

전국민주노동조합총연맹	<b>보 도 자 료</b>	
	2023년 6월 19일 (월)	감정노동전국네트워크 공동운영위원장 이성중 010-8284-8112 민주노총 노동안전담당 조진영 010-9913-9250

## 감정노동보호법률 5년, 공공기관 약 340여곳 전수조사

### 감정노동자 보호 무대책 1/3 이상 넘어

- 감정노동자보호법률(산안법 41조) 시행 5년(2019, 2022) 이행 점검 전수조사
- 340여곳 공공기관 中 1/3 미해당 기관 답변, 절반 가량은 미이행, 무대책
- 공공부문의 모범 사용자 역할 필요, 제도 인식 부족과 실행 의지 없는 곳 다수

※ 자료: 토론회 주요 발표 내용 요약, (붙임1)공공기관 감정노동 시행 5년, 이행 실태조사 주요 결과, (붙임2)토론회 사진, (붙임3)자료집

- <감정노동전국네트워크>에서는 감정노동보호법률(산업안전보건법 41조: 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) 시행 이후 이행 점검 상황을 확인하기 위해, 정의당 이은주 의원실과 공공기관 대상 최초로 전수조사 실시하고 토론회 개최(2023.6.16., 금, 국회도서관 소회의실)를 통해 결과를 발표했다.
- 실태조사는 지난 2019년 339개(181곳 응답), 2022년은 343개(186곳 응답) 공공기관 (시장형 공기업, 준시장형 공기업, 기금관리형 준정부기관, 위탁집행형 준정부기관, 기타 공공기관)을 대상으로 진행되었다. 조사 내용은 산업안전보건법(제41조)과 시행령 및 시행규칙의 고객응대, 제3자 대상 감정노동자 관련 사항을 토대로 했다.
  - ①제도 및 절차, ②조직운영, ③매뉴얼, ④교육운영 예산, ⑤고지, ⑥노동환경, ⑦휴식시간 및 휴게공간, ⑧계획 및 평가
- 실태조사 결과, 모든 공공기관에서 감정노동자 보호 조치를 마련해야 함에도 불구하고 다수의 기관에서 ‘무관심’하거나 ‘대책조치’ 마련하지 않고 있는 곳이 150여개 기관이 넘었다. 공공기관 중 ‘시장형 공기업’과 ‘준시장형 공기업’, ‘기금관리형 공공기관’은 지난 두

차례(2019년, 2022년) 조사에서 미해당 혹은 미응답으로 대처한 곳이 다수였다. 또한 기타 공공기관 중 국책연구기관들에서도 다수가 미해당 기관으로 응답했다.

**2022년 공공기관 중 고객응대근로자 조사 ‘해당 사항 없음’ 통보 기관 150여곳**

한국광해관리공단, 한국남동발전(주), 한국서부발전(주), 한국중부발전(주), 대한석탄공사, 한전KPS, 한국재정정보원, 정보통신산업진흥원, 한국방송통신전파진흥원, 한국농수산식품유통공사, 한국건강증진개발원, 한국수산자원공단, 해양수산과학기술진흥원, 한국기상산업기술원, 과학기술정책연구원, 국토연구원, 대외경제정책연구원, 산업연구원, 에너지경제연구원, 통일연구원, 한국개발연구원, 한국교육개발원, 한국교육과정평가원, 한국교통연구원, 한국노동연구원, 한국농촌경제연구원, 한국법제연구원, 한국보건사회연구원, 한국여성정책연구원, 한국조세재정연구원, 한국청소년정책연구원, 한국해양수산개발원, 한국행정연구원, 한국형사·법무정책연구원, 한국환경정책·평가연구원, 한국투자공사, 한국사학진흥재단, 과학기술일자리진흥원, 국가과학기술연구회, 대구경북과학기술원, 울산과학기술원, 한국건설기술연구원, 한국과학기술연구원, 한국기계연구원, 한국데이터산업진흥원, 한국생신기술연구원, 한국에너지기술연구원, 한국지질자원연구원, 한국표준과학연구원, 한국화학연구원, 재외동포재단, 한국국방연구원, 민주화운동기념사업회, (재)한국문화정보원, 게임물관리위원회, 대한장애인체육회, 영상물등급위원회, 한국도박문제관리센터, 한국문화관광연구원, 한국출판문화산업진흥원, 국제식물검역인증원, 농업정책보험금융원, 한국로봇산업진흥원, 한국에너지정보문화재단, 한전원자력연료(주), 한국전력 국제원자력대학원대학교, 재단법인한국에너지재단, (재)한국장애인개발원, 대구경북첨단의료산업진흥재단, 한국국제보건의료재단, 한약진흥재단, 의료기관평가인증원, 한국공공조직은행, 한국상하수도협회, 환경보건협회, 한국수자원조사기술원, 한국양성평등교육진흥원, 코레일로지스(주), 한국해외인프라도시개발지원공사, 한국해양과학기술원, 한국해양조사협회, 한국해양진흥공사, (재)국제원산 지정보원, 국방과학연구소, 국방기술품질원, (재)차세대수치예보모델개발사업단, 한국지식재산보호원

□ 토론회는 신희주 교수(가톨릭대 사회학과)를 좌장으로 ‘공공기관 감정노동 제도와 정책 이행의 지체’의 주제 발표(김종진 일하는시민연구소 소장)와 3개의 현장 사례 발표(환자, 보호자 등으로부터 보호받지 못하는 보건의료 현장 사례, 일상이 악몽과도 같은 카지노 사업장 현장 사례, 민원인으로부터 보호받지 못하는 공무원 현장 사례) 및 토론자(권혜원 동덕여자대학교 경영학과 교수, 최명선 민주노총 노동안전보건실장, 권구형 고용노동부 산업안전보건본부 직업건강증진팀장)들이 참석했다.

■ 이번 토론회를 주최한 정의당 이은주 의원은 현행 감정노동자들이 보호받을 수 있도록 고용노동부(법령)와 기재부(공공기관) 및 각 공공기관 주무 부처의 역할이 필요하다고 했다. 특히 제도 이행의 실효성을 위해 향후 정부 차원에서 공공기관 현황 파악과 정기적인 이행점검 및 시정 조치를 해야한다 밝혔다.

■ 첫 번째 현장의 사례 발표로, 전국보건의료산업노동조합 국립암센터 한성일 지부장은 현재 국립암센터에서 발생하는 폭언, 폭행에 대한 사건 처리 절차와 직무스

트레스에 대한 상담 지원제도에 대해 설명했다. 환자와 보호자에 의한 폭언 및 폭행 등이 발생했을 경우 사건보고서를 작성하고 결재를 통해 분기별 기관장에게 보고되는 처리 절차를 거치고, 중재 및 조치 사항으로는 보안반을 호출, 주치의 면담 및 경고, 간병인으로 보호자 교체, 퇴원 결정 등의 경고, 담당 구역 변경 등으로 사건이 처리되고 있다고 했다. 병원 내 발생하고 있는 폭언과 위협이 발생했던 구체적 사례들을 설명하며, 제도가 있어도 아직 사건보고서만 작성하고 사건이 종료되는 경우가 많기 때문에 노동자를 보호할 수 있는 조치들이 실제로 작동할 수 있어야 한다고 했다. 직장 내 직원 존중 포스터가 부착되고, 전직원 대상의 상담 서비스가 진행되고 있지만, 노동자 보호를 위해 많은 과제가 있음을 강조했다.

■ 두 번째 현장의 사례로, 강원랜드 카지노 딜러도 일하고 있는 방성민 대의원이 감정노동의 사례를 발표했다. 일상적으로 인격모독과 언어폭력, 성희롱과 성추행이 일어나고 있는 환경을 설명하며, 이 사례가 최소한으로 말할 수 있는 정도이며 현장에서 발생하는 사안들을 전부 폭로할 수 없는 것 또한 열악한 서비스업의 실태라 설명했다. 현재 강원랜드에서는 상하반기를 나누어 실태조사를 하고 고위험군에게 힐링캠프 및 상담을 지원해주고 있지만, 사건이 발생했을 경우 딜러와 같은 게임 운영 업무의 경우 대체 인력이 없기 때문에 분리 조치가 실제로 작동하기 어렵다 설명했다. 또한 실질적인 보호 대책과 더불어 고객인식 개선 사업이 우선적으로 필요하다 강조했다. 현재 노사 합의로 직원 인권을 보호하기 위한 기구를 설립하기 위해 논의를 이어나가고 있음을 말했다.

■ 세 번째 현장의 사례로, 전국공무원노동조합 인천본부 김희경 인천부평구지부장이 민원 공무원의 사례를 발표했다. 민원 담당 공무원에 대한 폭언, 폭행 등의 사건이 끊이지 않고 있으며, 피해 신고건수는 2020년에 46,079건, 2021년에 51,883건으로 매년 증가하고 있다고 말했다. 올해 4월 전국공무원노동조합에서 진행한 설문조사에서 공무원을 그만둘 생각이 있는 비율이 39.2%, 그 이유에 대해 9%이 악성 민원이라고 답했다고 말했다. 민원처리법 시행령의 이행 점검 결과를 통

해 민원처리담당자 지원인력 확보, 악성 민원인 퇴거 조치 마련 등이 조속히 보완되어야 한다고 말했다. 안전요원 등의 인력 배치는 민원실을 기준으로 이행되고 있으면, 대부분의 공무원이 민원 처리의 업무 성격을 가지고 있기 때문에 보완이 필요한 지점이라 지적했다. 또한 영상음성기록장비가 있으나, 개인정보 보호 관련으로 자동녹음이 안 되는 지점과 사건 발생시 기관이 대응하는 것이 아닌 공무원 개인이 소송을 진행해야 하는 점을 지적했다. 위해가 발생했을 시의 조치 뿐만이 아닌 예방 조치가 더욱 보강되어야 한다고 말했다. 국가 및 지방자치단체와 공공기관이 우선적으로 감정노동에 대한 보호의 조치를 모범적으로 보여야한다고 말했다.

■ 이어진 토론으로, 동덕여대 경영학과 권혜원 교수는 감정노동자 보호제도가 전반적으로 미비한 수준으로 이행되고 있음을 지적했다. 공공기관의 경영평가 및 성과통제 시스템을 포함한 인사노무관리 체계 전반을 실시하고 분석을 해서 위험소들을 체계적으로 제거해나가는 과정이 필요하다고 말했다. 성과지표 설정 과정에서 노동자 대표와 노조의 협의하는 과정이 필요하며, 원청차원의 감정노동 보호 거버넌스 체계를 구축하여 위탁업체와의 교섭이 할 수 있도록 해야 개선이 될 수 있을 것이라 말했다. 또한 공공기관 공공기관 경영평가 조항에 산업안전보건법-감정노동 조항을 신설하는 항목을 추가 개설하는 방식이 필요하다고 했다.

■ 두 번째 토론으로, 민주노총 최명선 노동안전보건실장은 산업안전보건법이 실질적으로 작동되기 위해서는 공공기관의 이행점검과 경영평가 항목에 감정노동 대책이 추가고 인력과 예산 배치를 위한 정책적 지원, 정부 차원의 정기적인 이행점검 및 시정 조치가 시급히 추진되어야 한다고 말했다. 감정노동 법제화 추진 과정에서 민주노총은 보호 조치에 대한 원청 사업주의 의무를 명확히 부여하는 것, 보건관리자 선임과 교육 및 현장 개선을 위한 논의구조 마련을 요구했음을 설명하며, 현행 법령에서 세부 규정이 부족한 점과 공공행정 산안법 일부 적용 제외되는 점과 맞물려 현장 작동이 안 되고 있음을 지적했다. 따라서 정부 지자체의 산업안전

보건법 적용에 대한 인식을 가로막고 있는 일부 적용 제외 조항 폐지가 시급하며, 산안법 적용으로 보건관리자 제도와 산업안전보건위원회 제도가 보장되어야 함을 말했다.

- 고용노동부 산업안전보건본부 권구형 직업건강증진팀장은 공공기관에서의 고객응대 개념을 명확하지 않다는 점과 노동부의 점검 및 감독이 미흡한 점에 대해 노동부의 과제임을 말했다. 현재 취약 사업장과 직종에 대한 컨설팅 사업의 지원과 직종별 감정노동 가이드라인, 민원처리법 상의 조치 내용 수준 정도의 대책을 마련하는 것을 논의 중이라고 설명했다.
- 감정노동전국네트워크(공동운영위원장: 이성종, 한인임, 김종진)는 제도 촉진 및 이행을 위해 공공기관 경영평가(고객평가 만족도, 고용이 질, 정부 시책 도입 항목)에서 평가의 균등성이나 보완 조치(제도적 상호 보완)가 될 수 있어야 한다고 보고 있다. 법률과 정책 시행 조건으로 인력, 예산, 교육, 프로그램 등 종합적 검토를 요구하며 토론회를 마쳤다.

## [붙임1] 공공기관 감정노동 시행 5년, 이행 실태조사 주요 결과

- 첫째, 공공기관 감정노동 제도 절차 운영은 3분의 1수준(2019년 39.3%, 2022년 37.7%)에 불과했고, 고충처리위원회 도움 제공 여부는 2분의 1 미만(2019년 39.3%, 2022년 37.7%)에 불과했음. 각 기관에서 전담부서 혹은 전담자 지정도 2분의 1 미만(2019년 29.9%, 2022년 45.6%)이었고, 매뉴얼 운영 또한 2분의 1미만(2019년 45.6%, 2022년 45.6%)에 그쳤음.
- 둘째, 공공기관 감정노동 관련 건강 관련 프로그램 운영은 3분의 1수준(2019년 35.8%, 2022년 42.4%)에 불과했고, 건강 관련 교육은 2분의 1 미만(2019년 44.4%, 2022년 44.2%)에 불과했음. 각 기관에서 건강 관련 예산 편성은 2분의 1 미만(2019년 34%, 2022년 38.9%)에 그쳤음.
- 셋째, 공공기관 감정노동 관련 홍보물 게시는 3분의 1수준(2019년 32.8%, 2022년 36.8%)에 불과했고, 안내 방송은 5분의 1 수준(2019년 16.3%, 2022년 21.9%)에 불과했음. 각 기관에서 (전화 안내 대기)음성 고시 실행은 2분의 1 미만(2019년 33.7%, 2022년 43%)에 그쳤음.
- 넷째, 공공기관 감정노동 위험 상황 대처 관련 가해자(고객 등)와의 노동자 분리는 2분의 1 미만(2019년 37%, 2022년 40.9%)에 불과했고, 휴게시간 부여 2분의 1 미만(2019년 40.5%, 2022년 43%)에 불과했음. 각 기관에서 치료 상담(2019년 38.5%, 2022년 40.4%), 법률 지원(2019년 34.6%, 2022년 39.5%), 작업중지권(2019년 36.7%, 2022년 40.9%), 기타 노동환경 예방(2019년 42.3%, 2022년 44.9%) 모두 실행 비율이 절반이 안 되는 상황임.
- 다섯째, 공공기관에서 감정노동자 대상 휴게시간 부여(2019년 50.1%, 2022년 47.1%)와 자유로운 휴게시설 이용은 절반 수준(2019년 53.6%, 2022년 49.4%)에 불과했음. 한편 각 기관에서 고객응대근로자 실태파악(2019년 24%, 2022년 28.7%)은 5분의 1에 불과했고, 대책 수립(2019년 36.7%, 2022년 37.7%)은 3분의 1이 겨우 넘는 상황임.

# 공공기관 감정노동자 보호법률 이행 점검 실태조사 결과 요약

(2019년, 2022년, 단위: n, %)

조사 영역	시행 여부	응답 기관	2022년 조사결과	2019년 조사결과
고충처리위원회 도움 제공 여부	미응답	기관 수	158	104
		비율 %	46.2%	30.8%
	시행	기관 수	147	164
		비율 %	43.0%	48.5%
	미시행	기관 수	37	70
		비율 %	10.8%	20.7%
도움 제공 절차 유무	미응답	기관 수	157	104
		비율 %	45.9%	30.8%
	시행	기관 수	129	133
		비율 %	37.7%	39.3%
	미시행	기관 수	56	101
		비율 %	16.4%	29.9%
도움 제공 전담자 유무	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	156	167
		비율 %	45.6%	49.4%
	미시행	기관 수	30	67
		비율 %	8.8%	19.8%
문제해결 매뉴얼 유무	미응답	기관 수	156	103
		비율 %	45.6%	30.5%
	시행	기관 수	156	154
		비율 %	45.6%	45.6%
	미시행	기관 수	30	81
		비율 %	8.8%	24.0%
건강문제 프로그램 유무	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	145	121
		비율 %	42.4%	35.8%
	미시행	기관 수	41	113
		비율 %	12.0%	33.4%
건강문제 방법 교육 유무	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	151	150
		비율 %	44.2%	44.4%
	미시행	기관 수	35	84
		비율 %	10.2%	24.9%
건강문제 예산편성 유무	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	133	115
		비율 %	38.9%	34.0%
	미시행	기관 수	53	119
		비율 %	15.5%	35.2%
홍보물 게시 유무	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	124	111
		비율 %	36.3%	32.8%
	미시행	기관 수	62	123
		비율 %	18.1%	36.4%
안내방송 실시 유무	미응답	기관 수	157	104
		비율 %	45.9%	30.8%
	시행	기관 수	75	55
		비율 %	21.9%	16.3%
	미시행	기관 수	110	179
		비율 %	32.2%	53.0%
음성고지 실시 유무	미응답	기관 수	156	105
		비율 %	45.6%	31.1%
	시행	기관 수	147	114
		비율 %	43.0%	33.7%

조사 영역	시행 여부	응답 기관	2022년 조사결과	2019년 조사결과
	미시행	기관 수	39	119
		비율 %	11.4%	35.2%
위험상황 시 분리 유무	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	140	125
		비율 %	40.9%	37.0%
미시행	기관 수	46	109	
	비율 %	13.5%	32.2%	
위험상황 시 휴게시간	미응답	기관 수	157	104
		비율 %	45.9%	30.8%
	시행	기관 수	147	137
		비율 %	43.0%	40.5%
미시행	기관 수	38	97	
	비율 %	11.1%	28.7%	
위험상황 시 치료상담	미응답	기관 수	156	105
		비율 %	45.6%	31.1%
	시행	기관 수	138	130
		비율 %	40.4%	38.5%
미시행	기관 수	48	103	
	비율 %	14.0%	30.5%	
위험상황 시 법률지원	미응답	기관 수	157	104
		비율 %	45.9%	30.8%
	시행	기관 수	135	117
		비율 %	39.5%	34.6%
미시행	기관 수	50	117	
	비율 %	14.6%	34.6%	
위험상황 시 직업중지권	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	140	124
		비율 %	40.9%	36.7%
미시행	기관 수	46	110	
	비율 %	13.5%	32.5%	
위험상황 시 예방환경	미응답	기관 수	156	106
		비율 %	45.7%	31.4%
	시행	기관 수	153	143
		비율 %	44.9%	42.3%
미시행	기관 수	32	89	
	비율 %	9.4%	26.3%	
휴게시간 유무	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.9%
	시행	기관 수	161	169
		비율 %	47.1%	50.1%
미시행	기관 수	25	64	
	비율 %	7.3%	19.0%	
휴게시설 자유로운 운영	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	169	181
		비율 %	49.4%	53.6%
미시행	기관 수	17	53	
	비율 %	5.0%	15.7%	
고객응대 근로자 실태파악	미응답	기관 수	156	104
		비율 %	45.6%	30.8%
	시행	기관 수	98	81
		비율 %	28.7%	24.0%
미시행	기관 수	88	153	
	비율 %	25.7%	45.3%	
고객응대 근로자 대책수립	미응답	기관 수	157	104
		비율 %	45.9%	30.8%
	시행	기관 수	129	124
		비율 %	37.7%	36.7%
미시행	기관 수	56	110	
	비율 %	16.4%	32.5%	

## [별첨2] 감정노동자 보호 유관 법률 조항 - 산업안전보건법, 민원처리법

### ○ 산업안전보건법 41조 및 동시행령, 시행규칙

산업안전보건법 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장 해 예방조치 등)	시행령 제41조(제3자의 폭언등으로 인한 건강장 해 발생 등에 대한 조치)	시행규칙 제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장 해 예방조치)
<p>① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하 거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보 호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하 여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범 위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유 발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등” 이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. &lt;개정 2021. 4. 13.&gt;</p> <p>② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장 해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조 치를 하여야 한다. &lt;개정 2021. 4. 13.&gt;</p> <p>③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자 의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불 리한 처우를 해서는 아니 된다. &lt;개정 2021. 4. 13.&gt;</p>	<p>법 제41조제2항에서 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다. &lt;개정 2021. 10. 14.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 업무의 일시적 중단 또는 전환</li> <li>2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장</li> <li>3. 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인 한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원</li> <li>4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물· 증거서류를 제출하는 등 법 제41조제2항 에 따른 폭언등으로 인한 고소, 고발 또 는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원</li> </ol>	<p>사업주는 법 제41조제1항에 따라 건강 장해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제41조제1항에 따른 폭언등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내</li> <li>2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마 련</li> <li>3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시</li> <li>4. 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객 응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치</li> </ol>

### ○ 행정안전부 민원처리법 시행령 개정 및 조치

#### 민원처리 담당자의 신체적·정신적 피해 방지 조치 의무화 (' 22.7.11. 개정 / ' 23.4.1. 시행)

- \* 민원처리법 개정(' 22.11.)으로 민원처리 담당자의 신체적·정신적 피해의 예방 및 치료 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치  
를 의무화 했고, 이에따라 민원처리법 시행령을 개정
- 영상정보처리기기, 호출장치·보호조치 음성안내 등 안전장비 설치 및 안전요원 등 배치
  - 휴대용 영상음성기록장비, 녹음전화 등 운영
  - 폭언·폭행 등으로 민원처리를 지연·방해하는 민원인 퇴거 조치
  - 폭언·폭행 등 발생 시 민원인으로부터 민원처리 담당자 분리 및 업무의 일시적 중단
  - 민원처리 담당자의 신체적·정신적 피해의 치료 및 상담지원
  - 고소·고발, 손해배상 청구 발생 시 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류 제출 등 필요한 지원 및 관련 전담부서 지정

출처: 대한민국 정책브리핑(2023년 2월 3일, <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148911250>)

[붙임2] <감정노동자 보호 법률 시행 이후, 공공기관은 무엇을 하고 있나?> 토론회  
사진





[붙임3] <감정노동자 보호 법률 시행 이후, 공공기관은 무엇을 하고 있나?> 토론회  
자료집

: [http://nodong.org/data\\_paper/7815561](http://nodong.org/data_paper/7815561)