



제428회국회(임시회)
제1차보건복지위원회

전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈전공의 수련환경 개선〉

■ 박주민의원 대표발의(의안번호 제10085호)

2025. 8.

보 건 복 지 위 원 회

수석전문위원 이지민

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 수련병원등에 대한 국가의 비용지원 근거 마련	3
2. 전공의 수련시간 단축	6
3. 임산부의 보호	14
4. 수련규칙 표준안 포함사항 추가	19
5. 포괄임금계약 금지	24
6. 수련환경평가위원회 위원 구성	35
7. 과태료의 벌칙 전환 및 과태료 상한액 상향	41
8. 부칙	47

I. 개요

1. 제안경위

(1) 제 안 자 : 박주민의원 등 11인

(2) 제 안 일 : 2025. 4. 24.

(3) 회 부 일 : 2025. 4. 25.

2. 제안이유 및 주요내용

전공의의 과도한 근로시간과 연속근무 시간은 전공의의 수련환경을 악화시킬뿐만 아니라 전공의가 환자에게 제공하는 의료의 질에까지 영향을 미칠 수 있음.

이러한 이유로 전공의의 주당 수련시간 및 연속 수련시간의 상한을 종전보다 낮게 보건복지부령으로 정할 수 있도록 법률이 개정되어 2026년 2월 21일에 시행 예정임. 그러나 전공의의 적정 수련시간을 담보하기 위해서는 수련시간 상한을 종전과 같이 규정한 채 하위법령에 위임하기보다는 법률에 그 상한을 명시할 필요가 있음.

또한, 전공의의 수련환경 개선과 지위 향상을 위한 정책 등을 심의하는 과정에서 전공의의 목소리를 반영하기 위해서는 전공의 수련환경에 관한 사항을 심의하는 수련환경평가위원회의 위원 중 전공의 대표자의 수를 확대할 필요가 있음.

이에 전공의의 주당 수련시간 상한을 60시간으로, 연속 수련시간 상

한을 24시간으로 법률로 명시하고, 전공의 대표자가 수련환경평가위원회 전체위원 중 과반수가 되도록 위원회를 구성하도록 규정하는 한편, 수련계약 체결 시 포괄임금계약을 금지하는 등 전공의의 수련환경을 개선함으로써 전공의의 권리를 보호하고 환자에게 질적으로 향상된 의료서비스를 제공하려는 것임(안 제7조, 제10조 및 제15조 등).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 수련병원등에 대한 국가의 비용지원 근거 마련

가. 개정안의 내용

- 개정안은 전공의 수련에 필요한 비용을 국가가 수련병원등¹⁾에 지원할 수 있는 근거를 마련하려는 것임(안 제3조제3항 신설).

현행	개정안
제3조(국가의 지원) ①·② (생략) <신설>	제3조(국가의 지원) ①·② (현행과 같음) ③ 국가는 제12조에 따른 지도전문의의 인건비 등 전공의 수련에 필요한 비용을 수련병원등에 지원할 수 있다.
시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	

1) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
2. “수련병원등”이란 전공의를 수련시키기 위하여 제13조에 따라 지정된 의료기관, 의과대학, 의학전문대학원 및 그 밖의 보건관계기관을 말한다.

나. 검토의견

□ 현행법은 전공의 육성 및 수련환경 평가 등에 필요한 국가의 행정적·재정적 지원의 근거조항²⁾을 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)

2) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조(국가의 지원) ① 국가는 전공의 수련환경 개선을 위하여 필요한 제도적 장치를 마련하고 이에 따른 시책 추진에 노력하여야 한다.

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.

- ▲ 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

□ “지도전문의의 인건비 등 전공의 수련에 필요한 비용”을 국가가 수련병원등에 지원하는 것 역시 현행 규정 및 예산사업으로 가능할 것으로 보이나, 개정안은 이를 명시함으로써 명확하게 규정하려는 취지로 이해됨.

2. 전공의 수련시간 단축

가. 개정안의 내용

- 개정안은 법률 제20330호³⁾에서 전공의 수련시간을 4주 평균 주 80시간 이내의 범위에서, 연속수련시간은 36시간(응급상황시 40시간) 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하도록 위임하고 있는 것을 법률에서 직접 규정하면서, 수련시간 상한은 4주 평균 주 60시간으로(안 제7조 제1항), 연속근무시간 상한은 24시간(응급상황시에도 동일)으로 단축하려는 것임(안 제7조제2항).

현행	개정안
법률 제20330호 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률 제7조(수련시간 등) ① 수련병원등의 장은 전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장이 가능하다. ② 수련병원등의 장은 전공의에게 연속하여 36시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 응급상황이 발생한 경우에는 연속하여 40시간 이내의 범위에	법률 제20330호 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률 제7조(수련시간 등) ① 수련병원등의 장은 전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 60시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장이 가능하다. ② 수련병원등의 장은 전공의에게 연속하여 24시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다.

3) 2026.2.21. 시행 예정

※ 개정안은 2025년 4월 발의하면서 시행일을 공포 후 6개월이 경과한 날로 규정하고 있어, 2025년 8월 20일 이전에 의결될 경우를 대비하여 현행 조항에 대해서도 동일한 내용의 개정문이 포함되어 있으나, 본 보고서에서는 법률 제20330호를 기준으로 검토함.

서 보건복지부령으로 정하는 시간까지 수련하도록 할 수 있다.	
③ (생 략)	③ (현행과 같음)
시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	

나. 검토의견

- 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 80시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장이 가능하다.	제7조(수련시간 등) ① ----- ----- -----80시간 이내의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 시간----- -----.
② 수련병원등의 장은 전공의에게 연속하여 36시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 응급상황이 발생한 경우에는 연속하여 40시간까지 수련하도록 할 수 있다.	② ----- -----36시간 이내의 범위에서 보건 복지부령으로 정하는 시간----- -----. -----40시간 이내의 범 위에서 보건복지부령으로 정하는 시 간-----.

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)⁴⁾의 합의 내용을 2015년 법 제정 당시에 반영한 것임.

4) 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 따라⁵⁾ 상기 기술한 개정(2026년 시행 예정 조항)이 이루어졌음.

□ 이번 개정안은 보건복지부령으로 수련시간을 단축하도록 위임하고 있는 개정조항을 다시 법률에서 정하도록 되돌리면서, 그 상한을 법률에서 직접 단축하려는 것으로, 전공의의 적정 휴식시간을 확보하고 의료서비스의 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.

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

□ 첫째, 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」 제44조⁶⁾에 근거하여 2024년 5월부터 2025년 4월까지 전공의 연속근무시간을 24~30시간으로 단축하는 내용의 ‘전공의 연속근무 단축 시범사업’을 실시였고, 2025년 주당 근무시간 단축까지 포함하여 시범사업을 확대하여 운영하고 있음. [참고자료2]

□ 둘째, 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 수련병원등의 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 4년으로 규정되어 있음.

6) 「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.

- 법 개정(법률 제20330호)에 따라 2024년 정부가 전공의 근무시간 단축을 추진하자 학회들은 수련기간 연장을 검토한 것으로 알려짐.⁷⁾

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.

(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

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

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

(3) 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)

(4) 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.

(5) 대한의사협회 (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.

3. 임신부의 보호

가. 개정안의 내용

- 개정안은 임신중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성전공의에 대한 야간근로와 휴일근로에 관하여 「근로기준법」 제70조제2항 및 제3항을 따르도록 하려는 것임(안 제8조제2항 신설).

현행	개정안
제8조(임산부의 보호) ① (생략) <u><신설></u> ② 제1항에 따라 발생하는 추가 수련에 관한 사항은 제15조에 따른 수련환경평가위원회에서 정하는 바에 따른다.	제8조(임산부의 보호) ① (현행과 같음) <u>② 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성전공의에 대한 야간근로와 휴일근로에 관하여는 「근로기준법」 제70조제2항 및 제3항을 따른다.</u> ③ 제1항 및 제2항----- ----- ----- -----.
시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	

나. 검토의견

- 현행 제8조제1항은 여성전공의에 대한 출산전·후휴가 및 유산·사산 휴가에 관하여는 「근로기준법」 제74조제1항부터 제4항8)까지를 따르도록 규정하고 있는데, 개정안은 이에 더하여, 동법 제70조제2항 및 제3항9)의 야간근로와 휴일근로에 관한 규정도 추가 적용함으로써 여성전공의를 보다 두텁게 보호하려는 취지로 보임.

- 8) 「근로기준법」 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 출산전후 휴가를 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 출산전후휴가급여 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.
- 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.
- 9) 「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 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
- 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.

- 「근로기준법」 제70조제2항 및 제3항은 여성과 임신부 보호를 위한 특별 규정으로, 「대한민국헌법」 제32조제4항 및 제36조제2항¹⁰⁾을 구체화한 조항이라고 할 수 있음. 따라서 여성전공의도 임신과 관련하여 동일한 수준의 보호를 받을 필요가 있음.

< 「근로기준법」 상 여성 근로자 보호 내용 >

「근로기준법」 조항	주요 내용	비고
제70조제1항	- 여성근로자 동의 없이 야간(22~06시) 및 휴일근로 금지	
제70조제2항 및 제3항	- 임신부의 야간 및 휴일 근로는 고용노동부장관의 인가, 산부의 동의 또는 임부의 명시적 청구 필요 - 사용자의 근로자대표와 성실 협의 의무	개정안이 추가하고자 하는 조항
제74조 제1항부터 제4항까지	- 출산전후휴가 90일(미숙아 100일, 쌍둥이 120일) - 산전휴가 분할사용, 유산 및 사산 휴가(10~90일) - 위 기간 중 60일은 유급	현행법상 임신부 여성전공의에 적용중인 조항
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)	

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.¹¹⁾

10) 「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.

11) 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 압묵적 압박(분위기, 관습)’ 21.1%, ‘동료 전공의를 고려한 자발적 선택’ 9.8%, ‘병원(또는 의국)에서의 직접적 지시’ 2.3% 등으로 파악하고 있음.

□ 따라서 여성전공의와 임산부 보호를 강화하려는 개정안의 취지는 타당한 측면이 있음.

□ 참고로 「근로기준법」 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한), 제74조 전체(제5항부터 제10항까지 추가) 및 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)¹²⁾로 적용규정을 확대하는 내용의 개정안이 우리 위원회에 계류되어 있음.¹³⁾

12) 「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 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

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.

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

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

13) 서명옥의원 대표발의(의안번호 제2208764)

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 병원협회 (반대)

- 여성전공의의 근로기준법 적용 확대에 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.

(2) 전공의협의회 (찬성)

- 임산부 보호의 경우 근로기준법을 준용해야 함. 수련병원에서 임산부는 보호받지 못하고 있음. 근로기준법상 임산부의 야간근로와 연장근로가 제한되어 있지만 임신한 전공의의 경우 야간 당직 근무는 물론 주당 80시간 이상의 근로를 강요받고 있음.

4. 수련규칙 표준안 포함사항 추가

가. 개정안의 내용

- 개정안은 보건복지부장관이 작성하는 수련규칙 표준안에 “전공의 1인당 담당 적정 환자 수”를 포함하도록 하려는 것임(안 제9조제1항 제9호 신설).

현행	개정안
제9조(수련규칙의 작성 등) ① 보건복지부장관은 다음 각 호의 사항에 대한 전공의 수련 및 지도·감독에 관한 규칙(이하 “수련규칙”이라 한다)의 표준안을 작성하여 수련병원등의 장에게 제공하여야 한다.	제9조(수련규칙의 작성 등) ① ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 8. (생략)	1. ~ 8. (현행과 같음)
<신설>	9. 전공의 1인당 담당 적정 환자 수
9. (생략)	10. (현행 제9호와 같음)
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)
시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	

나. 검토의견

- 현행법 제9조는 보건복지부장관으로 하여금 전공의 수련 및 지도·감독에 관한 규칙(수련규칙)의 표준안을 작성하여 수련병원등의 장에게 제공하도록 하면서, 수련규칙 표준안에 담아야 할 사항을 다음과 같이 나열하고 있음.

< 현행법 상 수련규칙 표준안 작성 사항 >

현행법 제9조제1항 각 호		수련규칙 표준안 조항
시행규칙 제2조 제1항 각 호	주간 수련시간의 상한	제19조(수련시간)
	연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한	제22조(최대 연속 수련시간)
	응급실에서 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한	제23조(응급실 수련)
	주간 평균 당직일수의 상한	제25조(당직)
	당직 수당의 산정방법	제11조(수련계약 및 임금)
	수련 간 휴식시간의 하한	제24조(수련시간 간 휴식시간)
	휴일 및 휴가	제5장 휴일 및 휴가
	수련시간 계산 및 기록 방법	[별표 2]
	그 밖에 수련환경과 관련하여 보건복지부령으로 정하는 사항	
	수련기간에 관한 사항	제18조(수련기간)
	수련교육과정에 관한 사항	제27조(수련교육과정)
	선발 및 채용에 관한 사항	제8조(지원자격) 제9조(선발(모집)), 제10조(임용)
	휴직 및 퇴직에 관한 사항	제7장 휴직 및 퇴직
	임금 및 수당 등에 관한 사항 (구성항목, 계산방법 및 지급방법 포함)	제11조(수련계약 및 임금) 제12조(임금의 계산 및 지급방법)
	전공의의 근무 조건에 관한 사항	제3장 복무
	포상 및 징계에 관한 사항	제8장 포상, 제9장 징계
	수련환경의 개선에 관한 사항	제13조(병원장과 전공의의 의무)
	안전 및 보건에 관한 사항	제10장 안전보건 및 재해보상
	여성 전공의의 모성 보호에 관한 사항	제6장 모성보호
	그 밖에 수련환경 관련 보건복지부장관이 특히 필요하다고 인정하는 사항	기타

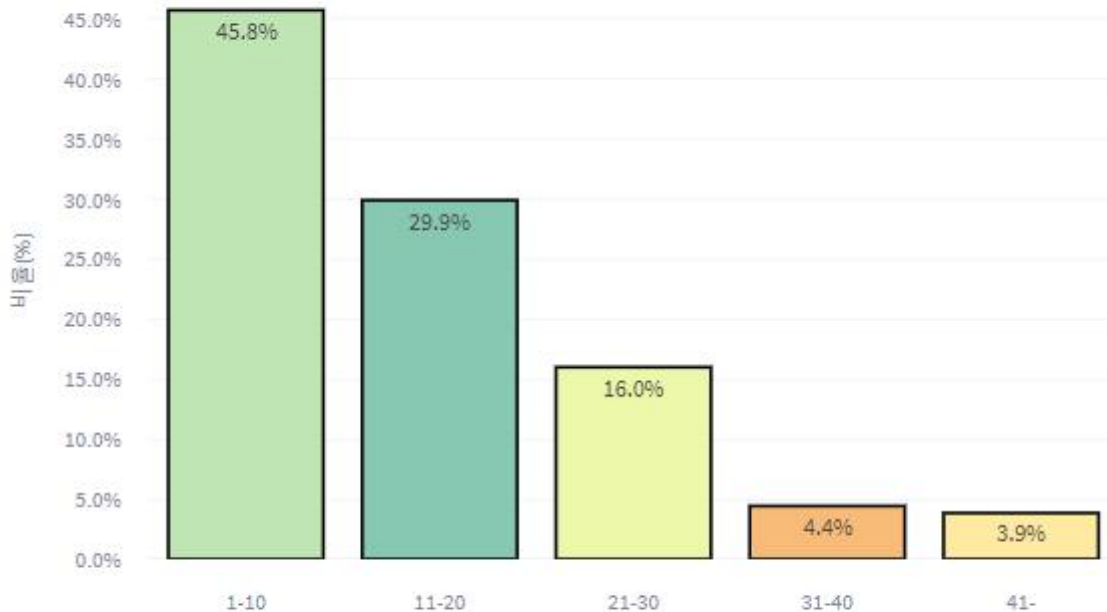
- 개정안이 추가하고자 하는 ‘전공의 1인당 담당 적정 환자 수’는 현재의 「수련규칙 표준안」에는 포함되어 있지 아니하며, 수련환경 또는 근로조건과 관련한 항목들에서도 임금, 근로시간, 휴일 등의 사항만 규정하고 있을 뿐, 업무장도나 환자 수에 관한 내용은 없음.
- 2022년 대한전공의협의회가 실시한 ‘전공의 실태조사’¹⁴⁾에 따르면, 전공의가 정규 근무 시 주치의로서 담당하는 입원환자(응급환자

14) 2022.11.16.~2022.12.14. 전공의 13,350명 대상 설문 진행, 응답률 14.8%(1,984명 응답)

포함)의 하루 평균 인원은 1~10명이 45.8%로 가장 많았으나, 3.9%는 41명 이상의 환자를 담당한다고 응답하였음.

< 정규 근무 시 주치의로서 담당하는 하루 평균 입원환자 수 >

정규 근무 시 주치의로서 담당하는 입원 환자(응급 환자 포함)는 평균적으로 하루에 몇 명입니까?



담당 환자가 없는 전공은 제외되었습니다.

□ 전공의 1인이 담당하는 적정 환자수에 대한 기준은 없으나, 담당 환자수가 증가할수록 의료서비스의 질이 낮아지는 것은 자명하며, 이는 궁극적으로 환자안전과도 연결되므로 과중한 업무부담은 지양할 필요가 있음.

- 2019년 수련환경평가위원을 지낸 한 전공의는 “전공의법 시행으로 근무시간에 대한 제한은 있지만 실질적인 업무량은 줄어들고 있지 않아 오히려 전공의 한 명이 맡고 있는 부담은 더욱 커졌다”며,¹⁵⁾ “각 전문과목 학회에서 환자 안전과 전공의 연차별 수련

교과과정을 고려하여 수련환경평가 지표에 전공의 1인당 평균 담당 환자수에 대한 기준을 마련해야 한다”고 주장한 바 있음.¹⁶⁾

- 또한 과도한 업무량은 전공의 교육수련에도 긍정적이지 않은 것으로 나타남. 2024년 신현영의원실과 한국소비자연맹이 공동 주최한 ‘전공의 수련-노동환경 개선방안’ 토론회 발제문에 따르면 전공의와 지도전문의 모두 근무시간과 업무량이 교육수련에 긍정적인 영향을 주지 못하는 것으로 나타남.

□ 다만, 전공의 1인이 담당하는 적정 환자수를 산출하는 방법에 대한 기준이 마련되어 있지 않음을 감안할 필요가 있음.

- 참고로 의료인력 관련 연구들에서는 적정 의사수를 판단하는 기준으로 전문가의 판단, 의사수입의 평가, 국가 간 의사 수 비교, 의료시장의 현상 관찰, 건강수준의 평가, 지역주민의 만족도 등을 제시하고 있으며, 의료시장의 현상 중 의료이용 현황 자료로서 의사 1인당 진료건수 또는 외래진료 환자수 등을 참고하기도 함.¹⁷⁾
- 참고로, 전공의에 대한 자료는 아니지만 2021년 기준 한국은 의사 1인당 연간 진료건수가 7,080건으로 OECD 평균보다 3.2배 높으며, 2019년 기준 의사 1인당 외래진료 환자수도 연간 6,989명으로 OECD 33개국 평균 2,122명에 비해 높음.¹⁸⁾ 또한 기존 연구에서는 우리나라 활동의사 1인당 1일 평균 진료량(진료건수)을 52.14 또는 45.76로 제시한 바 있음.¹⁹⁾

15) 2018년 대한전공의협의회가 실시한 “전국병원 수련환경 평가” 설문조사에서 야간 당직 근무 시 전공의 1명의 담당 환자수는 평균 72명으로 조사되었으며, 이러한 상황은 환자 안전을 위협한다는 입장임.

16) 이승우, “전공의법 시행 이후 3년, 젊은 의사들의 수련현장은 어떻게 변했을까”, 의료정책포럼 제17권제3호, 대한의사협회 의료정책연구원, 2019

17) 의료정책연구원, ‘다양한 통계로 살펴본 우리나라 적정 의사인력에 대한 고찰’, 2023.11.

18) 「OECD. Health at a Glance 2019」, 「OECD. Health at a Glance 2021」,

- 이러한 자료들은 외래진료를 중심으로 하는 1차 의료기관을 포함하는 연구 또는 통계라는 점을 고려할 때, 현실적으로 전공의 1인당 적정 환자수를 도출해 낼 수 있을지에 대한 고민이 필요할 것으로 보임.

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 대한의사협회 (보완)

- 전공의가 수련에 전념할 수 있는 실질적 토대가 되는 수련 규칙에 임상 능력 함양 등을 위해 전공의 1인당 적정 환자 수를 신설하는 것에 동의하나, 그 수준을 1 : 15로 제한하는 것이 필요함.

(2) 대한병원협회 (반대)

- 전공의 1인당 담당 적정 환자 수는 전공의의 수련환경 측면에서의 고려뿐만 아니라, 각 수련병원등의 환자진료실적, 특히 진료대상 환자 수 대비 전공의 정원의 상황에 따라 가변적인 수치임. 더욱이 병원별, 진료과별 특성, 병원소재(수도권 여부), 병원 규모(중소 병원 등)에 따라 상황이 다르므로, 일률적 수치화는 현장 적용에 한계가 있음

19) 한국보건의료인국가시험원, '보건의료인력 중장기 수급추계연구', 2010.
연세대학교 의료복지연구소, '적정 의사인력 및 전문분야별 전공의 수급추계 연구', 2011.

5. 포괄임금계약 금지

가. 개정안의 내용

□ 개정안은 수련병원등이 전공의와 수련계약을 체결할 때 “포괄임금 계약”의 체결을 금지하려는 것임(안 제10조제4항 신설).

현행	개정안
제10조(수련계약 등) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>	제10조(수련계약 등) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 수련병원등의 장은 제1항에 따른 수련계약 체결 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 포괄임금계약을 체결하여서는 아니 된다. 1. 기본임금(임금총액에서 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등의 사유로 가산하여 지급하는 임금 등을 제외한 금액을 말한다. 이하 같다)을 미리 산정하지 아니하는 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 계약 가. 「근로기준법」 제56조에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 가산하여 지급하는 금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약 나. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 아니한 데 따른 보상금액을 포함하여 임금으로 지급하는 내용의 계약 2. 기본임금을 미리 산정하면서 「근로기준법」 제56조에 따라 가산하여 지급하는 금액을 실제 근로한 시간에 관계없이 일정액으로 하여 임금으로 지급하는 내용의 계약
시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	

나. 검토의견

- 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간 등의 근로조건을 명시하도록 하면서,²⁰⁾ 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 통상임금의 50% 또는 100%를 가산하여 지급하도록 하고²¹⁾, 연차 유급휴가기간에 대하여 통상임금 또는 평균임금을 지급하도록 규정하고 있음.²²⁾ 따라서 “사용자는 근로계약을 체결함에 있어 기본임금을 결정하고, 이를 기초로 근로자가 실제 근무한 근로시간에 따라 시간외근로·야간근로·휴일근로 등이 있으면 그에 상응하는 법정수당을 산정하여 지급함이 원칙”²³⁾임.

20) 「근로기준법」 제17조(근로조건)의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

21) 「근로기준법」 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.

22) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

23) 대법원 1987.6.9. 선고 85다카2473

□ 이에 대한 예외로서 ‘포괄임금제’는 “기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 각종 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당임금으로 정하거나, 기본임금을 정하고 매월 일정액을 각종 수당으로 지급하는 내용의 임금지급계약”을 의미함.²⁴⁾

포괄임금제는 현행 법령상 규정된 것이 아니라, 「근로기준법」과 관련한 판례를 통하여 형성된 개념으로, 판례는 ① 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되고, ② 포괄임금 약정이 명시적 또는 묵시적으로 존재하며, ③ 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당한 경우 포괄임금계약을 인정하고 있음.²⁵⁾²⁶⁾

포괄임금계약이 적법하게 체결되었다면 근로자가 지급받은 포괄임금에는 연장근로수당·야간수당·휴일수당 등이 모두 포함되어 있으므로 사용자는 계약된 임금 외에 추가적인 수당을 지급할 의무가 없음.²⁷⁾

- 판례는, 요양병원에서 야간당직 의사로 근무한 봉직의²⁸⁾, 2인 1조 교대제 근무 경비원²⁹⁾, 직행버스 운전기사³⁰⁾ 등의 사례에서 포괄임금제를 긍정한 반면, 체력단련장 내 식당에서 근무하는 봉사원

24) 대법원 1987.6.9. 선고 85다카2473

25) 대법원 1997.4.25. 선고 95다4056 판결, 대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결, 대법원 1999.5.28. 선고 99다2881 판결, 대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결, 대법원 2005. 8. 19. 선고 2003다66523 판결, 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 등

26) 다만, 대법원은 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법에 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다고 하고 있음.(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결)

27) 대법원 2002.6.14. 선고 2002다16958

28) 춘천지법 원주지원 2020가단53530 판결, “원고 병원은 요양 병원이고 피고의 업무는 야간당직 의사로서 근로형태나 업무의 성격상 연장, 야간, 휴일근로가 예상되고 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란할 것으로 보여 포괄임금제 약정의 실질적인 필요성이 인정된다”

29) 대법원 2022.12.15. 선고 2019다241516 판결

30) 대법원 2020.6.25. 선고 2015다8803 판결

및 조리사³¹⁾, 시외버스 운전기사³²⁾ 등의 사례에서는 포괄임금제를 부정한 바 있음.

□ 한편, 현행법 제10조³³⁾는 수련병원등의 장이 전공의와 수련에 관한 계약을 체결할 때 수련규칙, 보수 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 구체적으로 명시하고, 전공의에게 수련계약서를 교부하도록 하고 있음.

- 또한 제9조에 따라 보건복지부장관은 수련병원등의 장에게 ‘전공의 수련규칙 표준안’을 작성하여 제공하여야 함. 전공의 수련규칙 표준안은 제11조에서 병원장으로 하여금 임용된 전공의와 수련 계약서를 작성하도록 하면서, ‘[별표1] 전공의 수련계약서 표준안’을 제공하고 있음. [참고자료3]

□ 전공의 수련규칙 표준안에서는 전공의에 대한 임금은 기본급, 당직수당을 비롯한 제수당 등으로 구성되며, 당직수당은 전공의의 당직시간 및 당직일수를 고려하여 관련 법령에 따라 지급하도록 되어 있음. 임금은 매월 초일부터 말일까지를 산정기간으로 하여

31) 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결

32) 대법원 2020.2.6. 선고 2015다233579, 2015다233586 판결

33) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제10조(수련계약 등) ① 수련병원등의 장은 전공의와 수련에 관한 계약을 체결할 때 전공의에게 해당 수련병원등의 수련규칙, 보수 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 구체적으로 명시하여야 한다. 수련계약을 변경하는 경우에도 또한 같다.
② 수련병원등의 장은 수련계약을 체결 또는 변경한 경우에 수련계약서 2부를 작성하여 1부는 보관하고 1부는 전공의에게 주어야 한다.
③ 수련병원등의 장은 제1항에 따른 수련계약 체결 시 전공의의 자유의사에 따라 공정하게 이루어지도록 하여야 한다.

「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 시행령」 제2조(수련계약 내용) 법 제10조제1항 전단에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 수련계약 기간에 관한 사항
2. 수련 장소에 관한 사항
3. 일(日), 주(週), 월(月) 단위의 수련시간에 관한 사항
4. 수련계약의 종료와 해지에 관한 사항
5. 업무상 재해에 관한 사항
6. 표창과 제재에 관한 사항
7. 그 밖에 전공의의 수련환경과 밀접한 관련이 있는 사항으로서 보건복지부장관이 정하는 사항

매월 지급하도록 되어 있으며, 주 40시간을 초과하는 수련에 대한 수당은 「근로기준법」을 따르도록 하고 있음.

< ‘전공의 수련규칙 표준안’ 중 수련시간 및 임금 관련 조항 >

제11조(수련계약 및 임금) ① 병원(기관)장은 임용된 전공의와 별표1의 전공의 수련계약서를 서면 또는 온라인으로 작성(서명)하되, 고용형태에 따라 1년 단위의 재계약인 경우 재계약 수련계약서를 작성하여 전공의에게 교부하여야 한다.

② 전공의에 대한 임금은 기본급, 당직수당을 비롯한 제수당 등으로 구성한다.

③ 당직수당은 전공의의 당직시간 및 당직일수를 고려하여 관련 법령에 따라 지급한다.

제12조(임금의 계산 및 지급방법) ① 임금은 매월 초일부터 말일까지를 산정기간으로 하여 해당 월의 〇〇일 전공의에게 직접 지급하거나 전공의가 지정한 전공의 명의의 예금계좌에 입금하여 지급한다. 다만, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

② 신규임용, 퇴직 등의 사유로 임금을 정산하는 경우에는 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급한다.

제19조(수련시간) ① 병원(기관)장은 전공의에게 당직시간을 포함하고 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니된다. 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장할 수 있다.

② 수련시간을 산정함에 있어 전공의가 병원(기관)장의 지휘·감독 아래에 있는 원내 대기시간 및 교육 등은 수련시간으로 본다.

③ 정규수련 및 당직 시간은 00시부터 00시까지로 하며, 수련시간은 별표2의 수련시간 측정방법에 따라 산정 후 전공의 수련현황표를 개인별로 작성하여 각 진료과 및 수련교육부서에서 보관·관리한다.

④ 교육적 목적으로 수련시간을 초과한 경우 또는 응급상황 발생으로 인하여 연속수련시간을 초과한 경우 해당 전공의 및 소속 부서의 장은 병원(기관)장에게 수련시간 초과 사유서를 제출하여야 한다.

제21조(연장수련) ① 전공의의 주 40시간을 초과하는 수련에 대한 수당은 「근로기준법」을 따른다.

② 병원(기관)장 등의 지휘·감독에 따른 교육에 대해서는 수련시간으로 인정한다.

- 또한 전공의 수련계약서 표준안에서는 소정 수련시간을 4주 평균 80시간을 초과하지 않도록 하면서, 전공의 임금의 구체적인 액수를 명시하도록 되어 있음.

< 전공의 수련계약서 표준안 중 수련시간 및 임금 관련 조항 >

제4조(소정 수련시간)

- ① ‘전공의’의 주당 소정 수련시간은 4주의 기간을 평균하여 80시간을 초과하지 않는 것을 원칙으로 하되, 교육적 목적이 있는 경우에는 8시간의 범위 내에서 추가 실시할 수 있다.
- ② 수련시간을 산정함에 있어 ‘전공의’가 ‘병원(기관)장’의 지휘·감독 아래에 있는 원내 대기시간 및 교육 등은 수련시간으로 본다.
- ③ ‘전공의’의 평일 수련시간은 00:00부터 00:00까지로 하고 휴일 수련은 별도로 정한다.
- ④ 1회 수련시간은 당직을 포함하여 최대 36시간 범위 내를 원칙으로 하되, 응급상황시에는 40시간까지 실시할 수 있다.
- ⑤ 응급실에서의 1회 수련시간은 최대 12시간을 원칙으로 하되, 대한응급의학회가 인정하는 경우 최대 24시간까지 실시할 수 있다.

제5조(당직) ‘전공의’의 야간당직은 4주 평균 주 3회를 초과할 수 없다.

제10조(임금)

- ① ‘전공의’의 임금은 아래 각호와 같으며 매월 ○○일에 ‘전공의’의 은행계좌로 지급한다.
 1. 월(일·시간)급은 _____ 원
 2. 상여금은 _____ 원
 3. _____ 수당 :
 4. _____ 수당 :
 5. 합 계 :
- ② ‘병원(기관)장’은 ‘전공의’에게 월(일·시간)급 이외 필요한 수당을 지급할 수 있다.

- 이는 고용노동부장관이 노동현장에서 근로계약 체결 시 「근로기준법」 제17조의 필수명시 근로조건이 누락되지 않도록 하기 위하여 제공하는 ‘표준근로계약서’의 내용과 비교하여 큰 차이가

없음.³⁴⁾ [참고자료4]

< 표준근로계약서 상 근로시간 및 임금 관련 항목 >

4. 소정근로시간 : __시__분 ~ __시__분 (휴게 : 시 분 ~ 시 분) (1일 시간 1주 시간)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일 근무(필요시, 근무요일 _____), 주휴일 매주 __요일
- 공휴일(대체공휴일 포함)은 근로기준법이 정하는 바에 따르며, 근로자의 날은 유급휴일로 함
6. 임 금
- 월(일, 시간)급 : _____ 원
- 상여금 : 있음 () _____ 원, 없음 ()
- 그 밖의 수당(약정수당) : 있음 [], 없음 []
· _____ 원, _____ 원
· _____ 원, _____ 원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일(휴일의 경우는 전날 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접(현금)지급 [], 근로자 명의 계좌에 입금 []

□ 현행법상 수련병원등의 장은 보건복지부장관이 제공하는 ‘전공의 수련규칙 표준안’에 따라 수련규칙을 작성하여야 하고, 이에 미달하는 수련규칙에 대하여는 보건복지부장관이 그 변경을 명할 수 있으며,³⁵⁾ 이러한 명령에 따르지 아니하거나, 수련규칙을 준수하지

34) 전공의법은 전공의의 근로시간에 관하여 근로기준법의 근로시간과 다른 기준을 정하면서 하위 법령에서 별도의 수련계약서 양식을 정하고 있고, 고용노동부도 이에 대하여 “전공의법 제6조에 따라 전공의법은 수련환경에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다고 규정하고 있어, 전공의법에 따라 전공의의 근로시간을 정한 계약은 근로기준법을 위반한 근로계약에 해당한다고 보기 어렵다”는 행정해석(근로기준정책과-2904, 2020.7.21.)을 내리고 있어 전공의에 대하여 일반적인 표준근로계약서를 적용하기 어려운 측면이 있다는 점을 고려하면, 전공의법에 따른 전공의 수련계약서 표준안의 내용은 표준근로계약서에 준하여 마련될 필요가 있음.

35) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제9조(수련규칙의 작성 등) ① 보건복지부장관은 다음 각 호의 사항에 대한 전공의 수련 및 지도·감독에 관한 규칙(이하 “수련규칙”이라 한다)의 표준안을 작성하여 수련병원등의 장에게 제공하여야 한다.

1. 주간(週間) 수련시간의 상한(上限)
2. 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한
3. 응급실에서 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한
4. 주간 평균 당직일수의 상한
5. 당직 수당의 산정방법
6. 수련 간 휴식시간의 하한(下限)
7. 휴일 및 휴가
8. 수련시간 계산 및 기록 방법

9. 그 밖에 수련환경과 관련하여 보건복지부령으로 정하는 사항

② 수련병원등의 장은 제1항의 표준안에서 제시한 기준에 따라 수련규칙을 작성하고, 이를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. 제출한 수련규칙을 변경한 경우에도 또한 같다.

③ 보건복지부장관은 제1항의 수련규칙 표준안에서 제시한 기준에 미달하는 수련규칙에 대하여는 수련병원등의 장에게 그 변경을 명할 수 있다. 이 경우 수련병원등의 장은 그 명령에 따라야 한다.

④ 수련병원등의 장은 제2항에 따라 작성한 수련규칙을 전공의가 열람할 수 있도록 수련병원등에 비치하여야 한다.

아니할 경우 각각 500만원 및 300만원 이하의 과태료가 부과됨.³⁶⁾

□ 그러나 포괄임금제가 「근로기준법」상 임금 및 수당 관련 조항에 도 불구하고 법원의 판례에 의하여 인정되고 있으므로, 「전공의법」 및 이에 근거한 ‘전공의 수련규칙’ 등에서 위와 같이 규정하고 있더라도, 수련병원과 전공의 사이에서 명시적 또는 묵시적 포괄임금계약이 체결될 경우 판례가 정한 기준에 충족한다면 그 효력이 인정될 수 있는 여지가 있음.

- 과거 수련병원에서는 전공의와 명시적 근로계약서 작성 없이 포괄임금제로 운용하는 관행이 존재하였던 것으로 보임.³⁷⁾ 2011년 전공의가 당직 등 시간외 수당을 청구한 소송³⁸⁾에서 수련병원은 “전공의 수련규정 안내 PPT에 인턴 급여 및 당직비의 정액 지급이 명시되어 있고, 이에 따라 지급된 임금에 대하여 해당 전공의는 근무기간 중 이의 없이 수령하였으며, 이는 근로기준법 상 각종 수당 등을 포함한 금액을 월 급여로 지급하는 포괄임금 약정에 대하여 묵시적으로 합의한 것이므로 연장·야간·휴일수당을

36) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제19조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 **500만원 이하의 과태료**를 부과한다.

1. 제7조제1항부터 제3항까지의 어느 하나를 위반한 수련병원등의 장
2. 제9조제2항을 위반하여 수련규칙을 제출하지 아니한 수련병원등의 장
3. **제9조제3항을 위반하여 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장**
4. 제11조의2제1항을 위반하여 폭행등 예방 및 대응지침을 준수하지 아니한 수련병원등의 장
5. 제12조의2제1항을 위반하여 지도전문의의 지정취소 또는 업무정지 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장
6. 제13조의2제1항을 위반하여 이동수련 조치 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 **300만원 이하의 과태료**를 부과한다.

1. 제4조제2항을 위반하여 제9조제2항에 따라 작성한 **수련규칙(제7조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 수련시간에 관한 수련규칙은 제외한다)**을 준수하지 아니한 수련병원등의 장
2. 제14조제2항의 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 수련병원등의 장

37) 2012년에는 전국의사총연합이 국내 18개 병원 전공의 56명을 대신하여 고용노동부에 각종 수당에 대한 체불임금 진정을 신청한 사례도 있었음(의협신문, ‘전공의 당직비 체불한 18개 병원 노동부 진정, 2012.8.24.)

38) 대전지방법원 2013.6.12. 선고 2011가합7721 판결.

- 이 판결은 전공의의 당직 등 시간 외 수당을 청구하는 최초의 판례로 의료계·법조계의 관심을 받음(나지수 변호사, ‘전공의의 근로기준법상 지위 및 묵시적 포괄임금계약의 인정 가부’, 서울지방법변호사회 발간 「변호사」 제47집, 2014)

지급할 의무가 없다”고 주장한 바 있음.

- 이에 대하여 판례³⁹⁾는 “전공의가 이의 없이 급여를 수령한 사실만으로 묵시적으로 포괄임금약정에 대해 합의하였다고 보기 어렵고, 설사 양자간 포괄임금계약이 성립되었다 하더라도 해당 전공의의 근로는 성질상 근로시간을 예측하거나 측정하기 어려운 경우가 아니고, 감시·단속(斷續)적 성격의 근로도 아니므로 포괄임금에 포함된 법정 수당이 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 경우 무효”라고 판시하였음.
- 이 판례 이후 유사한 소송에서 전공의 포괄임금계약의 효력을 부정하는 하급심 판결이 이어지고,⁴⁰⁾ 대한전공의협의회도 2015년 ‘전공의 근로소송 가이드라인’을 마련하여 전공의들을 지원하면서⁴¹⁾ 일부 수련병원들은 임금체계를 개편하거나 명시적인 근로계약서를 작성하는 등의 방식으로 대응한 바 있음.
- 그러나 봉직의의 경우 여전히 관행으로 통용되는 이른바 넷(net)제 근로계약이 존재하며 이에 대하여 포괄임금계약의 유효성을 인정하는 판례⁴²⁾도 있다는 점에서, 수련병원과 전공의 간 명시적으로 체결한 포괄임금계약은 구체적인 사례에 따라 그 효력이 인정될 가능성도 있음.⁴³⁾

39) 대전고등법원 2014.11.26. 선고 2013나11186 판결(확정)

40) 2014년 건양대병원 판례 이후 전남지역 병원, 순천향대학교 부천병원 및 삼육서울병원 등에서 시간외 수당 지급 등과 관련한 하급심 판결이 내려진 바 있음(김희성·최흥기, ‘전공의의 법적지위와 쟁점에 관한 고찰’, 한국경영법률학회 발간 「경영법률」, 2016)

41) 데일리메디 2015.1.5. 기사, ‘전공의 당직비 집단소송 가이드라인 등장’

42) 부산지방법원 2024.9.27. 선고, 2023나57258

43) 병원의 포괄임금제 계약에 대한 컨설팅을 진행하는 법무법인, 노무법인도 있는 것으로 보임.

□ 개정안은 이러한 상황에서 전공의에 대해서는 “포괄임금계약”을 체결하지 못하도록 법률에 명시함으로써 전공의의 처우를 개선하려는 것으로 타당한 측면이 있음.

□ 다만, 포괄임금제도는 현행 법령상 도입되어 있는 제도가 아니라 법원의 판례에 의해 인정되는 제도라는 점, 전공의뿐만 아니라 일반적인 근로관계에 관하여 적용되는 제도라는 점 등을 고려할 때, 근로조건 등에 관한 기본법에 해당하는 「근로기준법」에서의 포괄임금제도 인정 여부에 관한 논의 경과를 참고할 필요가 있음.

- 참고로, 포괄임금제를 정의하면서 이를 금지하는 내용을 담은 「근로기준법 일부개정법률안」이 현재 환경노동위원회에 계류되어 있음.⁴⁴⁾

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 대한의사협회 (보완)

□ 임금에 대한 실질적 보장을 위해 포괄 임금 계약을 금지하는 것에 동의하나, 전공의의 연장·야간·휴일 진료 등에 대해 근로기준법 준용을 구체적이고 명확하게 규정화하는 것이 필요함.

(2) 대한병원협회 (반대)

□ 전공의의 근로형태는 다른 업종의 근로형태에 비하여 포괄임금계약의 필요성(즉, 근로시간 산정의 어려움)이 높은 형태라고 볼 수

44) 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2202812호), 박주민의원 대표발의(의안번호 제2203885호)

있으므로, 다른 업종에서는 일정요건 하에 이루어지는 포괄임금계약을 전면적으로 금지하는 것은 수련병원등의 장과 전공의의 계약자유를 과도하게 제한하는 측면이 있음

- 다른 근로계약에 비해 특별히 전공의의 수련계약에만 법률상 포괄임금 계약을 전면 금지시킬 필요성과 정당성이 있는지 재고될 필요가 있음

6. 수련환경평가위원회 위원 구성

가. 개정안의 내용

- 개정안은 수련환경평가위원회의 위원 구성에서 의사회 소속 전공의 대표단체가 추천하는 위원이 과반수가 되도록 하려는 것임
(안 제15조제2항).

현 행	개 정 안
제15조(수련환경평가위원회) ①·② (생 략) ③ 위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 보건복지부장 관이 임명 또는 위촉하고, 위원장은 위원 중에서 호선한다. <후단 신설> 1. ~ 6. (생 략) ④ ~ ⑥ (생 략)	제15조(수련환경평가위원회) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- ----- 이 경우 제3 호에 해당하는 위원이 전체위원의 과반수가 되도록 하여야 한다. 1. ~ 6. (현행과 같음) ④ ~ ⑥ (현행과 같음)
시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	

나. 검토의견

- 개정안은 수련환경평가위원회(이하 ‘수평위’)의 구성⁴⁵⁾과 관련하여, 대한의사협회가 추천하는 전공의 대표 위원이 과반수가 되도록 구성하려는 것임. 현재 수평위는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하되, 시행령에서 다음과 같은 인원비율을 정하고 있음.

< 시행령에 따른 수련환경평가위원회 구성⁴⁶⁾ >

시행령 제7조제1항 각 호	15명
「의료법」제28조제1항에 따른 의사회에서 추천하는 자	1명
「의료법」제52조에 따른 의료기관단체에서 추천하는 자	3명
「의료법」제28조제1항에 따른 의사회에서 추천하는 전공의 대표자	2명
전공의 수련 교과 과정 내용의 조직·편성을 담당하는 의료 관련 법인에서 추천하는 자	3명
보건의료정책담당 보건복지부 5급 이상 공무원	1명
수련환경평가에 관한 전문가로서 보건복지부장관이 지정하는 자	5명

45) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제15조(수련환경평가위원회)

- ② 위원회는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 보건복지부장관이 임명 또는 위촉하고, 위원장은 위원 중에서 호선한다.
 1. 「의료법」 제28조제1항에 따른 의사회에서 추천하는 자
 2. 「의료법」 제52조에 따른 의료기관단체에서 추천하는 자
 3. 「의료법」 제28조제1항에 따른 의사회에서 추천하는 전공의 대표자
 4. 전공의 수련 교과 과정 내용의 조직·편성을 담당하는 의료 관련 법인에서 추천하는 자
 5. 보건의료정책 관련 업무를 담당하고 있는 보건복지부 소속 5급 이상의 공무원
 6. 수련환경평가에 관한 전문가로서 보건복지부장관이 지정하는 자

46) 「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

□ 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 전공의를 대표하는 위원의 비중을 확대하려는 것임.

□ 수련환경평가⁴⁷⁾는 보건복지부장관이 매년 수련병원등을 대상으로 법 제9조의 수련규칙 이행 여부, 제11조의2의 폭행등 예방 및 대응 지침 준수 여부, 제13조의 지정기준 유지 여부, 의료법령에 따른 수련 교과과정 제공 여부 등 보건복지부령으로 정하는 항목에 관하여 평가하는 것으로, 수련환경평가 결과에 따라 행정적·재정적 지원을 달리 할 수 있고, 평가 결과는 의무적으로 공표됨.

그런데 이러한 수련환경평가를 담당하는 위원회의 구성에서 평가대상인 의료기관으로 구성된 단체에서 추천하는 위원의 수(3명)가 수련 당사자인 전공의를 대표하는 위원의 수(2명)보다 많은 것은 평가의 객관성에 대한 우려를 불러일으킬 수 있다는 점에서 개정안은 타당한 측면이 있음.

47) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제14조(수련환경평가) ① 보건복지부장관은 매년 수련병원등별로 제13조에 따른 수련병원등 및 수련전문과목의 지정기준 유지 여부, 제9조에 따른 수련규칙 이행 여부, 제11조의2에 따른 폭행등 예방 및 대응지침의 준수 여부, 의료법령에 따른 전공의 수련교과과정 제공 여부 등 보건복지부령으로 정하는 항목에 관한 평가(이하 “수련환경평가”라 한다)를 실시하여야 한다.

② 보건복지부장관은 수련환경평가를 위하여 수련병원등 관계 기관·단체의 장에게 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

③ 국가는 수련환경평가의 결과에 따라 수련병원등별로 행정적·재정적 지원을 달리 할 수 있다. 이 경우 그 세부기준은 보건복지부령으로 정한다.

④ 보건복지부장관은 제13조에 따라 수련병원등 및 수련전문과목을 지정하는 경우에 수련환경평가의 결과를 반영하여야 한다.

⑤ 보건복지부장관은 수련환경평가 결과를 공표하여야 한다.

⑥ 수련환경평가의 기준·방법 및 수련환경평가 결과의 공표 시기·내용·방법 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

□ 다만, 수평위는 수련환경평가에 관한 사항 외에도 전공의종합계획, 수련규칙, 지도전문의 지정취소에 관한 사항 등 다양한 사안에 대하여 심의하며,⁴⁸⁾ 특히 전문의 자격 인정 및 수련 교과 과목에 관한 사항은 수련생인 전공의의 의견이 심의 과정에 과도하게 반영되기에는 적절하지 않은 측면이 있음. 따라서 수평위 구성의 개선 방안에 대해서는 관련 단체의 다양한 의견을 참고하여 결정할 필요가 있는 것으로 보임.

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

48) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제15조(수련환경평가위원회) ① 보건복지부장관은 수련환경에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하게 하기 위하여 보건복지부에 수련환경평가위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 수련환경 개선 및 전공의의 지위 향상을 위한 정책 및 제도에 관한 사항
2. 전공의종합계획에 관한 사항
3. 전문의 자격 인정 및 수련 교과 과목에 관한 사항
4. 제9조에 따른 수련규칙 항목 및 표준안에 관한 사항
 - 4의2. 제11조의2에 따른 폭행등 예방 및 대응지침에 관한 사항
5. 제8조제2항에 관한 사항
 - 5의2. 제12조의2제1항에 따른 지도전문의의 지정취소 및 업무정지에 관한 사항
6. 제13조에 따른 수련병원등 및 수련전문과목의 지정 및 **제14조에 따른 수련환경평가에 관한 사항**
7. 전공의의 파견 수련 및 이동수련 등에 관한 사항
8. 그 밖에 전공의 수련과 관련하여 위원회에서 심의가 필요하다고 보건복지부장관이 인정하는 사항

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) 대한병원협회 (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.

7. 과태료의 벌칙 전환 및 과태료 상한액 상향

가. 개정안의 내용

- 개정안은 현행 과태료 조항 중 ‘500만원 이하의 과태료’를 부과하는 대상에 대하여는 ‘1천만원 이하의 벌금’으로, ‘300만원’, ‘200만원’, ‘100만원’ 이하의 과태료를 부과하는 대상에 대하여는 각각 ‘500만원’, ‘400만원’, ‘300만원’ 이하의 과태료를 부과하는 것으로 강화하려는 것임(안 제19조 및 제20조).

현행	개정안
제19조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	제19조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제7조제1항부터 제3항까지의 어느 하나를 위반한 수련병원등의 장	1. 제7조제1항부터 제3항까지의 어느 하나를 위반한 수련병원등의 장
2. 제9조제2항을 위반하여 수련규칙을 제출하지 아니한 수련병원등의 장	2. 제9조제2항을 위반하여 수련규칙을 제출하지 아니한 수련병원등의 장
3. 제9조제3항을 위반하여 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장	3. 제9조제3항을 위반하여 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장
4. 제11조의2제1항을 위반하여 폭행 등 예방 및 대응지침을 준수하지 아니한 수련병원등의 장	4. 제11조의2제1항을 위반하여 폭행 등 예방 및 대응지침을 준수하지 아니한 수련병원등의 장
5. 제12조의2제1항을 위반하여 지도 전문의의 지정취소 또는 업무정지 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장	5. 제12조의2제1항을 위반하여 지도 전문의의 지정취소 또는 업무정지 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장
6. 제13조의2제1항을 위반하여 이동수련 조치 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장	6. 제13조의2제1항을 위반하여 이동수련 조치 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장

⑤ 제1항제1호에도 불구하고 제7조에 따른 의무위반에 대하여 환자보호, 응급상황 등 대통령령으로 정하는 정당성이 인정되는 경우에는 그 처분을 감경하거나 면제할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조제2항을 위반하여 제9조제2항에 따라 작성한 수련규칙(제7조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 수련시간에 관한 수련규칙은 제외한다)을 준수하지 아니한 수련병원등의 장

2. 제14조제2항의 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 수련병원등의 장

③ 제16조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 조사·검사를 거부·방해 또는 기피한 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제10조제2항을 위반하여 수련계약서 1부를 전공의에게 교부하지 아니한 수련병원등의 장

2. 제12조의3제1항을 위반하여 지도전문의에게 필요한 정기교육을 받게 하지 아니한 수련병원등의 장

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에

② 제1항제1호에도 불구하고 제7조에 따른 의무위반에 대하여 환자보호, 응급상황 등 대통령령으로 정하는 정당성이 인정되는 경우에는 그 처분을 감경하거나 면제할 수 있다.

제20조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조제2항을 위반하여 제9조제2항에 따라 작성한 수련규칙(제7조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 수련시간에 관한 수련규칙은 제외한다)을 준수하지 아니한 수련병원등의 장

2. 제14조제2항의 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 수련병원등의 장

② 제16조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 조사·검사를 거부·방해 또는 기피한 자에게는 400만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제10조제2항을 위반하여 수련계약서 1부를 전공의에게 교부하지 아니한 수련병원등의 장

2. 제12조의3제1항을 위반하여 지도전문의에게 필요한 정기교육을 받게 하지 아니한 수련병원등의 장

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에

<u>다른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관이 부과· 징수한다.</u>	<u>다른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관이 부과· 징수한다.</u>
시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	

나. 검토의견

- 현행 과태료 조항에 따른 과태료 수준 및 개정안에 따라 상향된 기준을 비교하면 다음과 같음.

< 개정안에 따른 벌칙 상향 내용 >

위반사항	현행	개정안
1. 제7조제1항부터 제3항까지의 어느 하나를 위반한 수련병원등의 장 2. 제9조제2항을 위반하여 수련규칙을 제출하지 아니한 수련병원등의 장 3. 제9조제3항을 위반하여 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장 4. 제11조의2제1항을 위반하여 폭행등 예방 및 대응지침을 준수하지 아니한 수련병원등의 장 5. 제12조의2제1항을 위반하여 지도전문회의 지정취소 또는 업무정지 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장 6. 제13조의2제1항을 위반하여 이동수련 조치 명령에 따르지 아니한 수련병원등의 장 ⁴⁹⁾	500만원 이하의 과태료	1천만원 이하의 벌금
1. 제4조제2항을 위반하여 제9조제2항에 따라 작성한 수련규칙(제7조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 수련시간에 관한 수련규칙은 제외한다)을 준수하지 아니한 수련병원등의 장 2. 제14조제2항의 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 수련병원등의 장 ⁵⁰⁾	300만원 이하의 과태료	500만원 이하의 과태료
제16조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 조사·검사를 거부·방해 또는 기피한 자 ⁵¹⁾	200만원 이하의 과태료	400만원 이하의 과태료

위반사항	현행	개정안
1. 제10조제2항을 위반하여 수련계약서 1부를 전공의에게 교부하지 아니한 수련병원등의 장 2. 제12조의3제1항을 위반하여 지도전문의에게 필요한 정기교육을 받게 하지 아니한 수련병원등의 장 ⁵²⁾	100만원 이하의 과태료	300만원 이하의 과태료

- 49) 제7조(수련시간 등) ① 수련병원등의 장은 전공의에게 4주의 기간을 평균하여 1주일에 80시간 이내의 범위에서 보건의복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 교육적 목적을 위하여 1주일에 8시간 연장이 가능하다.
② 수련병원등의 장은 전공의에게 연속하여 36시간 이내의 범위에서 보건의복지부령으로 정하는 시간을 초과하여 수련하게 하여서는 아니 된다. 다만, 응급상황이 발생한 경우에는 연속하여 40시간 이내의 범위에서 보건의복지부령으로 정하는 시간까지 수련하도록 할 수 있다.
③ 수련병원등의 장은 전공의에게 대통령령으로 정하는 연속수련 후 최소 10시간의 휴식시간을 주어야 한다.
- 제9조(수련규칙의 작성 등) ② 수련병원등의 장은 제1항의 표준안에서 제시한 기준에 따라 수련규칙을 작성하고, 이를 보건의복지부장관에게 제출하여야 한다. 제출한 수련규칙을 변경한 경우에도 또한 같다.
③ 보건의복지부장관은 제1항의 수련규칙 표준안에서 제시한 기준에 미달하는 수련규칙에 대하여는 수련병원등의 장에게 그 변경을 명할 수 있다. 이 경우 수련병원등의 장은 그 명령에 따라야 한다.
- 제11조의2(폭행등 예방 및 대응지침) ① 보건의복지부장관은 전공의의 수련 및 지도·감독 과정에서 전공의에 대한 폭행·폭언·성희롱·성폭력 등(이하 “폭행등”이라 한다)을 예방하고 폭행등이 발생한 경우 신속한 처리와 피해 전공의 보호를 위하여 제15조에 따른 수련환경평가위원회의 심의를 거쳐 수련병원등의 장이 준수하여야 할 지침(이하 “폭행등 예방 및 대응지침”이라 한다)을 정하여 고시할 수 있다. 이 경우 성희롱·성폭력에 관해서는 별도의 지침으로 고시할 수 있다.
- 제12조의2(지도전문의의 지정취소 등) ① 보건의복지부장관은 지도전문의가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 제15조에 따른 수련환경평가위원회의 심의를 거쳐 그 지정을 취소(제2호에 해당하는 경우는 제외한다)하거나 3년의 범위에서 그 업무를 정지하도록 명할 수 있다. 이 경우 수련병원등의 장은 그 명령에 따라야 한다.
1. 전공의에게 폭행등을 행사하여 신체적 또는 정신적 손해를 입힌 경우
 2. 제12조의3제1항제2호에 따른 정기교육을 최초로 받은 연도를 기준으로 3년마다 8시간 이상 받지 아니한 경우
 3. 그 밖에 지도전문의로서의 자질이 현저히 부족하다고 인정되는 경우
- 제13조의2(이동수련 조치) ① 보건의복지부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우 해당 수련병원등의 장으로 하여금 소속 전공의가 다른 수련병원등으로 소속을 옮겨 수련(이하 “이동수련”이라 한다)을 받는 데 필요한 조치를 하도록 명할 수 있다. 이 경우 수련병원등의 장은 그 명령에 따라야 한다.
1. 제13조제2항에 따라 수련병원등 또는 수련전문과목의 지정이 취소된 경우
 2. 제15조에 따른 수련환경평가위원회가 폭행등 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 부득이한 사유로 전공의가 해당 수련병원등에서 수련을 계속 받기 어렵다고 인정한 경우
- 50) 제4조(수련병원등의 장과 전공의의 책무 등) ② 수련병원등의 장과 전공의는 제9조에 따른 수련규칙을 준수하고, 수련계약을 성실하게 이행할 의무가 있다.
- 제14조(수련환경평가) ② 보건의복지부장관은 수련환경평가를 위하여 수련병원등 관계 기관·단체의 장에게 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- 51) 제16조(보고 및 조사 등) ① 보건의복지부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 보건의복지부령으로 정하는 바에 따라 수련병원등의 장에 대하여 보고, 관련 서류의 제출 및 협조를 요청할 수 있으며, 소속 공무원으로 하여금 수련병원등에 출입하여 관계인에게 질문하거나 관련 장부·서류 등을 조사 또는 검사하게 할 수 있다.
- 52) 제10조(수련계약 등) ② 수련병원등의 장은 수련계약을 체결 또는 변경한 경우에 수련계약서 2부를 작성하여 1부는 보관하고 1부는 전공의에게 주어야 한다.
- 제12조의3(지도전문의에 대한 교육) ① 수련병원등의 장은 지도전문의가 되려는 사람 또는 지도전문의가 전공의 수련에 관한 전문지식 및 교육자로서의 자질 향상을 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 교육을 받도록 하여야 한다.
1. 지도전문의가 되려는 사람: 기초교육
 2. 지도전문의: 정기교육

- 개정안은 과태료를 벌금으로 전환하거나 상한액을 증액함으로써
규제의 이행력을 강화하려는 취지로 이해됨.
- 다만, 최근 침해법익이 사소한 범죄행위나 단순한 행정의무 위반에
대하여 과도한 형벌을 부과함으로써 형사사법기관의 업무부담을
가중하고 국민을 전과자로 양산하는 문제가 제기됨에 따라 경미한
행정법규 위반사항 등 형벌에 의하지 아니하고도 의무이행 확보가
가능한 경우 벌금을 과태료로 전환하는 입법적 정비가 이루어지고
있음을 감안하여, 과태료를 벌금으로 전환하는 것은 각 위반사항
(제19조제1항 각 호 사항)의 내용에 따라 달리 판단하는 방안도
고려할 수 있음.
- 참고로, 행정법상 의무위반행위에 대하여 부과되는 과태료와 벌금은
금전벌이라는 점에서 유사하지만, 과태료는 행정질서벌인 반면
벌금은 행정형벌이라는 점에서 다음과 같은 차이가 있음.

< 과태료와 벌금의 비교 >

구분	과태료	벌금
개념	경미한 질서위반행위에 대한 금전적 제재	범죄인에 대한 형벌로서 금전적 제재
대상행위	간접적으로 행정목적 달성에 장애를 줄 위험성이 있는 행위	직접적으로 행정목적이나 사회법익을 침해하는 행위
적용법률	질서위반행위규제법	형법, 형사소송법
부과주체	행정청(이의제기 시 법원)	법원
불복절차	과태료 재판(비송사건절차법 준용)	형사소송
효과	범죄경력자료 등 전과기록 미발생, 미납시 민사집행법, 국세강제징수 및 지방세 체납처분의 예에 따름	범죄경력자료 등 전과기록 발생, 미납시 환형유치, 사회봉사 가능

다. 관계 부처 및 관련 단체 의견

(1) 대한의사협회 (찬성)

- 현행 전공의법 제19조 과태료 기준은 근로기준법과 남녀고용평등법에 대응되는 처벌 규정⁵³⁾에 따른 처분과 비교했을 때 수준이 매우 약함. 또한, 특별법이 타법에 우선 적용한다는 내용을 사용자에게 유리하게 해석하여 전공의 권리를 침해하는 경향이 만연하였음. 수련생이라는 특수성을 고려하더라도 노동에 따른 권리를 충분히 인정해야 하므로, 전공의 특별법 위반에 대한 처벌 강화가 필요함.

(2) 대한병원협회 (반대)

- 전공의법 상 규제사항의 경우 주로 행정질서 위반의 성격이 강한데, 벌금으로 형사처벌할 경우 병원장 등 책임자를 형사범으로 처벌하게 되며, 이는 책임의 비례 원칙 및 과잉금지원칙에 반할 가능성이 큼.
- 의료법(제92조) 과태료 부과 사유 및 형사처벌 부과의 경우들과 전공의법 개정안을 비교해 보면, ‘수련규칙 미제출, 명령 미이행,

53) 「근로기준법」 제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자
3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자
4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

폭행 등 예방 및 대응지침 미준수' 등의 사유는 위와 같은 사유보다 죄질이 나쁘거나 형사처벌을 부과하면서까지 이행을 강제하여야 하는 사유들이라고 보기 어려우므로, 벌금형 상향의 법률 개정안은 의료관계법 체계상 불균형한 내용임.

8. 부칙

가. 개정안의 내용

개 정 안
부 칙
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(수련환경평가위원회 위원 구성에 관한 적용례) 제15조제3항의 개정규정은 이 법 시행 후 수련환경평가위원회를 구성하는 경우부터 적용한다.
제3조(벌칙 및 과태료에 대한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 벌칙 및 과태료를 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

나. 검토의견

□ 안 부칙 제2조의 적용례는 수련환경평가위원회의 임기를 명확히 하기 위한 것으로 타당한 것으로 보임. 수평위 위원의 임기는 3년으로, 현재는 3기 수평위가 2023년 3월부터 구성되어 있음.

□ 다만, 제3조의 벌칙 및 과태료에 대한 경과조치와 관련하여, 과태료를 형벌로 전환한 개정안 제19조의 경우, 대상 위반사항에 대하여 과태료 규정을 폐지하고 형벌 규정을 신설하는 형식이므로, 경과조치를 두지 않으면 개정 전의 위반행위에 대하여 행위자에게 유리한 신법을 적용하도록 하고 있는 「질서위반행위규제법」 제3조 제2항 및 제3항⁵⁴⁾에 따라 과태료를 부과할 수 없고, 형벌 불소급

54) 「질서위반행위규제법」 제3조(법 적용의 시간적 범위) ① 질서위반행위의 성립과 과태료 처분은 행위시의 법률에 따른다.

② 질서위반행위 후 법률이 변경되어 그 행위가 질서위반행위에 해당하지 아니하게 되거나 과태료가 변경되기 전의 법률보다 가볍게 된 때에는 법률에 특별한 규정이 없는 한 변경된 법률을 적용한다.

③ 행정청의 과태료 처분이나 법원의 과태료 재판이 확정된 후 법률이 변경되어 그 행위가 질서위반행위에 해당하지 아니하게 된 때에는 변경된 법률에 특별한 규정이 없는 한 과태료의 징수 또는 집행을 면제한다.

원칙 및 행위시법주의 원칙을 규정하고 있는 「형법」 제1조제1항에 따라 형벌로도 처벌할 수 없는 문제가 발생하므로 타당한 입법이지만,

과태료 부과금액을 상향 조정하는 개정안 제20조의 경우, 과태료에 관한 일반적인 법률인 「질서위반행위규제법」 제3조제1항에서 질서위반행위의 성립과 과태료 처분은 행위 시의 법률에 따르도록 규정하고 있고, 소급입법금지 원칙 및 행위시법주의 원칙에 따라 별도의 경과조치를 둘 필요가 없는 것으로 보임.

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 충원율, 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

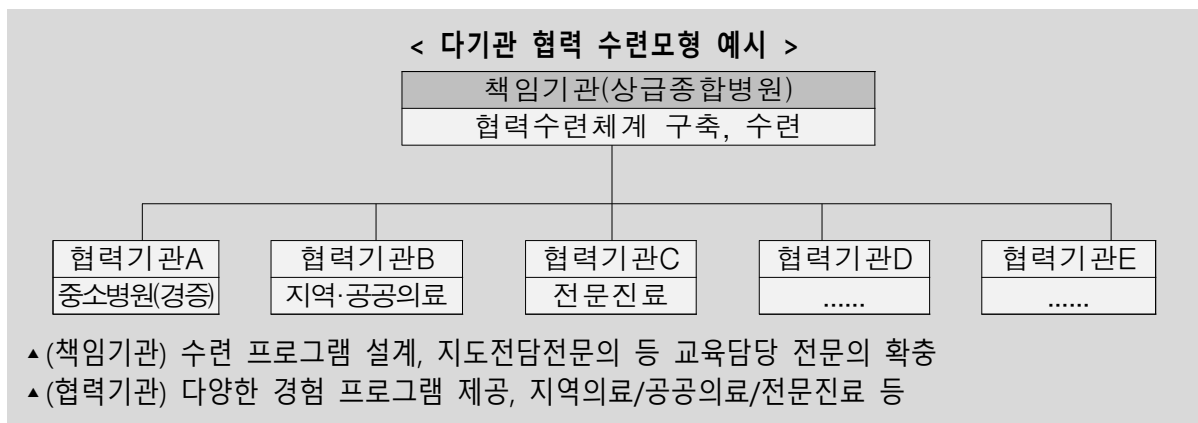
- **(수련비용 지원)** 병원별 수련환경 비용* 지원 **(2,135억원)**
 - * 지원내용: 책임지도전문의·교육전담전문의·수련지도전문의 수당, 전공의 파견수당, 전공의 교육연구활동비, 수련위원회 운영비 등
- **(시설개선)** 병원별 수련시설 개선비용 등 지원 **(192억원)**
 - * (지원대상) 192개 병원 (평균 지원단가) 1억원
- **(사업운영비)** 사업수행기관 운영비용 **(5억원)**

□ 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 수련환경평가위원회 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

[별표 1]

전공의 수련계약서 표준안(제11조 관련)

○○○(이하 “병원(기관)장”이라 함)과(와) ○○○(이하 “전공의”라 함)은(는) 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제10조에 따라 다음과 같이 수련계약을 체결한다.

제1조(명칭) 본 계약은 「전공의 수련 계약」이라 칭한다.

제2조(수련계약 기간 및 인수인계)

- ① 본 계약의 유효기간은 ____년 ____월 ____일부터 ____년 ____월 ____일까지로 한다.
- ② 계약 갱신을 희망하는 계약 당사자는 계약기간 만료일 1개월 이전까지 갱신의 의사를 상대방에게 통보하여 합의에 의해 계약을 갱신하여야 한다.
- ③ 제1항의 수련계약 기간 내에 본 계약을 유지하기 어려운 사유가 발생한 경우에는 ‘전공의’는 적어도 1개월 전까지 지도전문의에게 그 사실을 고지하여 원만한 인수인계가 이뤄질 수 있도록 협조하여야 한다.

제3조(수련의 장소)

- ① ‘전공의’의 수련장소는 원내 ○○○과 및 그에 관련된 장소로 한다.
- ② ‘전공의’가 수련시간 내 지정된 수련 장소를 벗어날 때에는 지도전문의의 승인을 얻어야 한다.

제4조(소정 수련시간)

- ① ‘전공의’의 주당 소정 수련시간은 4주의 기간을 평균하여 80시간을 초과하지 않는 것을 원칙으로 하되, 교육적 목적이 있는 경우에는 8시간의 범위 내에서 추가 실시할 수 있다.
- ② 수련시간을 산정함에 있어 ‘전공의’가 ‘병원(기관)장’의 지휘·감독 아래에 있는 원내 대기시간 및 교육 등은 수련시간으로 본다.

- ③ ‘전공의’의 평일 수련시간은 00:00부터 00:00까지로 하고 휴일 수련은 별도로 정한다.
- ④ 1회 수련시간은 당직을 포함하여 최대 36시간 범위 내를 원칙으로 하되, 응급상황시에는 40시간까지 실시할 수 있다.
- ⑤ 응급실에서의 1회 수련시간은 최대 12시간을 원칙으로 하되, 대한응급의 학회가 인정하는 경우 최대 24시간까지 실시할 수 있다.

제5조(당직) ‘전공의’의 야간당직은 4주 평균 주 3회를 초과할 수 없다.

제6조(휴게) ① ‘병원(기관)장’은 근로기준법에서 규정된 범위 이내에서 ‘전공의’와 협의하여 휴게시간을 정하도록 해야 한다.

(예시)

- 1) 정규 수련 중 : 점심시간을 포함하여 0시간 (00:00~00:00)
- 2) 평일 당직 근무 중 : 0시간 (00:00~00:00)
- 3) 휴일 당직 근무 중 : 0시간 (00:00~00:00)

- ② 병원(기관)장은 전공의와 상호 협의 하에 시간대를 변경할 수 있다.
- ③ ‘병원(기관)장’은 ‘전공의’가 정해진 휴게시간을 자유롭게 이용하도록 보장해야 하며, 부득이한 사유로 휴게시간을 보장하지 못한 경우에는 해당 시간만큼 휴게시간을 별도로 부여해야 한다.
- ④ ‘병원(기관)장’은 ‘전공의’에게 휴게시간을 부여하지 않았음에도 휴게시간을 부여한 것으로 계산하여 급여를 일부 미지급해서는 아니된다.

제7조(휴식시간)

- ① ‘병원(기관)장’은 ‘전공의’에게 전공의 법 제7조 제3항에서 정한 연속수련 후 최소 10시간의 휴식시간을 부여한다.
- ② ‘병원(기관)장’은 응급실에서 수련하는 ‘전공의’에게는 1회 최대 12시간(다만 병원(기관)의 운영체계에 따라 대한응급의학회가 인정하는 경우 최대 24시간)까지 수련하게 할 수 있으며, 수련 후 수련시간 이상의 휴식을 준다.

제8조(주휴일) ‘병원(기관)장’은 ‘전공의’에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일(24시간)을 주어야 한다.

제9조(연차휴가)

- ① '전공의'의 유급휴가는 「근로기준법」을 따른다.
- ② 제34조 상의 연차 유급휴가는 '전공의'의 청구가 있는 시기에 주어야 하며, '전공의'의 청구가 수련병원 운영에 지장이 있는 경우 그 시기를 변경할 수 있다.
- ③ '전공의'의 연차휴가 사용절차에 관한 사항은 별도로 정한다.

제10조(임금)

- ① '전공의'의 임금은 아래 각호와 같으며 매월 ○○일에 '전공의'의 은행계좌로 지급한다.
 1. 월(일·시간)급은 _____ 원
 2. 상여금은 _____ 원
 3. _____ 수당 :
 4. _____ 수당 :
 5. 합 계 :
- ② '병원(기관)장'은 '전공의'에게 월(일·시간)급 이외 필요한 수당을 지급할 수 있다.

제11조(계약의 종료와 해지)

- ① 본 계약기간이 종료되는 경우 별도의 조치가 없더라도 당사자간의 수련계약은 당연 종료한다.
- ② '병원(기관)장'은 수련 계약기간 중 근로기준법 제23조 제1항 상의 정당한 이유 없이는 '전공의'와 수련계약을 해지할 수 없다. 다만, 전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정 제11조(수련병원 또는 수련기관의 장의 권한)에 따라 수련병원(기관)의 장은 전공의가 수련에 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 정해진 규정에 따라 그 전공의를 해임할 수 있다.

제12조(기밀유지의무) '전공의'는 업무상 취득한 기밀에 대하여 재직중 또는 재직 후에라도 누설하여서는 아니된다.

제13조(기타) 본 계약서에 명시되지 않은 사항은 관련 법령 및 「전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」 제9조에 의한 수련규칙 및 병원규

정 등이 정하는 바에 따른다.

2022년 월 일

병원(기관)장 :

전공의 :

[별표 2]

수련시간 계측방법(제19조 관련)

○ 주간 정규 수련시간

- 병원별 수련규칙에 명시하고 수련스케줄표의 정규 근무시간은 별도로 계측하지 않고 자동으로 시간을 산정함.

○ 교육적 목적의 연장수련 가능 범위

- 교육적 목적의 연장수련 가능 범위는 각 수련병원에서 수련 전문 과목의 수련 목표에 따라 컨퍼런스, 학회참석 등 비정기적인 교육(정기적인 교육은 주 80시간에 포함) 범위에서 원내 수련교육 관련 위원회 검토 및 병원 (기관)장 승인을 통해 결정함.

○ 당직시간

- 당직시간은 당직스케줄표의 시간을 산정하고, on call 당직의 경우 자택 대기 후 병원에 도착한 시간부터 수련시간에 포함함. 단, 1주 평균 1회 이상 부여된 휴일에 on call 당직을 배정할 수 없음.

○ 휴게시간

- 휴게시간은 수련시간에서 제외하되, 연속수련시간에는 포함 함.
- 근로기준법에서 규정된 범위 이내에서 병원(기관)의 사정에 따라 전공의와 협의하여 정하고, 정해진 휴게시간은 자유롭게 이용 하도록 보장해야 함.

○ 학회 및 학술대회

- 기관장의 승인 하에 참석한 학회, 학술대회(해외학회 포함)는 평일 정규 수련시간 내에서 인정함.

* 주말(휴일)인 경우에도 기관장의 승인이 있는 경우 수련시간으로 인정함.

○ 학습 및 논문 작성

- 정규 수련시간 외의 학습, 저널 또는 발표 준비 및 논문 작성 시간은 자기개발시간이므로 수련시간에서 제외함.

* 수련시간 이내 또는 기관장 승인 하의 논문작성 등은 인정함.

○ 인수인계시간

(원칙)

- 최대 1시간 범위 내에서 실제 발생하는 인수인계 시간은 수련시간(최대 수련시간, 연속 수련시간 등)으로 계측함.

단, 불가피한 사유로 인수인계시간이 1시간을 초과하는 경우에는 사유서를 제출하여야 하며, 그 해당하는 시간을 수련시간으로 인정함.

(예외)

1) 응급실 수련

- 12시간 또는 24시간 맞교대 수련형태인 경우, 제23조(응급실 수련)에서 정한 휴식시간에서 실제 발생한 인수인계시간을 제외한 휴식을 부여하는 경우에도 인정함.

2) 주1회 1일 이상 휴일 산정

- 24시간 맞교대 형태의 수련에 한하여 그 수련에서 실제 발생한 인수인계 시간은 최대 1시간의 범위(휴일 1회당)내에서 휴일(24시간) 산정에 포함함.

참고 4

표준근로계약서

표준근로계약서(기간의 정함이 있는 경우)

_____(이하 “사업주”라 함)과(와) _____(이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : __시__분 ~ __시__분 (휴게 : 시 분 ~ 시 분) (1일 시간 1주 시간)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일 근무(필요시, 근무요일 _____), 주휴일 매주 __요일
- 공휴일(대체공휴일 포함)은 근로기준법이 정하는 바에 따르며, 근로자의 날은 유급휴일로 함
6. 임 금
- 월(일, 시간)급 : _____원
- 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()
- 그 밖의 수당(약정수당) : 있음 [], 없음 []
 · _____원, _____원
 · _____원, _____원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전날 지급)
- 지급방법 : 근로자에게 직접(현금)지급 [], 근로자 명의 계좌에 입금 []
7. 연차유급휴가
- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부
- 4대 사회보험(고용보험, 산재보험, 국민연금, 건강보험) 적용(가입)을 원칙으로 함
 ※ (참고) 적용(가입) 예외에 해당하는 경우에는 적용(가입) 항목 등을 명확히 기재
 (예외 사유 해당 여부는 근로복지공단, 국민연금공단, 국민건강보험공단 누리집 참조)
9. 근로계약서 교부
- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 그 밖의 사항
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로관계법령에 따름

년 월 일

(사업주) 사업체명 : _____ (전화 : _____)
 주 소 : _____
 대 표 자 : _____ (서명)

(근로자) 주 소 : _____
 연 락 처 : _____
 성 명 : _____ (서명)