공의 정책 별도정원 추가배정 등