

[별첨 2]

# 연구 결과보고서

성명	박정효	구분	특정주제연구자
연구제목	한글	ESG평가지표로 살펴본 국내 기업의 노동환경 관리실태 연구 :2023년 발간 지속가능경영보고서를 중심으로	
	영문	A study of work environment management practices of domestic companies through ESG evaluation indicators: focusing on sustainability reports published in 2023	
연구기간	2024.3.1.~2024.12.31		
색인어	한글	지속가능경영보고서, GRI, 노동환경, 실태조사	
	영문	Sustainability Reporting, GRI, work environment, Surveys	

## ○ 결과보고서 요약

본 연구는 국내 상장기업의 노동환경 관리 실태를 ESG 관점에서 분석하고, 이를 기반으로 노동환경 평가 및 개선 방향을 제시하는 데 목적이 있다. 우선 국내외 주요 ESG 평가기관 6곳(Moody's, MSCI, S&P, 한국ESG기준원, 한국ESG연구소, 서스틴베스트)의 노동환경 관련 평가지표를 비교·분석하여, 평가기관별로 인적자원 관리·인권경영·노동권·안전보건·공급망관리 등 항목에서 차이가 있음을 확인하였다. 특히 국내 평가기관의 경우 인적자원관리 지표가 부족하고, 평가기관 모두 공급망관리 항목이 모호하게 제시되는 한계가 드러났다.

아울러 2023년 발간된 154개 상장기업 지속가능경영보고서를 전수조사하여, GRI Standard를 중심으로 노동 및 인권 관련 지표 공시 현황과 중대이슈 단어 빈도를 살펴본 결과, 안전·보건 항목의 공개 수준은 높은 반면, 기업이 부담을 크게 느끼는 지표나 컨트롤러시 관련 항목은 상대적으로 미흡하게 보고되는 경향이 나타났다. 또한 업종별 중점관리 사항과 관심 이슈가 상이하여, 차별화된 ESG 접근이 필요함을 확인하였다.

본 연구는 정부와 기업이 노동환경 지표를 보다 체계적으로 활용·개선할 수 있도록 시사점을 제공하며, K-ESG 가이드라인 등 국내 ESG 제도의 보완 및 국제 표준과의 정합성 확보를 위한 기초자료로 활용될 수 있다. 향후 노동환경 관련 지표의 표준화 및 ESG 평가기관 간 협업을 통해 신뢰도 높은 ESG 평가 체계를 구축하고, 정성적 분석 확대를 기업 현장의 실제 관리 수준을 더욱 정교하게 파악해야 할 것이다.

※ 첨부: 1. 최종 연구결과물(10권)

이와 같이 연구결과보고서를 제출합니다.

2025년 1월 31일

제출자 : 박정효 박정효 (인)

(재)숲과나눔 이사장 귀하

2024 인재양성 프로그램  
연구자 최종 결과보고서

# ESG평가지표로 살펴본 국내 기업의 노동환경 관리실태 연구: 2023년 발간 지속가능경영보고서를 중심으로

A study of work environment management practices of domestic  
companies through ESG evaluation indicators:  
focusing on sustainability reports published in 2023

2025. 1. 31.

박 정 호

# 제 출 문

재단법인 숲과나눔 이사장 귀하

본 보고서를 “ESG평가지표로 살펴본 국내 기업의 노동환경 관리실태 연구: 2023년 발간 지속가능경영보고서를 중심으로 ”의 최종 연구 결과보고서로 제출합니다.

2025년 1월 31일

연구 원 : 박 정 효(특정주제연구자)

※ 본 보고서의 내용은 연구자의 의견이며, (재)숲과나눔의 공식적인 견해와는 다를 수 있습니다.

## 결과보고서 초록

연구원	박정호	구분	특정주제연구자
연구제목	한글	ESG평가지표로 살펴본 국내 기업의 노동환경 관리실태 연구 :2023년 발간 지속가능경영보고서를 중심으로	
	영문	A study of work environment management practices of domestic companies through ESG evaluation indicators: focusing on sustainability reports published in 2023	
연구기간	2023.3.1.~2023.12.31		
색인어	한글	지속가능경영보고서, GRI, 노동환경, 실태조사	
	영문	Sustainability Reporting, GRI, work environment, Surveys	

본 연구는 국내 상장기업의 노동환경 관리 실태를 ESG 관점에서 분석하고, 이를 기반으로 노동환경 평가 및 개선 방향을 제시하는 데 목적이 있다. 우선 국내외 주요 ESG 평가기관 6곳(Moody's, MSCI, S&P, 한국ESG기준원, 한국ESG연구소, 서스틴베스트)의 노동환경 관련 평가지표를 비교·분석하여, 평가기관별로 인적자원 관리·인권경영·노동권·안전보건·공급망관리 등 항목에서 차이가 있음을 확인하였다. 특히 국내 평가기관의 경우 인적자원관리 지표가 부족하고, 평가기관 모두 공급망관리 항목이 모호하게 제시되는 한계가 드러났다.

아울러 2023년 발간된 154개 상장기업 지속가능경영보고서를 전수조사하여, GRI Standard를 중심으로 노동 및 인권 관련 지표 공시 현황과 중대이슈 단어 빈도를 살펴본 결과, 안전·보건 항목의 공개 수준은 높은 반면, 기업이 부담을 크게 느끼는 지표나 컨트롤러시 관련 항목은 상대적으로 미흡하게 보고되는 경향이 나타났다. 또한 업종별 중점관리 사항과 관심 이슈가 상이하여, 차별화된 ESG 접근이 필요함을 확인하였다.

본 연구는 정부와 기업이 노동환경 지표를 보다 체계적으로 활용·개선할 수 있도록 시사점을 제공하며, K-ESG 가이드라인 등 국내 ESG 제도의 보완 및 국제 표준과의 정합성 확보를 위한 기초자료로 활용될 수 있다. 향후 노동환경 관련 지표의 표준화 및 ESG 평가기관 간 협업을 통해 신뢰도 높은 ESG 평가체계를 구축하고, 정성적 분석 확대를 기업 현장의 실제 관리 수준을 더욱 정교하게 파악해야 할 것이다.

## Abstract

This study analyzes the working-condition management of domestic listed companies from an ESG perspective and proposes directions for enhancing their evaluation and improvement. First, the labor-related assessment indicators of six major ESG rating agencies—three international (Moody’s, MSCI, S&P) and three domestic (Korea ESG Standards Institute (KCGS), Korea ESG Research Institute, Sustainvest)—were comparatively examined. The results revealed differences across categories such as human resource management, human rights, labor rights, occupational safety and health, and supply chain management. Notably, domestic rating agencies generally lack comprehensive indicators for human resource management and present unclear measures for supply chain management.

Next, an analysis of 154 sustainability reports published by listed companies in 2023, primarily following the GRI Standard, showed that while safety- and health-related information is widely disclosed, indicators deemed burdensome or potentially controversial often remain underreported. Additionally, distinct industry-specific priorities and concerns highlight the need for differentiated ESG approaches that account for sectoral risks and requirements.

These findings offer policy implications for both government and businesses aiming to systematically use and enhance labor-related ESG indicators. They may serve as foundational data for refining domestic ESG frameworks, including the K-ESG guidelines, to align with international standards. Going forward, efforts to standardize labor-related indicators and promote collaboration among ESG rating agencies will be crucial for establishing a reliable ESG evaluation system. Furthermore, expanded qualitative analyses are needed to more accurately capture actual conditions in the workplace.

# 요약문

## I. 제 목

ESG평가지표로 살펴본 국내 기업의 노동환경 관리실태 연구: 2023년 발간 지속가능경영보고서를 중심으로

## II. 연구배경 및 목적

최근 산업재해와 노사갈등, 플랫폼 노동 확대 등 다양한 노동 이슈가 대두되면서 기업의 노동환경 관리가 더욱 중요해지고 있다. 특히 국제사회의 ESG(Environment, Social, Governance) 경영 강화 흐름 속에서 ‘노동(Social) 분야’가 주요 평가 요소로 자리 잡고 있으며, 이는 기업 지속가능성과 투자 유치에도 직결되는 핵심 영역이다.

그러나 기존 연구와 실제 기업 보고서 등을 살펴보면, 국내 기업들의 노동환경 관리 수준과 관련된 정보가 종종 불충분하게 공시되거나, 일부 지표에 국한되어 활용되는 경향이 나타난다. 또한 해외 및 국내 ESG 평가기관별로 노동환경 평가 지표가 상이하여 기업들이 체계적으로 대응하기 어렵고, 정부 차원의 공시 가이드라인 역시 초기 단계에 머물러 있다는 문제가 제기된다.

이에 본 연구는 국내 상장기업의 노동환경 관리 실태를 ESG 관점에서 분석하고, 이를 토대로 노동환경 평가 및 개선 방향을 제시하고자 한다. 국내외 대표 ESG 평가기관들이 활용하는 평가지표에서 노동환경 관련 항목을 비교·분석하고, 2023년에 발간된 지속가능경영보고서 154건을 전수조사하여 기업들의 실제 공시 현황과 특성을 종합적으로 살펴봄으로써 ESG 평가지표가 국내 노동환경 관리에 미치는 영향과 한계를 구체적으로 파악하고자 한다.

## III. 연구 방법

본 연구는 먼저 해외 3개(Moody's, MSCI, S&P)와 국내 3개(한국ESG기준원, 한국ESG연구소, 서스틴베스트) 등 총 6개의 주요 ESG 평가기관을 선정한 뒤, 각 기관의 공식 자료와 선행연구를 활용하여 노동환경 관련 지표(인권경영, 노동권, 안전보건, 인적자원관리, 공급망관리 등)를 추출하고 평가항목 간의 공통점 및 차이를 비교·분석하였다. 이어 2023년에 발간된 상장기업의 지속가능경영보고서 154건을 전수조사하여, GRI Standard 중심으로 노동·인권 항목의 공시 현황을 확인하였고, 기업들이 중대이슈로 선정한 키워드를 워드클라우드와 빈도분석 기법으로 검토함과 동시에 업종별 노동환경 영역의 공개 수준 차이를 살펴보았다. 마지막으로 정부의 K-ESG 가이드라인(4개 영역, 29개 범주, 69개 기본 진단항목) 중 노동환경 관련 항목을 해외 주요 ESG 평가기관 지표와 비교하여, 국내 실정에 맞게 개발된 K-ESG가 국제 표준과 어느 정도 부합하는지, 그리고 미흡한 부분이 무엇인지 파악한 뒤 개선 방향을 모색하였다.

## IV. 연구 결과

본 연구 결과, 해외 기관(Moody's, MSCI, S&P)은 인적자원관리, 인권, 안전보건, 공급망관리 등 노동환경 평가 항목이 비교적 세분화되어 있는 반면, 국내 일부 기관은 인적자원관리 지표가 부족하고 공급망관리 측정 항목이 모호하게 제시되는 한계가 드러났으며, 이는 평가방식과 중점항목, 활용 데이터 차이 등이 복합적으로 영향을 미친 것으로 파악되었다. 또한 154개 상장기업의 지속가능경영보고서를 분석한 결과, 법이나 제도로 이미 규정된 안전·보건 부문의 공시율은 높았으나, 기업 부담이 큰 항목(예: 보안관행, 인권교육)이나 컨트롤러시 이슈 등은 상대적으로 보고가 미흡하였다. 산업군별 공개 수준 역시 달라, 예를 들어 제조업은 산업안전보건 공시가 비교적 활발한 데 비해 금융·보험업에서는 고용, 다양성 항목을 집중 관리하는 경향이 확인되었다. 한편 정부의 K-ESG 가이드라인은 노동권, 안전보건, 인적자원관리, 공급망관리 등을 포괄하지만, 해외 사례와 비교했을 때 인권경영 지표 및 컨트롤러시 이슈 반영이 미흡하다는 점이 한계로 지적되었다.

## V. 시사점과 후속연구 제언

본 연구 결과, 정부 차원에서는 국제적 ESG 동향에 맞춰 국내 기업이 노동환경 개선을 적극적으로 추진할 수 있도록 더욱 구체적인 정책과 가이드라인을 마련하고 배포할 필요가 있다. 기업들은 노동환경 이슈를 단순히 ESG 평가 대응의 수단으로만 바라보기보다, 지속가능한 경영 전략 전반에 핵심 요소로 통합해야 한다. 특히 현재 대기업 중심으로 이루어지고 있는 노동환경 공시 관행을 개선하고, 중소기업까지도 정보 공시에 참여할 수 있는 체계를 확립함으로써 산업 전반의 노동환경 실태를 보다 균형 있게 파악할 수 있을 것이다.

향후 연구에서는 정성적 방법론을 병행해, 노동 관련 지표의 공개 여부가 실제 관리 수준과 어느 정도 연동되는지를 다각적으로 분석해야 한다. 현장조사, 인터뷰, 사례연구 등을 통해 보고서에 반영되지 않는 노동환경 문제나 기업의 실제 대응 전략을 면밀히 살펴볼 필요가 있다. 또한 ESG 평가 기관마다 적용하는 지표와 평가 방식이 달라 비교 기준이 상이하다는 점을 고려할 때, 평가기관 간 지표 표준화와 국제 표준과의 연계를 강화하려는 노력이 필요하다. 이를 통해 노동권 보호와 관련된 측정 및 관리 수준이 더욱 일관되게 반영되고, 다양한 이해관계자에게 신뢰할 수 있는 정보를 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 마지막으로, 컨트롤러시 이슈나 인적자원 관리 등 상대적으로 보고가 미흡한 항목을 보완하는 지표를 개발하고, 이를 활용해 노동환경 개선의 실효성을 높이는 방향으로 연구를 확장해야 할 것이다.

# 목 차

1 장 서론 .....	1
1 절 연구배경 및 목적.....	1
2 절 연구구성 .....	3
2 장 이론적 배경 및 선행연구.....	4
1 절 ESG 생태계의 환경 .....	4
2 절 ESG 경영과 지속가능경영보고서.....	5
3 절 GRI(Global Reporting Initiative)의 GRI Standard.....	7
3 장 연구방법 .....	10
1 절 연구설계 .....	10
2 절 연구대상 .....	10
3 절 분석방법 .....	11
4 장 연구결과 .....	13
1 절 노동환경 ESG 지표 .....	13
(1) Moody' s 의 Rating.....	14
(2) MSCI(Morgan Stanley Capital International)의 ESG Rating.....	15
(3) S&P Global 의 DJSI CSA(Dow Jones Sustainability Indices Corporate Sustainability Assessment) .....	16
(4) 한국 ESG 기준원(KCGS)의 ESG 평가 .....	17
(5) 한국 ESG 연구소의 ESG 평가 .....	18
(6) 서스틴베스트의 ESGValue™ .....	19
(7) ESG 평가지표 내 노동환경 관리 기준 분석 .....	20
2 절 국내 지속가능경영보고서 현황분석 .....	22
(1) 지속가능경영보고서 현황 .....	22
(2) 노동환경 .....	28
3 절 국내 주요 산업별 노동환경 지표 비교 .....	30
5 장 결론 .....	32

1 절 결론 및 시사점 .....	32
2 절 연구의 의의 및 한계.....	34
<참고문헌> .....	36
<부록> .....	40

## 표 목차

표 1 GRI Standard 2016 주제 표준 지표 중 노동관련 평가지표.....	8
표 2 Moody' s Rating 노동지표 .....	15
표 3 MSCI 의 ESG Rating 노동지표 .....	16
표 4 S&P Global 의 DJSI CSA 의 노동지표.....	17
표 5 KCGS 의 ESG 평가 노동지표 .....	18
표 6 한국 ESG 연구소 ESG 평가 노동지표 .....	19
표 7 서스틴베스트 ESGValueTM 노동지표.....	20
표 8 ESG 평가기관별 노동환경 관리 항목.....	21
표 9 2023 년 지속가능경영보고서 발행 산업별 현황 .....	23
표 10 국내 2023 년 발간 지속가능경영보고서 명칭 .....	24
표 11 2023 년 발간 '보고서 제목' 연도 .....	25
표 12 2023 년 지속가능경영보고서 활용기준 지표 .....	25
표 13 2023 년 지속가능경영보고서 제 3 자 검증기관 .....	26
표 14 노동환경 관련 중대이슈 단어 빈도분석.....	28
표 15 GRI Standard 노동지표 공시 기업 현황.....	30
표 16 산업별 GRI 관리항목 .....	31
표 17 K-ESG 가이드라인 지표 .....	33

# 그림 목차

그림 1 KSA 한국표준협회- 보고서 발간 통계 .....	6
그림 2 GRI Standard 모듈 체계 .....	7
그림 3 ESG 포털 내 ESG 평가 페이지.....	14
그림 4 2023년 지속가능경영보고서 제 3자 검증기관 .....	27
그림 5 노동환경 관련 중대이슈 단어 빈출 분석 이미지.....	29

# 1장 서론

## 1절 연구배경 및 목적

고용노동부의 「재해조사 대상 사망사고 발생 현황」(2023)에 따르면, 2022년 한 해 동안 재해조사 대상 사망사고는 총 611건으로, 사망자는 644명에 이르렀다. 이는 2020년 대비 6.9% 증가한 수치로, 노동현장에서의 사고가 지속적으로 발생하고 있음을 보여준다. 이러한 문제는 기업이 노동 안전 및 인력 투자에 대한 충분한 책임을 부담하지 않는 구조적 요인과, 정부의 미흡한 위험 관리 및 정보 제공 체계에서 비롯된 것으로 볼 수 있다. 산업재해로 인한 사망사고뿐만 아니라, 저임금, 장시간 노동 등 노동 환경 전반에서 노동권이 충분히 보장되지 않는 현실 또한 중요한 문제로 지적된다. 국가인권위원회(2023)는 우리나라의 노동 여건이 과거에 비해 개선되었음에도 불구하고, 경제협력개발기구(OECD) 회원국과 비교할 때 여전히 열악한 수준이라는 평가를 받고 있다고 지적한다(연운정, 2023).

더욱이 디지털 자본주의로의 전환 과정에서 플랫폼 노동, 기 노동, 종속적 자영업자 등의 새로운 노동 형태가 확대되면서 노동시장의 불안정성이 심화되고 있다(이승윤 외, 2021). 이에 따라, 기업이 지속 가능한 노동 환경을 조성하고 체계적으로 관리하는 것이 중요한 과제가 되고 있으며, 이를 위해 노동환경을 평가하고 제도적으로 관리하는 방안이 요구된다. 노동환경 평가 및 관리는 단순한 수량적 측정을 넘어 다양한 지표를 적용해야 하며(Drucker, 2007), 이를 통해 실질적인 개선을 도모할 수 있을 것이다.

한편, COVID-19 팬데믹 이후 기업 경영의 주요 화두로 ESG(Environment, Social, Governance)가 부상하였다(강충호 외, 2024). ESG 개념은 최근 들어 주목받기 시작했지만, 기업과 사회의 책임에 대한 논의는 이미 1970년대부터 이루어져 왔다(주성수, 2022; Eccles et al., 2018). 초기의 ESG 개념은 비재무적 요소를 고려하여 기업의 재무적 가치를 평가하는 투자 관점에서 출발했으나(김인구, 2022), 현재는 기업 경영의 전반적인 지속가능성과 사회적 책임을 포괄하는 개념으로 확장되었다. 그러나 ESG는 단일한 개념이 아니라, 이를 측정하고 평가하는 기관마다 상이한 평가 기준과 지표를 적용하는 복잡한 생태계를 형성하고 있다(Eccles et al., 2018; Eccles et al., 2020).

ESG 경영은 단순한 투자 전략을 넘어 정부, 소비자, 기업 등 다양한 이해관계자들에게 중요한 요소로 자리 잡고 있다. 특히 ESG 실천은 투자 유치 및 국제 거래에서 필수적인 요건이 되었으며, 기업의 주요 경영 전략으로 자리 잡아가고 있다(송관철, 2022). 정부 또한 ESG 경영 도입을 적극 권장하고 있으며, 2026년부터 ESG 공시 의무화가 시행될 예정이다(이재연, 2023). 그러나 최근 미국을 중심으로 ESG에 대한 정치적 논란과 비판이 제기되었으며, BlackRock CEO는 2023년 6월 'ESG' 라는 용어가 정치적으로 무기화되었다는 이유로 사용을 중단하겠다고 선언하기도 하였다.

그럼에도 불구하고 ESG 경영에 대한 규제 및 제도화가 지속적으로 강화되고 있으며, 유럽과 한국을 포함한 아시아 지역에서는 ESG의 중요성이 여전히 강조되고 있다(송수영 외, 2024; 이종오, 2024).

ESG는 환경, 사회, 지배구조를 모두 고려해야 하는 개념임에도 불구하고, 현재 논의의 초점은 주로 환경(E) 부문에 집중되는 경향을 보인다(강충호, 2024). 2022년 4월 기준 뉴스 기반 통계 검색 서비스의 ESG 관련 키워드 분석 결과에서도, 탄소중립, 친환경 이슈, 에너지 및 기후변화와 관련된 논의가 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다(송관철, 2022). 기후위기의 심각성으로 인해 환경 문제가 강조되는 것은 불가피하지만, 노동 기준 준수, 사회적 가치, 성별 다양성, 임원 보상 등과 같은 사회(S) 및 지배구조(G) 관련 이슈들이 상대적으로 저평가되는 현실은 ESG의 균형 있는 발전을 저해할 수 있다. 특히 ESG시대와 함께 노동에 대한 가치를 재조명할 필요가 있음에도 논의가 많지 않다는 점에서 ESG에서 다루는 노동환경에 대해 살펴볼 필요가 있다.

대내외 환경 변화에 따라 기업의 ESG 경영 및 관리 필요성이 증가하고 있으며, 이에 따라 기업 정보 공시의 중요성도 더욱 강조되고 있다(김인구, 2022). 현재 지속가능경영보고서는 기업이 ESG 경영 성과를 이해관계자들에게 공개하는 주요 공시 수단으로 활용되고 있으며, 글로벌 ESG 평가기관과 국제 공시 기준 중 하나인 GRI(Global Reporting Initiative)는 지속가능성 관점에서 기업 보고서 작성을 위한 표준을 제시하고 있다. GRI는 노동 이슈를 사회(S) 영역에서 핵심 기준으로 포함하고 있으며(강충호, 2024), 2024년 6월에는 국제노동기준을 반영한 기업 보고서 표준을 개발하기 위한 기술위원회를 설치하고 초안을 공개하였다(GRI, 2024). 현재 한국의 ESG 공시는 의무사항이 아니나, 2023년 기준 유가증권시장 상장사 823개사 중 161개사가 지속가능경영보고서를 공시하였으며, 이들 보고서는 모두 GRI Standard 가이드라인을 활용한 것으로 나타났다.

ESG는 기업의 미래 생존 전략으로 자리 잡아가고 있으며(김용섭, 2022), 이에 따라 정부도 글로벌 ESG 표준을 반영한 국내 제도를 구축하고 있다. 산업통상자원부는 2021년 12월 한국형 ESG 지표인 'K-ESG'를 발표하였으며, 기업들의 ESG 경영 실천을 유도하고 있다. 이러한 상황에서 ESG가 불러올 사회적 변화와 그에 대한 우리의 대응은 어떠한지 알기 위해 노동 분야의 관점에서 현재의 상황을 살펴보지 않을 수 없다.

이에 본 연구는 ESG 경영과 관련된 평가 지표를 검토하고, 국내 상장기업의 노동 환경 관리 실태를 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 기존 선행연구와 문헌을 통해 ESG 평가 생태계를 파악하고, 국내 기업의 지속가능경영보고서를 활용하여 노동 관련 지표의 공시 현황을 조사할 것이다. 특히 GRI Standard 가이드라인을 따르는 기업 보고서를 중심으로 노동 환경 관리 실태를 정량적으로 분석하고, 이를 바탕으로 시사점을 도출하고자 한다.

## 2절 연구구성

본 연구는 기업이 ESG라는 제도의 지표를 통해 노동환경의 변화를 만드는 매커니즘은 무엇인지, 기업의 대응방식은 노동환경 개선에 영향을 주었는지에 대한 궁금증으로 시작하였다. 이러한 질문에 답하기 위해서는 먼저 현재의 ESG제도와 노동환경의 실증적으로 파악하는 것이 선행되어야 한다. 그래서 이러한 물음에 대한 설명을 시도하기 위해서는 먼저, ESG 개념의 역사와 발전 과정을 ESG 생태계의 환경을 기존의 논의된 이론 등을 통해 살펴보고, 노동자를 위한 목표와 제도 현황을 지표를 중심으로 살펴보고자 한다. 나아가 국내 기업들이 보편적으로 활용하고 있는 ESG 평가기관의 지표를 중심으로 국내에서 사용하는 ESG지표의 세부 지표를 검토한다. 이를 위해 국내 기업의 지속가능경영보고서 및 ESG 보고서를 분석하여, ESG 관련 노동 분야의 전략과 목표 수립 과정에서 필수적으로 고려되는 지표들의 관리 실태를 GRI Standard 가이드라인을 중심으로 살펴본다. 이를 통해 ESG 평가지표가 국내 기업의 노동환경 관리 실태를 어떻게 반영하고 있는지를 파악하고, 향후 노동환경 개선을 위한 국내 ESG 지표 연구에서 고려해야 할 이슈를 제안하고자 한다. 본 연구의 결과는 향후 K-ESG 가이드라인을 비롯한 ESG 지표의 노동환경 개선 및 관리 방안을 마련하는 데 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

이를 위해 먼저 제2장에서는 본 연구의 이론적 배경과 관련 선행연구를 검토한다. 이를 통해 ESG 생태계의 환경, ESG 경영과 지속가능경영보고서, ESG 평가지표 등 본 연구와 관련된 핵심 개념을 고찰한다. 제3장에서는 연구 방법을 제시하며, 연구 설계, 연구 대상, 분석 방법에 대해 구체적으로 서술한다. 제4장에서는 연구 질문에 대한 답을 실증적 분석을 통해 제시하고, 연구 결과를 설명한다. 마지막으로 제5장에서는 연구 결과를 종합적으로 논의하고, 연구의 함의와 시사점을 제시하며, 본 연구의 한계를 논의한다.

## 2장 이론적 배경 및 선행연구

### 1절 ESG생태계의 환경

ESG(Environment, Social, Governance)라는 용어는 2004년 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)가 발표한 Who Cares Wins - Connecting Financial Markets to a Changing World 보고서에서 처음 등장하였다. 그러나 ESG 개념에 해당하는 논의는 그 이전부터 지속되어 왔다(김용섭, 2022; Eccles et al., 2020). 1992년, 유엔환경계획(UNEP)은 민간 금융회사들과 협력하여 유엔환경계획 금융 이니셔티브(UNEP FI)를 출범시켰으며, 이를 통해 지속 가능한 발전을 위한 금융회사의 실천을 강조하였다. 이후 2006년 뉴욕에서 열린 회의에서 금융회사, 투자회사, 은행 등은 지속가능성을 저해하지 않는 기업에 유리한 투자 조건을 제공할 것이라고 선언하였으며(이우식, 2021), 이는 유엔책임투자원칙(UN PRI)으로 이어졌다. UN PRI는 ESG 요소를 투자 원칙의 핵심으로 강조하였으며, ESG 개념의 확산과 함께 투자자들 사이에서 ESG 이슈에 대한 인식이 높아지면서 책임투자원칙(PRI)에 서명하는 기관 수가 증가하는 추세를 보였다(CFA Institute, 2015).

ESG 생태계를 보다 체계적으로 이해하기 위해서는 ESG 활동이 기업에 미치는 영향을 설명하는 다양한 이론적 관점을 검토할 필요가 있다. ESG 활동을 긍정적으로 평가하는 관점에서는 사회적 책임 이론, 이해관계자 이론, 자원기반 이론, 여유자원 이론 등을 제시하며, 기업의 ESG 실천이 장기적으로 긍정적 효과를 가져온다고 주장한다. 반면, 효율중심주의 관점, 대리인 이론에서는 ESG 활동이 기업의 재무적 성과와 직접적인 연관이 없거나, 오히려 기업 경영의 효율성을 저해할 수 있다는 비판을 제기한다. 이와 달리 신호이론은 부정론과 긍정론 모두 작용할 수 있다고 보며, 제도이론에서는 ESG 활동이 기업 성과에 직접적인 영향을 미치지 않을 수도 있다는 ‘무효과론’을 제시한다(김양민, 박지현, 2021; 한성희, 2021). 이러한 다양한 이론적 논쟁은 ESG 생태계가 단일한 구조가 아니라, 여러 요인이 복합적으로 작용하는 복잡한 환경임을 보여준다.

ESG에 대한 관심이 증가하면서 ESG 평가 데이터를 활용하려는 수요 또한 급격히 확대되었으며, 이에 따라 ESG 데이터를 측정하고 공급하는 산업이 빠르게 성장하였다. 지속가능성 평가 글로벌 이니셔티브에 따르면 현재 ESG 데이터를 수집하는 조직이 100개 이상 존재하며, 약 500개의 ESG 순위, 170개의 ESG 지수, 100개 이상의 ESG 어워드, 120개의 자발적 ESG 표준이 다양한 방식으로 측정되고 있다(Eccles et al., 2020). 과거에는 이러한 지표가 사회를 평가하는 수단에 머물러 있었으나, 현재는 보다 적극적으로 사회 구조를 형성하는 역할을 수행하고 있다. 특히, 영향력 있는 ESG 지표는 단순한 측정 도구를 넘어 사회적 기준을 조정하고, 이를 통해 특정한 사회적 가치를 요구하는 방향으로 변화를 유도하는 기능을 수행할 수 있다(남향숙, 2014). 이러한 맥락에서 ESG 평가지표는 노동환경 관리의 주요 요소로 작용할 가능성이 있으며, 기업의 노동환경 개선을 이끌어내는 데 중요한 역할을 할 수 있다.

기업의 사회적 책임을 넘어, 글로벌 사회가 요구하는 ESG 경영을 실현하기 위해서는 국제 표준을 반영한 ESG 지표와 평가 방법의 지속적인 개선이 필수적이다. ESG 지표에 대한 연구가 함께 진행될 때, ESG는 단순한 평가 도구를 넘어 제도적 역할을 수행하며 노동환경 변화에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 현재 국제사회에서는 ESG 공시 기준 및 평가 체계를 표준화하는 노력이 이루어지고 있으며, 이를 바탕으로 국내에서도 ESG 경영의 표준화가 진행 중이다(박수정, 2023). 일반적으로 평가 제도의 근본적인 목적은 수행된 사업이나 정책을 분석하여 발생한 문제를 해결하고, 향후 정책 수립 및 목표 설정에 유용한 정보를 제공하는 데 있다. 또한, 평가 결과는 정책 과정에 반영됨으로써 사업이나 정책의 성장과 질적 향상에 기여할 수 있어야 한다(오철호, 2016). 따라서 ESG 평가 체계를 분석하고 그 한계를 개선하는 과정에서 노동환경 관련 지표의 실효성과 보완 필요성을 파악할 수 있으며, 이를 반영한 연구와 정책적 논의가 국내 ESG 지표의 발전과 정교화에 중요한 기초 자료로 활용될 수 있다.

노동 가치를 증진하는 방향으로 ESG를 전략화하는 것은 우리 사회의 지속가능한 발전을 위해 중요한 과제이다. 이를 위해 ESG 내에서 노동 지표를 보다 명확하게 설정하고, 투자 이후 기업의 ESG 노동 지표 이행 현황을 정기적으로 평가할 필요가 있다(이장원, 이민동, 2022). 본 연구는 ESG 평가지표를 중심으로 국내 기업의 노동환경을 분석하기 위해 GRI Standard를 기반으로 한 지속가능경영보고서를 검토하고, 이를 통해 기업의 노동환경 관리 현황과 실태를 규명하고자 한다.

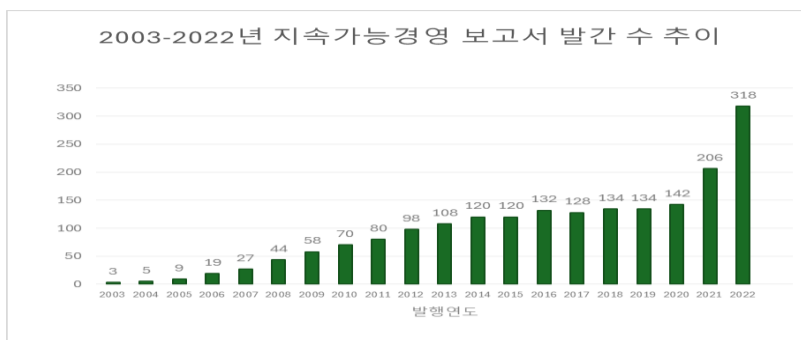
## 2절 ESG경영과 지속가능경영보고서

최근 ESG 경영에 대한 관심이 증가함에 따라, 기업의 지속가능경영은 필수적인 경영 요소로 자리 잡고 있다. 지속가능경영보고서는 기업이 지속가능경영 성과를 내·외부 이해관계자와 공유하는 효과적인 수단으로, 조직의 경영 과정에서 추진한 정책, 활동, 성과 등을 투명하게 공개하는 역할을 한다(김인구, 2022; Zubairu, 2022). 특히, 지속가능경영보고서의 발간은 ESG 대응과 기업의 사회적 책임 준수를 위한 필수적 요구사항으로 자리 잡고 있다. 이에 따라 유럽연합(EU)은 기업 지속가능성 보고 지침(CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive)을 도입하였으며, 국내에서도 지속가능경영보고서 공개 의무화를 위한 정부 차원의 노력이 지속되고 있다. 사회적 요구가 증가함에 따라 지속가능경영보고서 발간 건수도 꾸준히 증가하는 추세를 보이며, 일부 기업에서는 이를 ESG 보고서로 명명하기도 한다. 현재까지 지속가능경영보고서는 기업에 따라 지속가능보고서, 지속경영보고서, 통합보고서, 연차보고서, 사회책임보고서 등 다양한 명칭으로 사용되고 있다(이정선, 정선욱, 2013; 최윤형 외, 2022).

한국에서 지속가능경영보고서는 2003년 처음 발간되었으며, 이후 꾸준히 증가하여 2023년 기준

한국거래소 상장기업의 지속가능경영보고서 공개 건수는 161건<sup>1</sup>으로 집계되었다. 보고서 공시 기업 수는 2019년 20건, 2020년 38건, 2021년 78건, 2022년 129건으로 지속적인 증가세를 보이고 있다(이용, 2023). 또한, 공시되지 않은 기업을 포함한 한국표준협회(KSA)의 연간 보고서 발간 현황에 따르면, 2003년 3건에 불과했던 지속가능경영보고서는 2022년 318건으로 증가하였다<그림 1>.

그림 1 KSA한국표준협회- 보고서 발간 통계



2025년부터 자산 2조 원 이상의 기업을 대상으로 ESG 보고서 공시가 의무화될 예정이었으나, 시행 기한이 2026년 이후로 연기되었다. 그럼에도 불구하고 지속가능경영보고서 발간 건수는 지속적으로 증가하고 있으며, 향후 공시 대상이 코스피 상장사 전체로 확대될 경우 약 800여 개 이상의 기업이 공시 의무를 부과 받게 될 것으로 전망된다. 이에 따라 지속가능경영보고서의 발간은 더욱 활성화될 것으로 예상된다.<sup>2</sup>

이와 같은 보고서 발간 증가 추세에 따라 관련 연구도 활발히 진행되고 있다. 기존 연구는 비재무적 성과와 가치 평가, 비재무적 공시가 기업 가치에 미치는 영향 분석, 지속가능경영보고서 발간 기업의 가치 분석, 지속가능경영의 효과성과 유용성 검토 등을 중심으로 다양하게 이루어졌다(최윤형 외, 2022). 지속가능경영보고서 도입 실태 분석을 통해 명칭의 통일과 제3자 인증 확대의 필요성을 논의한 연구(최정철, 2006), 글로벌 지속가능성 보고 기준을 비교·분석하여 보고서의 충실성을 평가한 연구(조문기 외, 2018), 10년 전·후 발간된 지속가능경영보고서를 분석하여 핵심 이슈 및 변화 양상을 검토한 연구(최윤형 외, 2022) 등이 이에 해당한다.

<sup>1</sup> 한국거래소 ESG포털 기준으로 가장 최근의 업데이트를 포함한 수치이다.  
<https://esg.krx.co.kr/contents/02/02030000/ESG02030000.jsp>

<sup>2</sup> e-나라지표\_상장회사수 [https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx\\_cd=1079](https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx_cd=1079)

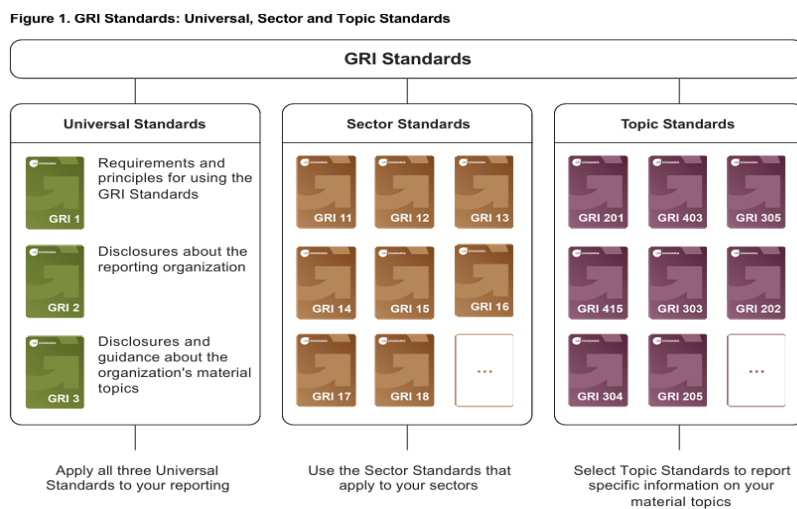
그러나 기존 연구에서는 노동 부문과 관련된 분석이 상대적으로 부족한 실정이다. 이정원, 정선옥(2015)은 2013년 국내 지속가능경영보고서를 활용하여 노동 및 인권 분야의 실태를 분석하였으나, 최근 변화된 ESG 지표를 반영한 연구는 부족하다. 또한, 국내 상장기업을 대상으로 지속가능경영보고서를 활용하여 노동환경 관리 실태를 분석한 연구 역시 부재한 상황이다. 따라서 본 연구는 국내 상장기업의 지속가능경영보고서를 전수 조사하여 노동환경 관리 현황을 분석함으로써, 기존 연구와의 차별성을 확보하고자 한다.

### 3절 GRI(Global Reporting Initiative)의 GRI Standard

GRI(Global Reporting Initiative)는 1997년 미국 환경단체 세리즈(CERES, Coalition for Environmentally Responsible Economies)와 유엔환경계획(UNEP)이 공동으로 설립한 기관으로, 기업의 지속가능성 보고서 작성을 위한 가이드라인을 제공하는 국제 표준 제정 기구이다. GRI는 세계 최초의 지속가능성 보고 기준을 개발하였으며, 현재까지 전 세계적으로 가장 널리 활용되는 보고 표준으로 자리 잡았다. GRI 지표는 다양한 ESG 요소를 포함하고 있어, 기업의 ESG 평가에도 적극적으로 활용되고 있다.

2016년, GRI는 기존 보고 기준을 개정하여 GRI Standard를 발표하였으며, 해당 표준은 GRI100, GRI200, GRI300, GRI400의 4개 모듈로 구성되었다. 이후 2021년 10월 개정을 통해 GRI100을 GRI1, GRI2, GRI3으로 재구성하였으며, 여기에 산업표준(Sector Standard)을 추가하였다<그림 2>. 현재 4개 산업에 대한 산업표준이 공개된 상태이며, 향후 총 40개의 산업표준이 추가로 발표될 예정이다. 기존의 영역별 성과 지표(Topic Standard)는 변경 없이 유지되며, 이는 GRI 200(경제적 성과), GRI 300(환경적 성과), GRI 400(사회적 성과)로 구분된다.

그림 2 GRI Standard 모듈 체계



2021년 GRI Standard 개정에서는 기존 항목 중 GRI 307(환경 컴플라이언스), GRI 412(인권 영향 평가), GRI 419(사회경제 컴플라이언스) 항목이 기존 항목들과 통합되었다. 또한, 개정된 모듈에서는 영향(Impact), 주제(Material Topic), 실사(Due Diligence), 이해관계자(Stakeholder)가 핵심 개념으로 새롭게 강조되었다(GRI 홈페이지, 2024; 김인구, 2022).

GRI Standard는 기업이 지속가능성을 평가하는 데 있어 폭넓은 기준을 제공하는 특징이 있지만(김호석 외, 2021; 이혜림 외, 2022), 산업 및 기업 특성에 따라 보고 항목의 차이가 크다는 한계를 가진다(김인구, 2022). GRI의 노동 관련 평가지표는 사회적 성과(S) 부문의 ‘노동’과 ‘인권’ 영역에 포함되며, 이에 대한 구체적 지표는 <표 1>과 같이 정리할 수 있다. 2021년 개정된 GRI Standard에서는 기존의 GRI 412 인권평가에 해당하는 지표의 경우 2021 개정된 지표에는 GRI Standard 전반에 걸쳐 통합·강화하는 방식으로 개편하였다.

표 1 GRI Standard 2016 주제 표준 지표 중 노동관련 평가지표

구분	지표		내용
고용	401	401-1	신규 채용 종업원과 종업원 이직
		401-2	임시직 또는 시간제 종업원에게 제공되지 않고 상근직 종업원에게 제공하는 복리후생
		401-3	육아 휴직
노사관계	402	402-1	사업변화에 관한 최소 통지 기간
산업안전보건	403	403-1	산업안전보건경영시스템
		403-2	위해성 식별, 위험평가, 사고조사
		403-3	산업보건 서비스
		403-4	산업보건안전에 관한 노동자 참여, 상담 및 커뮤니케이션
		403-5	산업보건안전에 관한 노동자 훈련
		403-6	노동자 건강 증진
		403-7	비즈니스 관계에 직접 연결된 산업보건안전 영향의 예방과 완화
		403-8	산업안전보건경영시스템 적용을 받는 노동자

구분	지표		내용
		403-9	산업재해
		403-10	직업병
훈련 및 교육	404	404-1	종업원 1인당 연간 평균 훈련 시간
		404-2	종업원 역량향상 프로그램과 전환지원 프로그램
		404-3	정기적 성과와 경력개발 평가를 받는 종업원 비율
다양성과 기회 균등	405	405-1	지배구조와 종업원의 다양성
		405-2	남성 대비 여성의 기본급과 보수의 비율
차별 금지	406	406-1	차별 사건 및 시정조치
결사 및 단체 교섭의 자유	407	407-1	결사의 자유와 단체교섭권이 위협에 처할 수 있는 사업장과 공급업체
아동노동	408	408-1	아동 노동사건에 대한 중대한 위험이 있는 사업장과 공급업체
강제노동	409	409-1	강제 노동 사건에 대한 중대한 위험이 있는 사업장과 공급업체
보안 관행	410	410-1	인권 정책 또는 절차에 대한 훈련을 받은 보안 요원
원주민 관리	411	411-1	원주민 권리 침해 사건
인권평가	412	412-1	인권 심사 또는 영향 평가를 받은 사업장
		412-2	인권 정책 또는 절차에 대한 종업원 훈련
		412-3	인권조항 포함 또는 인권 심사를 받은 중요한 투자 협정과 계약
공급망 관리	414	414-1	사회적 기준을 사용하여 심사를 한 신규 공급업체
		414-2	가치사슬에 부정적 사회적 영향 및 취해진 조치

## 3장 연구방법

### 1절 연구설계

본 연구는 국내 상장기업의 노동환경 관리 실태를 분석하고, 이를 통해 노동환경 평가 및 관리의 개선 방향을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 기존 선행연구를 검토하는 문헌연구와, 기업이 발행한 지속가능경영보고서를 활용한 2차 자료 분석을 병행한다. 문헌연구를 통해 ESG 생태계의 구조를 파악하고, ESG 경영을 평가하는 지속가능경영보고서 및 대표적인 ESG 평가지표에 대한 기존 연구를 검토한다. 이후 연구 범위에 맞는 연구 대상을 설정하고, ESG 평가기관의 노동환경 관련 지표 및 세부 항목을 분석한다.

특히, 본 연구는 2023년 발행된 국내 상장기업의 지속가능경영보고서를 전수 조사하여 노동 및 인권 관련 항목의 공시 현황을 파악하고자 한다. 이를 바탕으로 기존 ESG 평가기관의 노동환경 지표와 국내에서 개발된 K-ESG 지표를 비교하여, 보다 효과적인 노동환경 평가 기준을 제안하는데 목적을 둔다. 이를 위해 다음과 같은 연구 질문을 설정하였다.

첫째, ESG 프레임워크 내 노동환경 관리에 해당하는 주요 지표는 무엇이며, 그 세부적인 내용은 어떠한가?

둘째, 2023년 국내 지속가능경영보고서에서 수집가능한 주요정보와 함께 노동환경 관련 GRI 지표 공개 동향은 어떠한가?

셋째, 국내 주요 산업별로 중점 관리되고 있는 노동환경 지표와 상대적으로 미흡하게 관리되는 지표는 무엇인가?

연구는 이러한 연구 질문을 바탕으로 국내 기업의 노동환경 관리 실태를 확인하고, 이를 통해 ESG 노동환경 평가 기준의 개선 및 시사점을 제시하고자 한다.

### 2절 연구대상

앞서 제시한 연구 질문에 답하기 위해 기존의 선행연구뿐만 아니라, 기업에서 공개하는 지속가능경영보고서를 중심으로 분석을 수행하였다. 그러나 지속가능경영보고서에는 일부 제한된 정보만 포함될 가능성이 있으므로, 기업의 노동환경 관리 실태를 보다 정확하게 파악하기 위해 관련 기사 및 보고서 등 다양한 문헌을 추가적으로 참고하여 분석을 보완하였다. 또한, 본 연구는 해외의 모든 ESG 평가 지표를 분석하는 데 한계가 있기 때문에, 국내에서 가장 널리 활용되며 기업 평가에 주요하게 적용되는 ESG 평가기관의 평가지표를 대상으로 범위를 한정하였다. 분석 대상

선정 기준은 다음과 같다.

우선, 한국거래소(KRX)에서 운영하는 ESG 포털의 ‘기업 ESG 등급’ 페이지에서 공개하는 주요 ESG 평가기관을 기준으로 선정하였다. 이에 따라 Moody’s, MSCI, S&P, 한국ESG기준원(KCGS), 한국ESG연구소, 서스틴베스트 등 총 6개 기관의 ESG 평가지표를 분석 대상으로 포함하였다. 각 기관의 평가 자료는 공식 홈페이지에서 수집하여 정리하였다.

또한, 연구 분석 대상인 기업의 지속가능경영보고서는 2023년 발간된 보고서를 기준으로 선정하였다. 지속가능경영보고서는 일반적으로 전년도 기업 활동에 대한 보고를 포함하므로, 2022년 1월부터 12월까지의 경영 활동을 다룬 보고서를 대상으로 하였다. 지속가능경영보고서는 ESG 정보의 핵심 출처이며, 보고서 발간이 점차 의무화됨에 따라 국내외 여러 기관에서 ESG 보고체계, 가이드라인, 평가 방식을 제안하고 있다(김호석 외, 2021).

자료 수집 과정에서, 본 연구는 한국거래소 ESG 포털에 공개된 상장기업의 지속가능경영보고서 총 161건을 기준으로 삼았으며, 각 기업의 공식 홈페이지에서 해당 보고서를 다운로드하여 분석을 진행하였다. 그러나 일부 기업의 경우, 모회사, 자회사, 협력사가 법적으로 별도 법인이지만 동일한 보고서에서 공시되는 사례가 확인되었다. 이에 따라, 중복된 보고서를 제외하고 최종적으로 154개 보고서를 분석 대상으로 선정하였다.

국내 노동계는 기업의 사회적 책임을 강화하기 위해 단체협약에서 GRI 기준에 따른 지속가능경영보고서 발간을 요구하고 있다(이형준, 2017). 본 연구에서 수집한 지속가능경영보고서를 검토한 결과, 161개 상장기업 모두 GRI Standard를 ESG 경영 지표로 활용하고 있었으며, 보고서 내 공개항목을 중심으로 노동환경 관련 데이터를 정리하였다. 데이터 수집 과정에서 일부 기업의 공시 오류가 발견되었다. 오류 유형으로는 데이터 보고 기간의 작성 오류, 일부 지표의 잘못된 표기 등이 포함되었으며, 이에 대해 기업에 문의하여 정정된 내용을 확인한 후 최종 데이터를 정리하였다.

### 3절 분석방법

ESG 프레임워크 내 노동환경 관리와 관련된 주요 지표 및 세부 항목을 분석하기 위해, 국내에서 활용되는 주요 ESG 평가기관의 평가지표를 검토하였다. 구체적으로 Moody’s, MSCI, S&P, 한국ESG기준원(KCGS), 한국ESG연구소, 서스틴베스트의 ESG 평가지표를 분석 대상으로 선정하고, 각 기관이 노동환경 관리와 관련하여 제시하는 세부 지표를 정리하였다. 이를 바탕으로 ESG 평가지표 내 노동환경 관리 항목의 공통점과 차이를 비교·분석하였다. 또한, 국내 지속가능경영보고서에서 수집 가능한 주요 정보 및 노동환경 관련 GRI 지표 공개 동향을 파악하고, 산업별 차이를

분석하기 위해 2023년 발간된 지속가능경영보고서 154건을 분석 대상으로 선정하였다. 지속가능경영보고서의 분석은 보고서의 전반적인 정보와 노동환경 관련 내용을 중심으로 수행하였다. 보고서의 정량적 비교 분석을 위해 모든 지속가능경영보고서에서 공통적으로 수집할 수 있는 데이터인 업종, 보고서 명칭, 발간 연도, 활용 지표, 검증기관 등의 항목을 정리하여 국내 지속가능경영보고서 발간 현황을 개괄적으로 분석하였다. 업종의 경우 한국표준산업분류(KSIC)에 따라 구분하여 정리하였으며, 명칭은 ESG 보고서, 지속가능성 보고서, 통합보고서, 기타로 분류하였다. 발간 연도는 보고서 명칭에 기재된 연도를 기준으로 구분하였으며, 활용지표의 경우 GRI, SASB, TCFD, UN SDGs로 정리하였다. 검증기관은 지속가능경영보고서 내 표기된 기관을 기준으로 분류하였다.

다음 단계로, 노동환경 관리 실태를 파악하기 위해 GRI Standard 내 노동 및 인권 관련 지표를 활용한 분석을 수행하였다. 본 연구에서 분석 대상으로 선정한 154개의 지속가능경영보고서는 모두 GRI Standard 지표를 기반으로 작성되어 있어, 보고서 간 비교 분석이 가능하였다. 이에 따라 GRI3 중대 이슈 공개 항목(3-2 중대 이슈 목록) 중 노동 및 인권 관련 항목(401~414번)을 포함하고 있는 지표를 식별한 후, 각 보고서에서 해당 내용을 수집하였다. 또한, 국가학술정보 분석서비스의 워드클라우드 기능을 활용하여 키워드 분석을 수행함으로써, 국내 지속가능경영보고서에서 노동환경과 관련하여 강조되는 주요 이슈를 도출하였다.

각 기업의 노동환경 관리 실태 및 지표 준수 여부를 확인하기 위해 연구자가 직접 GRI Standard 지표의 공개 항목을 수집하고, 보고 여부를 구분하였다. 본 연구에서는 기업이 공개한 GRI1, GRI2, GRI3, GRI100, GRI200, GRI300, GRI400, 산업표준 등을 모두 포함하여 수집하였다. GRI Standard는 2021년 개정안을 발표하였으나, 분석 대상 기업 중 1개 기업이 기존의 GRI 2016 보고체계를 기반으로 보고서를 발간하였다. 그러나 노동환경 관련 영역별 성과 지표(총 30개 항목)는 개정 전·후 동일하게 비교 가능하므로, 해당 기업의 보고서도 분석에 포함하였다. GRI Standard 적용 여부를 판단할 때, 기업이 별도의 보고서에서 해당 내용을 확인할 수 있도록 안내하는 경우 ‘보고한 것’으로 간주하였으며, 위반 사항이 없는 경우 또는 ‘해당 사항 없음으로 표기한 경우도 동일하게 처리하였다. 반면, 정보 부족, 기업 기밀로 인한 비공개, 문항의 내용에 따라 ‘해당 없음’이 관리하고 있지 않다고 판단되는 경우는 보고하고 있지 않은 것으로 처리하였고, 이외 명확한 정보를 제공하지 않은 경우에는 ‘보고하지 않은 것’으로 구분하여 데이터를 정리하였다.

마지막으로, 수집한 보고서가 특정 산업을 대표하는 것은 아니지만, 산업별로 중점적으로 관리되는 노동환경 지표 및 상대적으로 미흡하게 관리되는 지표를 파악하기 위해 업종별 비교 분석을 수행하였다. 이를 통해 ESG 관리 측면에서 중요도가 높은 항목을 식별하고, 국내 기업의 노동환경 관리 실태를 보다 심층적으로 보고자 하였다.

## 4장 연구결과

### 1절 노동환경 ESG지표

노동은 국가, 시장, 시민사회라는 세 개의 거버넌스 영역이 결합된 공공 분야이다. 기업은 노동자로부터 노동력을 제공받으며, 정부는 노동자와 기업이 납부하는 세금으로 운영되고, 노동자는 기업에서 노동을 제공한 대가로 임금을 받아 생활을 유지한다(남향숙, 2015). 이처럼 노동은 다양한 사회적 영역과 긴밀하게 연결되어 있으며, 노동이 이루어지는 노동환경 또한 이러한 상호작용 속에서 형성된다. ESG는 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)라는 세 가지 요소를 포괄하며, 사회의 다양한 영역을 평가하는 기준으로 활용된다. ESG와 관련된 평가 기관들은 각기 다른 접근 방식을 바탕으로 기업의 ESG 경영 활동을 평가하며, 이를 통해 자본시장에서 참고할 수 있는 데이터를 제공한다. ESG 데이터를 제공한다는 것은 ESG 경영을 평가를 의미하며, 이때 ESG 데이터를 제공하는 기관을 중심으로 ESG를 이해할 필요가 있다.

송관철(2024)은 ESG평가에서 노동을 ‘지표 내 평가’와 ‘지표 외 평가’로 구분하여 보았다. 지표 내 평가는 각 평가 기관이 설정한 ESG 평가 프레임워크 내에서 노동 관련 지표를 활용하여 기업의 노동환경을 평가하는 방식이다. 지표 외 평가는 컨트롤러시(controversy)라고 불리는 사회적 이슈를 평가에 반영하는 방식으로, 특정 사건이나 논란이 기업의 ESG 평가에 영향을 미치는 경우를 의미한다. 또한 노동과 관련된 ESG 평가 요소를 ‘직접적 요인’과 ‘간접적 요인’으로 구분하였다. 직접적 요인은 기업 내부에서 발생하는 노동 관련 문제로, 해당 사업장 내 노동환경 및 노동권 보호와 관련된 사항을 포함한다. 간접적 요인은 기업의 공급망과 관련된 노동 이슈로, 사업장 외부에서 발생하지만 기업의 경영 활동과 연계되어 영향을 미치는 요소를 의미한다.

선행연구에 따르면, 해외에서는 600개 이상의 ESG 평가 기관이 운영되고 있으며, ESG 평가는 다양한 기준과 방법을 통해 이루어지고 있다. 그러나 모든 평가 사례를 검토하는 것은 현실적으로 어려움이 있으므로, 본 연구에서는 <그림 3>과 같이 국내 ESG 포털에서 공개하는 주요 ESG 평가 기관을 중심으로 노동환경을 평가하는 ESG 지표를 분석하였다. 이에 따라, 해외 평가 기관인 Moody's, MSCI, S&P와 국내 평가 기관인 한국ESG기준원(KCGS), 한국ESG연구소, 서스틴베스트를 연구 대상으로 선정하여 ESG 평가 지표를 정리하고, 노동환경 관리 지표의 특성과 차이를 분석하였다.

그림 3 ESG포털 내 ESG평가 페이지

ESG 평가	기업지배구조 공시우수법인										전체 803 사
	회사명	KCGS				한국ESG 연구소	서스틴 베스트	Moody's	MSCI	S&P	지속가능경영 보고서공시여부
기업 ESG 등급	종합등급	환경	사회	지배구조							
가이던스 준수현황											
AJ네트웍스	B+	C	A	B+	-	-	-	-	-	NO	
AK홀딩스	A	A	A+	B+	-	-	-	-	6	NO	
BGF	A	A	A+	B+	-	-	-	-	14	NO	
BGF리테일	A	A	A+	A	A	A	23	-	55	YES	
BNK금융지주	A	A	A+	A	A	BB	37	-	44	YES	
BYC	D	D	D	D	-	-	-	-	-	NO	
CJ	A	A	A+	B+	A	A	47	-	30	NO	
CJ CGV	A	A	A+	B+	-	-	-	-	32	NO	
CJ대한통운	A	A	A+	B+	A	BB	39	-	64	NO	
CJ씨푸드	B+	B+	A	B	-	-	-	-	-	NO	

(1) Moody' s의 Rating

무디스(Moody' s)는 1909년 설립된 신용평가회사로, 세계금융시장의 3대 신용평가기관 중 하나이다. 2017년 ESG분석팀(ESG analytics team)을 설립, 2019년 ESG연구 및 서비스를 제공하는 회사 비지오 아이리스(V.E: Vigeo Eiris)를 인수하였다. 무디스의 평가기준은 환경(Environment) 13개 항목, 사회(Social) 27개 항목, 지배구조(Governance) 4개 항목으로 총 44개의 주제로 나누어져 있다. 각 영역별 위험 항목이 있어, 최종 점수에는 평가 점수와 위험도가 종합적으로 산정된다. Moody' s는 평가 세부 항목을 공식 홈페이지나 발간물에서 직접 공개하지 않는다. 이에 따라 박지원, 이예림(2022)은 ESG 서비스 구독자에게 정보를 제공하는 Orbis ESG Risk Review 플랫폼을 활용하여 Moody' s의 기업 평가 내용 중 'ESG 점수 세부 평가(Detailed ESG Scores Breakdown)'의 항목을 기반으로 평가 세부 항목을 유추하였다. <표 2>는 Moody' s의 ESG 평가 중 노동 관련 항목을 정리한 것으로, 모두 사회(S) 영역에 해당하며, '인적자원' 7개 항목, '영업행태' 4개 항목, '인' 4개 항목으로 구성되어 있다(Moody' s Investors Service, Inc, 2024; 송관철, 2024).

표 2 Moody' s Rating 노동지표

분류	상위항목	주제
사회(S)	인적자원	노사관계 증진
		인력 관리
		책임 있는 구조조정
		경력 관리 및 고용가능성 제고
		노동 환경
		보건 및 안전 환경 개선
		근무시간 존중 및 관리
	영업 행태	공급망
		공급자와의 지속가능한 관계
		공급망 내 환경적 요소 통합
		공급망 내 사회적 요소 통합
	인권	인권 기준 존중 및 위반 예방
		노동현장에서의 인권
		협회 설립 및 단체교섭권 존중
		비차별 및 다양성

(2) MSCI(Morgan Stanley Capital International)의 ESG Rating

세계 최대 투자은행인 모건 스탠리(Morgan Stanley)는 사회적 책임 투자(SRI, Socially Responsible Investment) 이행과 지속가능성이 우수한 기업을 선별하기 위해 2007년 MSCI ESG Rating을 도입하였다. 해당 평가는 다우존스 지속가능경영지수(DJSI CSA, Dow Jones Sustainability Indices Corporate Sustainability Assessment)와 함께 가장 공신력 있는 ESG 평가 지표 중 하나로 활용되고 있다.

MSCI ESG Rating은 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)와 관련된 10개 주제와 35개 세부 지표를 기준으로 기업을 평가한다. 그중 노동 관련 항목은 <표 3>과 같이 노무관리, 인적자원 개발, 보건·안전, 공급망 노동규범의 4개 세부 지표를 포함한다(MSCI, 2024; 송관철, 2024).

표 3 MSCI의 ESG Rating 노동지표

구분	측정 항목
노무 관리	인권 보호, 다양성 및 포용성, 성별 임금 차이, 이사회 다양성(여성 임원의 비율), 합리적이고 적절한 노동 관행(차별금지, 아동노동 및 강제노동 금지), 노동관계법 및 국제노동기구 권고 준수, 노조 가입율, 파업 등
인적자원 개발	고충 처리 신고 및 조치, 직원만족도 조사 빈도, 우리사주 범위, 성과급 적용 직원 범위, 비급여성 혜택 직원 범위, 직원 생산성, 이직률, 성과평가 체계, 역량개발 훈련대상 직원 범위, 종사자 대상 학위 프로그램 및 인증 지원, 리더십 훈련 및 기술개발 등
보건 안전	산업안전보건 정책의 범위, 정책 감사, 공인된 표준 인증 획득 여부, 위원회 운영, 사고 및 사망자 수(정규직, 계약직), 근로손실재해율 등
공급망 노동 규범	공급업체의 노무관리(차별금지, 아동노동 금지, 강제노동 금지, 결사의 자유 보장, 최저임금 보장, 근로기준법 준수, 공급망 관리, 작업표준 준수 및 투명성 등)

(3) S&P Global의 DJSI CSA(Dow Jones Sustainability Indices Corporate Sustainability Assessment)

스탠더드앤드푸어스 다우존스(Standard & Poor’s Dow Jones, S&P Dow Jones)와 스위스의 지속가능경영 평가기관인 로베코샘(RobecoSAM)은 1999년 다우존스 지속가능경영지수(DJSI)를 공동 개발하였으며, 이후 매년 기업의 지속가능성을 평가하여 발표하고 있다. S&P Global의 DJSI CSA는 기업의 ESG 경영 수준을 평가하는 체계로, 12개 평가 요인을 중심으로 산업별 120개 문항을 적용하여 기업의 지속가능성을 측정한다. 노동과 관련된 항목은 사회(Social) 영역에서 다루며, 주요 항목으로 ‘노동관행’, ‘인권’, ‘인적자본관리’, ‘인재유지 및 유지’, ‘산업안전보건’이 해당되며(S&P Global, 2024; 송관철, 2024), 구체적인 항목은 다음의 <표 4>와 같이 정리할 수 있다.

표 4 S&P Global의 DJSI CSA의 노동지표

구분	세부항목	측정항목
노동 관행	차별과 괴롭힘	직장 내 차별과 괴롭힘 방지대책 등
	성별 인력 분석	여성 근로자 비율, 여성 관리자 비율(전체, 상급, 임원), 부서별 여성 관리자 비율 등
	인종/민족/국적분석	인종/민족/국적 노동자 비율, 관리자 비율 등
	성별 보수	경영진/관리직 임금과 성과급, 일반직원 등에서 남성과 여성 임금 차이 등
	결사의 자유	노조 가입 비율 등
인권	인권 옹호	인권 정책 수립 및 공개
	인권 실사 과정	인권 관련 잠재적 영향과 위험을 사전에 파악하고 평가하는 프로세스 보유
	인권평가	최근 3년간 인권 관련 잠재적 영향과 위험성 평가 결과
	인권 완화와 개선	인권 완화 및 구제조치 결과 공개 현황
인적 자본 관리	교육훈련	교육훈련 투자 현황(교육훈련 시간, 교육 예산) 및 직원 입장에서 공정하게 설계되어 있는지(교육생 나이, 성별, 직위, 인종/국적 등)
	직원 역량개발 프로그램	직무 능력 향상, 리더십, 법정 의무 교육, 산업안전보건 교육 등
	인적자본 투자 대비 효과	총수익에서 인건비를 제외한 운영비를 감하고, 이를 인건비로 나눈 비율 (인건비는 보수와 복리후생비 뿐만 아니라 교육훈련비, 채용 관련 비용, 퇴직금 및 연금 관련 비용 등을 포함한다.)
인재 유치 및 유지	채용	신규직원 채용, 개방형직위에 채용된 내부인력, 정규직 1인 평균 채용 비용
	성과평가 유형	목표관리제, 다면평가, 팀 성과평가 등 평가유형과 평가 시기(빈도)
	장기근속지원금	인센티브유형(스톡옵션, 현금 등)과 지급대상 연차, 비관리직 적용비율
	직원지원 프로그램	스트레스 관리, 스포츠/건강, 유연근무제, 재택근무, 시간선택제, 보육 시설, 육아휴직, 가족 돌봄 휴가 등
	이직률	전체 이직률 및 자발적 이직률
	직원 만족도 경향	직원 만족도 결과 경향성
산업 안전 보건	산업안전보건 정책	산업안전보건 정책 수립 및 운영 현황
	산업안전보건 프로그램	위험성 평가 프로그램, 비상 대응체계, 내부점검, ISO 45001 표준준수 등
	사망자 수	사망자 수
	근로손실 재해율	정규직 및 계약직 근로손실재해율

(4) 한국ESG기준원(KCGS)의 ESG평가

2002년 6월 설립한 한국ESG기준원은 국내 상장기업의 지배구조(G) 개선지원에 많은 관심을 기

올렸으며, 2011년부터 환경(E)과 사회(S) 부문을 평가 체계에 추가함으로써, ESG를 통합적으로 고려하는 평가방식으로 확대하였다. 국내 주요 ESG평가기관 중 하나로서 노동과 관련된 평가는 사회(S) 영역의 ‘노동관행’, ‘직장 내 안전보건’, ‘인권’, ‘공정운영 관행’ 4가지 영역이 포함된다. <표 5>는 구체적인 세부 항목을 정리한 내용이다. 한편, 한국ESG기준원은 평가대상 기업에 한정하여 평가체계나 지표에 대한 가이드라인을 제공하고 있다. 다양한 이해관계자에게 구체적인 평가체계나 지표의 세부 내용을 대한 공개하지 않으며, 관련 정보를 외부에서 인용할 수 없도록 제한하고 있어 세부 평가 내용을 직접 확인하는 데 어려움이 있었다(송관철, 2024; 박지원, 이예림, 2022).

표 5 KCGS의 ESG평가 노동지표

구분	측정항목
노동관행	공정하고 차별없는 고용 일과 생활의 균형지원 건전한 노사관계 형성 근로자 역량 개발 및 지원
직장 내 안전보건	안전보건 거버넌스 안전보건 위험관리
인권	인권경영 거버넌스 인권 위험 관리
공정운영 관행	공정운영 거버넌스 공정운영 위험관리 동반성장 기반확립 공급망 위험관리

(5) 한국ESG연구소의 ESG평가

한국ESG연구소는 1984년 설립된 대신경제연구소의 자회사로, 2021년 이해상충 방지를 위해 별도 독립 법인으로 분리되었다. KRESG 평가는 환경(E), 사회(S), 지배구조(G) 영역을 각각 11개, 13개, 12개의 중분류 항목으로 구분하며, 구체적인 평가지표는 환경 45개, 사회 45개, 지배구조 46개 지표로 구성되어 있다. 노동관련 평가 사항 중분류는 <표 6>과 같이 정리할 수 있으며 주요 항목은 다음 표와 같이 정리할 수 있다. 그러나 세부적인 측정 기준 및 평가 방식은 공개되지 않아 구체적인 내용을 확인하는 데 어려움이 있다(송관철, 2024). 또한 평가지표에 대한 내용을 대

부분 공개하지 않거나, 일부 공개하더라도 인용 및 사용을 금지하고 있어 구체적인 평가 요인과 중요도를 파악하는 데 어려움이 있다.

표 6 한국ESG연구소 ESG평가 노동지표

구분	측정항목
인권경영과 다양성	인권경영 다양성
공급망 관리	공정거래 및 동반성장 공급망 ESG관리
인적자본 및 근무환경	고용환경 조직문화 노사관계
안전보건	산업안전보건

(6) 서스틴베스트의 ESGValue™

서스틴베스트(Sustainvest)는 2006년 설립된 국내 ESG 평가기관으로, 2007년부터 자체 ESG 평가 모형을 기반으로 국내 기업의 ESG 평가를 시작하였다. 평가 대상 기업 수는 2008년 164개 기업에서 2023년 1,270개 기업으로 확대되며 지속적으로 증가하고 있다. 서스틴베스트의 ESG 평가 모형인 ESGValue™는 위계적 구조로 설계되어 있으며, 총 14개 평가 항목(Category), 38개 핵심 성과 지표(KPI), 111개의 세부 지표(Data Point)로 구성되어 있다. 노동 관련 평가 항목은 ‘인적자원 관리’와 ‘공급망 관리’로 구분되며, 주요 측정 항목은 <표 7>과 같이 정리할 수 있다. 그러나 공급망 노동 관행 관리와 관련된 세부 평가 기준은 공개되지 않아 구체적인 항목을 확인하는 데 한계가 있었다.

표 7 서스틴베스트 ESGValue™ 노동지표

구분(Category)	평가지표(KPI)	평가내용 및 기준
인적자원 관리	근로조건	근로자의 생산성과 만족도를 향상시킬 수 있는 업무환경을 제공하고 있는가?
	고용평등 및 다양성	고용평등 및 다양성 제고를 위해 노력하고 있는가? 사회적 약자의 고용수준이 어떠한가?
	노사관계 관리	협력적인 노사관계 구축을 위해 노력하고 있는가?
	근로자 보건 및 안전	근로자 보건 및 안전을 보장하기 위해 노력하고 있는가? 당사의 근로자 뿐 아니라 협력업체 근로자들의 보건 및 안전까지 관리하고 있는가? 실제 산업재해 발생 빈도가 높은가?
공급망 관리	공정거래	협력업체와의 거래에 있어서 법규를 충실히 준수하고 있는가? 우월한 지위를 남용하고 있지는 않은가?
	상생협력	상대적으로 영세한 하도급 업체의 성장 지원 등 상생 협력을 위해 노력하고 있는가?
	공급사슬망 관리	공급사슬 전반에 걸쳐 사회적 책임을 다하기 위해 노력하고 있는가?

(7) ESG 평가지표 내 노동환경 관리 기준 분석

ESG 평가기관 6곳의 노동환경 평가 지표를 종합적으로 분석한 결과, <표 8>과 같이 노동환경 관리 항목은 ① 인권, ② 노동권, ③ 안전과 보건, ④ 인적자원 관리, ⑤ 공급망 관리의 다섯 가지 범주로 구분할 수 있었다. 이를 다시 세부 항목으로 구분하면, ‘인권’은 인권경영, 다양성, ‘노동권’은 노사관계 관리, ‘안전과 보건’은 산업안전보건, ‘인적자원 관리’는 근로조건, 고용평등, 조직문화, 근로자 지원 프로그램으로 분류하여 살펴볼 수 있다.

분석결과, ‘다양성’, ‘노사관계관리’, ‘산업안전보건’ 항목은 모든 평가기관이 모두 관련 노동환경을 관리하는 항목을 포함하고 있었으나, 이외 항목에서는 기관에 따라 일부 노동환경 관리를 확인할 수 있는 세부 지표가 부재한 것으로 나타났다. 이러한 차이는 평가기관별 평가 기준과 측정 항목의 차이, 그리고 세부 평가 정보에 대한 접근 제한으로 인해 발생한 것으로 분석된다.

표 8 ESG 평가기관별 노동환경 관리 항목

순번	구분	세부항목	Moody's	MSCI	S&P	KCGS	한국ESG연구소	서스틴베스트
1	인권	인권경영	인권 기준 존중 및 위반 애방, 노동현장에서 인권	인권 보호, 합리적이고 적법한 노동 관행(차별 금지, 아동노동 및 강제노동 금지)	인권 옹호, 인권 실사 과정, 인권 평가, 인권완화의 개선	인권경영 거버넌스, 인권 위험 관리	인권경영	
		다양성	비차별 및 다양성	다양성 및 포용성, 이사회 다양성(여성 임원의 비율)	차별과 괴롭힘, 성별 인력 분석, 인종/민족/국적분석	공정하고 차별없는 고용	다양성	다양성
2	노동권	노사관계 관리	노사관계증진, 협회 설립 및 단체교섭권 존중	노조 가입률, 파업, 노동관계법 및 국제노동기구 권고 준수	결사의 자유	건전한 노사관계 형성	노사관계	노사관계 관리
3	안전과 보건	산업안전보건	보건 및 안전 환경 개선	산업안전보건 정책의 범위, 정책 감사, 공인된 표준 인증 획득 여부, 위원회 운영, 사고 및 사망자 수(정규직, 계약직), 근로손실재해율	산업안전보건 정책, 산업안전보건 프로그램, 사망자 수, 근로손실 재해율	안전보건 거버넌스, 안전보건 위험관리	산업안전 보건	근로자 보건 및 안전
4	인적자원 관리	근로조건	인력관리, 책임 있는 구조조정, 노동환경	직원 생산성, 이직률	인적자본 투자대효과, 채용, 성과평과 유형, 이직률		고용환경	근로조건
		고용평등		성별 임금 차이	성별 보수			고용평등
		조직문화	근무시간 존중 및 관리	고충 처리 신고 및 조치, 직원만족도 조사 빈도, 성과평가		일과 생활의 균형지원		조직문화

순번	구분	세부항목	Moody's	MSCI	S&P	KCGS	한국ESG연구소	서스틴베스트
				체계, 역량개발 훈련대상 직원 범위				
		근로자 지원 프로그램	경력관리 및 고용가능성 제고	우리사주 범위, 성과급 적용 직원 범위, 종사자 대상 학위 프로그램 및 인증 지원, 리더십 훈련 및 기술개발	교육훈련, 직원 역량개발 프로그램, 장기근속지원금, 직원지원 프로그램	근로자 역량 개발 및 지원		
5	공급망관리	공정거래				공정운영 거버넌스, 공정운영 위험관리	공정거래	공정거래
		상생협력	공급자와의 지속가능한 관계			동반성장 기반확립	동반성장	상생협력
		공급망 ESG 관리	공급망, 공급망 내 환경적 요소 통합, 공급망 내 사회적 요소 통합	공급업체의 노무관리		공급망 위험관리	공급망 ESG관리	공급사슬망 관리

## 2절 국내 지속가능경영보고서 현황분석

### (1) 지속가능경영보고서 현황

#### ① 업종

국내 154개 상장기업의 지속가능경영보고서 발행 현황을 업종별로 분석한 결과, <표 9>와 같은 분포를 나타냈다. 업종별 비중을 살펴보면, 제조업이 76개 기업(49%)으로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 이어 금융 및 보험업 30개 기업(19%), 도매 및 소매업 및 정보통신업 각 14개 기업(9%) 순으로 나타났다. 또한, 2024년 10월 기준 국내 전체 상장기업의 산업별 분포와 비교한 결과, 지속가능경영보고서를 발행하는 주요 업종의 순위가 대체로 유사하게 나타났다. 이는 국내에서 지속가능경영보고서를 발간하는 상장기업이 특정 산업군에 집중되어 있음을 시사한다.

표 9 2023년 지속가능경영보고서 발행 산업별 현황

코드	업종	상장 기업수 <sup>3</sup> (개)	빈도(%)	기업 수(개)	빈도(%)
C	제조업	493	58	76	49
K	금융 및 보험업	109	13	30	19
G	도매 및 소매업	67	8	14	9
J	정보통신업	40	5	14	9
F	건설업	27	3	6	4
H	운수 및 창고업	25	3	5	3
D	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	10	1	3	2
N	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	8	1	2	1
L	부동산업	26	3	1	1
R	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4	0	1	1
M	전문, 과학 및 기술 서비스업	28	3	1	1
S	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1	0	1	1
A	농업, 임업 및 어업	3	0	-	-
I	숙박 및 음식점업	2	0	-	-
P	교육서비스	2	0	-	-
	총계	845	100	154	100

② 보고서 명칭

2023년 발간된 상장기업의 지속가능경영보고서를 분석하기 위해, 2023년 ESG 포털에서 공개한 기업 목록을 기준으로 보고서를 수집하였다. 총 161개의 보고서 중 중복 보고서를 제외한 154개 보고서의 명칭을 한국거래소 공시자료를 중심으로 정리하여 분석한 결과, 기업들이 사용한 보고서 명칭은 다음과 같이 다양하게 나타났다.

기존의 ‘지속가능경영보고서’ 뿐만 아니라 ‘ESG 보고서’, ‘기업시민보고서’, ‘통합보고서’, ‘연차보고서’ 등의 명칭이 사용되고 있었다. 본 연구에서는 보고서 명칭을 ① ESG, ② 지속가능성, ③ 통합보고, ④ 기타의 네 가지 범주로 분류하여 정리하였다 <표 10>. 일부 기업의 경우 ESG와 지속가능경영보고서 명칭을 함께 사용하는 형태를 보였으며, 이와 같은 보고서는 ‘ESG 보고서’로 분류하였다. 분석 결과, ‘지속가능경영보고서’ 명칭을 사용한 기업이 109개 (70.8%)로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 기존 보고서 명칭을 ‘ESG 보고서’로 변경한 기업이

<sup>3</sup> 국내 상장기업 수 (2024.10. 기준)

28개(18.2%), ‘통합보고서’를 사용한 기업이 13개(8.4%)로 그 뒤를 이었다. 또한, 일부 기업들은 기존 홈페이지에서 ‘지속가능경영보고서’ 페이지의 명칭을 ‘ESG 보고서’로 변경하고 있는 점이 확인되었다. 이러한 경향을 고려할 때, 향후 보고서 명칭에서 ‘ESG 보고서’의 사용 비율이 더욱 증가할 가능성이 높다.

표 10 국내 2023년 발간 지속가능경영보고서 명칭

분류	보고서 명칭	개수	비율(%)	
			개수	비율(%)
ESG	ESG 보고서	24	15.6	18.2
	ESG 보고서 + 지속가능경영보고서	3	1.9	
	ESG 보고서 + 통합보고서	1	0.6	
지속가능성	지속가능경영보고서 / 지속가능성보고서	108	70.1	70.8
	지속가능보고서 + 연차보고서	1	0.6	
통합보고	통합보고서	13	8.4	9.1
	연차보고서	1	0.6	
기타	기업시민보고서	2	1.3	1.9
	임팩트보고서	1	0.6	
전체		154	100	100

### ③ 연도표기

본 연구에서 분석한 2023년 발행 지속가능경영보고서의 명칭에 사용된 연도 표기 방식은 기업마다 차이가 있는 것으로 나타났다. 지속가능경영보고서는 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지의 경영 활동을 기준으로 작성되지만, 기업에 따라 보고서에 표기하는 연도 기준이 상이하였다. 분석 결과, <표 11>과 같이 보고서 작성 기준 연도(2022년)를 표기한 기업이 83개(53.6%), 발간 연도(2023년)를 표기한 기업이 59개(38.3%), 작성 기준 연도와 발간 연도를 모두 표기한 기업이 12개(7.8%)로 집계되었다. 이처럼 지속가능경영보고서를 이용하는 이해관계자가 다양함을 고려할 때, 보고서 연도 표기 방식의 일관성을 유지할 수 있도록 통일된 기준 마련이 필요하다. 이는 정보 이용자의 혼란을 최소화하고, 보고서의 신뢰성과 가독성을 향상시키는 데 기여할 수 있을 것이다.

표 11 2023년 발간 ‘보고서 제목’ 연도

보고서 포함 연도	개수	비율(%)
2022 년	83	53.9
2023 년	59	38.3
2022-23 년	12	7.8
총 계	154	100

④ 활용지표

연구에서 분석한 154개 지속가능경영보고서는 다양한 글로벌 기준을 활용하여 작성된 것으로 나타났다. 국내에서 가장 널리 사용되는 보고 기준은 ‘GRI’, ‘SASB’, ‘TCFD’, ‘UN SDGs’로 한국거래소에서도 이를 따로 정리하여 홈페이지에 자료를 공개하고 있다. 154개의 보고서에 사용된 활용기준 지표 중 ‘GRI’는 154개 보고서 모두에서 사용하고 있으며, ‘SASB’는 136개, ‘TCFD’는 122개, ‘UN SDGs’는 137개로 확인되었다 <표12>.

표 12 2023년 지속가능경영보고서 활용기준 지표

지속가능경영보고서 활용기준 지표	기업 수(개)
GRI	154
SASB	136
TCFD	122
UN SDGs	137

⑤ 검증기관

지속가능경영보고서의 마지막 페이지에는 일반적으로 ‘제3자 검증의견서’가 포함된다. 이는 보고서가 일정한 검증 기준에 따라 작성되었으며, 제공된 정보의 신뢰성을 보장한다는 의미에서 제3자의 인증을 받은 것을 나타낸다. 외부 검증기관을 통한 보고서 검증은 상당한 비용이 수반되는 것으로 알려져 있으며, 현재까지 지속가능경영보고서의 외부 검증은 의무사항이 아니다(구현화, 2022).

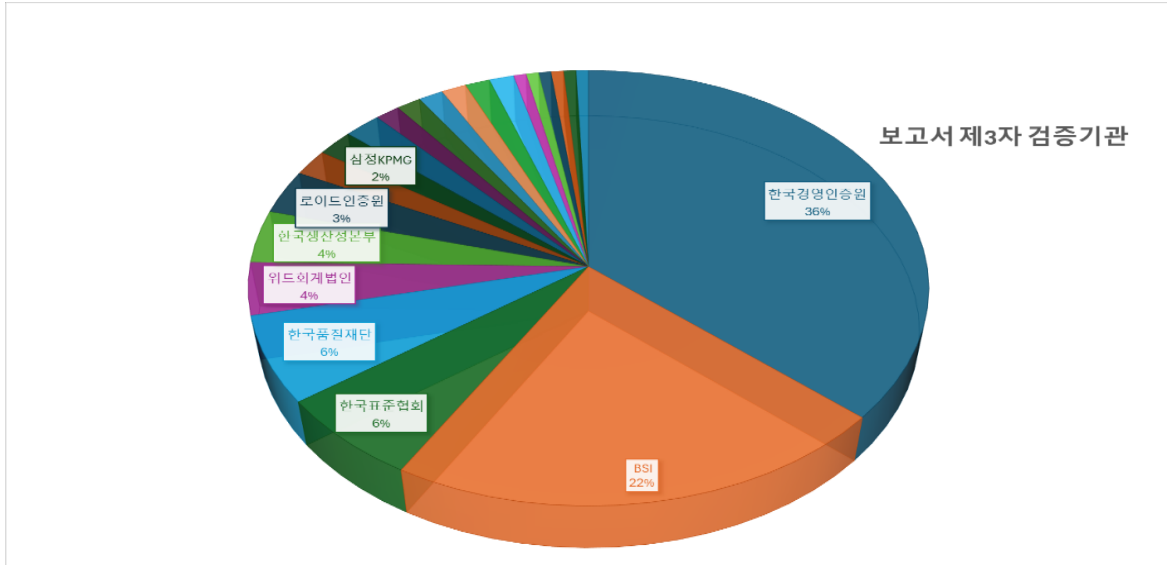
분석결과, <표 13>과 같이 154개 보고서 중 56개 기업(36%)이 한국경영인증원의 검증을 받았으며, 그 뒤를 이어 BSI가 34개 기업(22%), 한국표준협회 및 한국품질재단이 각각 10개 기업(6%)을

검증한 것으로 나타났다. 또한, 위드회계법인, 한국생산성본부, 로이드인증원 등이 일부 기업의 보고서를 검증한 것으로 확인되었다 <그림 4>. 그러나 검증기관마다 적용하는 검증 기준이 상이하여, 보고서에 제공되는 정보의 수준과 공개 방식이 일관되지 못한 실정이다. 이에 따라, 국내 뿐만 아니라 해외 시장의 다양한 이해관계와 여건을 반영한 통일된 검증 기준을 마련할 필요가 있으며, 검증기관에서도 이를 기반으로 지속가능경영보고서의 표준화된 지표와 작성 기준을 충분히 반영할 수 있는 체계를 구축해야 할 것이다.

표 13 2023년 지속가능경영보고서 제3자 검증기관

제 3 자 검증기관	해당 수(개)	비율(%)
한국경영인증원	56	36
BSI	34	22
한국표준협회	10	6
한국품질재단	10	6
위드회계법인	6	4
한국생산성본부	6	4
로이드인증원	5	3
DNV 어슈어런스코리아	3	2
삼정 KPMG	3	2
신한회계법인	3	2
KPMG 삼정회계법인	2	1
NICE 평가정보	2	1
대신경제연구소	2	1
삼일회계법인	2	1
지속가능경영연구소	2	1
코스리	2	1
퀀티파이드이에스지	1	1
한건설링그룹	1	1
KTR 한국화학융합시험연구원	1	1
LRQA	1	1
삼성회계법인	1	1
한국능률협회	1	1
총계	154	100

그림 4 2023년 지속가능경영보고서 제3자 검증기관



## (2) 노동환경

### ① 중대이슈 단어

본 연구에서 GRI 3 중대이슈 공개 항목(3-2번 중대이슈 목록)을 참고하여, 154개 지속가능경영 보고서에서 GRI 401번부터 414번 항목과 밀접하게 연관된 중대이슈 목록을 수집하고 정리하였다. 수집한 중대이슈 목록은 국가학술정보 분석서비스의 워드클라우드 기능을 활용하여 단순 빈도 분석을 수행하였으며, 그 결과는 <표 14>와 같다. 중대이슈 키워드의 전체 출현 빈도를 분석한 결과, ‘안전’, ‘보건’, ‘관리’, ‘인권’ 순으로 높은 빈도를 나타냈다.

표 14 노동환경 관련 중대이슈 단어 빈도분석

키워드	빈도
안전	87
보건	71
관리	54
인권	44
강화	38
직원	34
인재	33
경영	32

최빈출 단어를 중심으로 실제 중대이슈 목록에 내용을 살펴보면 구체적으로 ‘안전’, ‘보건’ 그리고 ‘관리’ 관련한 중대이슈의 내용은 다음과 같다. ‘제품 안전 및 품질’, ‘사업장 안전 및 보건’, ‘안전보건 관리 및 사고예방’, ‘안전책임경영’, ‘안전경영 시스템 강화’, ‘임직원 안전보건’, ‘안전보건경영’ 등이 해당한다.

다음으로, ‘인권’ 과 ‘강화’ 의 경우에는 ‘인권 존중 및 인권 리스크 관리’, ‘인권보호 및 다양성 존중’, ‘인권경영강화’, ‘인권경영 추진 및 다양성 존중’, ‘인권 및 노동 관행’, ‘인권경영 체계 고도화’ 등으로 확인되었다.

뒤이어 ‘직원’ 과 ‘인재’ 와 관련된 중대이슈는 ‘임직원 역량개발’, ‘임직원 역량 강화’, ‘임직원 전문성 제고 및 핵심인재 관리’, ‘인재개발 및 임직원 삶의 질’, ‘전략적 인력 계획 및 직원 역량 강화’, ‘임직원 조직문화 조성’, ‘임직원 자기개발’ 등으로 확인되었다. <



137개로 가장 많이 보고하고 있는 것으로 나타났다. 뒤를 이어 ‘(403-2)위험요인 파악, 리스크 평가, 사고 조사’ 항목과 ‘(403-9)업무 관련 부상’ 항목은 136개의 기업이 GRI표준 지표를 적용하여 공개하고 있었다. 반면, ‘(412-3)인권 관련 조항을 포함하고 있거나 인권 심사를 받은 주요 투자 협정 및 계약’ 항목은 3개의 기업이 공개하고 있어 가장 적은 것으로 나타났다. 2021년 개정안에 따라 GRI 412 인권평가 관련 항목을 제외하여도 ‘(410-1) 인권 정책 및 절차에 관한 교육을 받은 보안 담당자’ 항목은 27개 기업만이 공개하여, 인권 관련 보안 관행이 가장 적게 보고된 항목으로 확인되었다.

표 15 GRI Standard 노동지표 공시 기업 현황

지표	401-1	401-2	401-3	402-1	403-1	403-2	403-3	403-4	403-5	403-6	403-7	403-8	403-9	403-10	404-1
내용	신규채용 및 이직	비정규직 근로자에게는 제공되지 않는 근로자를 위한 복리후생	육아휴직	운영상의 변화와 관련한 최소 공지기간	직장 건강 및 안전 관리 시스템	위험요인 파악, 리스크 평가, 사고 조사	직장 의료 서비스	직장 건강 및 안전 관련 커뮤니케이션, 자문 및 근로자 참여	직장 건강 관련 근로자 교육	근로자 건강 증진	비즈니스 직계와 연계된 직장 건강 및 안전 영향의 예방과 완화	직장 안전 관리 시스템 대상 근로자	업무 관련 부상	업무 관련 질병	직원 1인당 평균 교육 시간
기업 수(개)	125	109	127	46	137	136	130	137	137	135	126	113	136	106	128
지표	404-2	404-3	405-1	405-2	406-1	407-1	408-1	409-1	410-1	411-1	412-1	412-2	412-3	414-1	414-2
내용	직원 역량 강화 및 이직 지원 프로그램	정기적으로 역량 개발을 위한 교육 기회 제공	지배구조 기구와 직원의 다양성	남성 대비 여성의 기본급 및 보수 비율	차별 사례에 대한 시정 조치	집회결사 및 단체교섭권 훼손이 있는 사업장 및 단체	아동노동 발생 위험이 높은 사업장 및 공기업	강제 노역 발생 위험이 높은 사업장 및 공기업	인권 정책 관련 조항을 받은 담당자	원주민 권리 침해 수와 그에 대한 조치	인권 관련 조항을 받은 대상 사업장	인권 정책 관련 조항을 받은 담당자	인권 관련 조항을 포함하고 있거나 인권을 받은 자의 심사를 받은 주요 협력업체	사회적 기준을 초과한 인건비 지급	공급망 내 부정적 영향 대응 조치
기업 수(개)	125	105	128	103	92	60	60	61	27	35	8	10	3	77	79

### 3절 국내 주요 산업별 노동환경 지표 비교

지속가능경영보고서를 발행하는 상위 산업 중 발행 빈도가 10개 이상인 산업을 대상으로 GRI 노동관련 공개항목의 업종별 공개 빈도를 분석한 결과는 <표 16>과 같이 정리할 수 있다. 분석결과, 상위 4개 업종은 국내 상장기업의 산업 비중이 높은 업종과 동일하게 나타났으며, 해당 업종은 ‘제조업’, ‘금융 및 보험업’, ‘도매 및 소매업’, ‘정보통신업’이었다. 30개의 노동관련 GRI 공개항목의 평균 개수는 ‘제조업’은 평균 19개 공개하고 있었으며, ‘금융 및 보험업’은 16개, ‘도매 및 소매업’와 ‘정보통신업’ 18개 보고하고 있는 것으로 나타났다.

업종별 가장 많은 기업이 공개하고 있는 상위 항목 지표를 살펴보면 제조업과 도소매업은 ‘산업안전보건’ 관련 항목 공개 빈도가 높았으며, 금융 및 보험업은 ‘고용’과 ‘다양성 및 기회균형’ 항목 지표 공개 빈도가 높은 것으로 드러났다. 뒤이어 정보통신업은 ‘산업안전보건’, ‘훈련 및 교육’, ‘다양성 및 기회균등’ 순으로 높은 것을 확인할 수 있었다. 반면, 4개 업종

모두에서 ‘보안관행’ 과 ‘원주민관리’ 관련 항목은 공통적으로 가장 낮은 공개 비율을 보였으며, 미흡하게 관리되고 있는 항목으로 확인되었다. 추가적으로 제조업과 금융 및 보험업은 ‘노사관계’ 항목이 공개가 적었으며, 도소매업은 ‘아동노동’ 과 정보통신업은 ‘공급망관리’ 항목이 상대적으로 부족한 공개항목으로 나타났다.

표 16 산업별 GRI 관리항목

산업	노동관련 GRI 항목 공개	중점관리	미흡관리 <sup>6</sup>
제조업 (n=76)	19 개	403-1(n=74) 산업안전보건	410-1(n=11) 보안관행
		403-4(n=73) 산업안전보건	411-1(n=18) 원주민관리
		403-5(n=72) 산업안전보건	402-1(n=23) 노사관계
금융 및 보험업(n=30)	16 개	401-1(n=26) 고용	410-1(n=3) 보안관행
		401-3(n=26) 고용	411-1(n=7) 원주민관리
		405-1(n=26) 다양성과 기회균등	402-1(n=7) 노사관계
도소매업(n=14)	18 개	403-5(n=14) 산업안전보건	411-1(n=2) 원주민관리
		403-2(n=13) 산업안전보건	410-1(n=4) 보안관행
		403-6(n=13) 산업안전보건	409-1(n=4) 강제노동
		403-9(n=13) 산업안전보건	408-1(n=4) 아동노동
정보통신업(n=14)	18 개	403-6(n=13) 산업안전보건	411-1(n=2) 원주민관리
		404-1(n=13) 훈련 및 교육	414-1(n=3) 공급망관리
		404-2(n=13) 훈련 및 교육	410-1(n=3) 보안관행
		405-1(n=13) 다양성과 기회균등	

<sup>6</sup> 2021년 개정된 GRI 412 인권평가 지표 삭제로 인하여 산업별 분석에서도 412관련 항목을 제외한 집계결과를 제시하였다.

## 5장 결론

### 1절 결론 및 시사점

본 연구는 국내 기업의 노동환경 관리 실태를 파악하기 위해 ESG평가지표를 이용하여 살펴보았다. 국내에서 가장 많이 이용하고 평가받는 기관을 해외기관 3곳(Moody's, MSCI, S&P)과 국내기관 3곳(한국ESG기준원(KCGS), 한국ESG연구소) 총 6곳을 선정하여, 이들이 적용하는 노동환경 관련 평가 항목을 비교 분석하였다. 분석결과, ESG평가에서 노동 지표는 단순히 기업 내 고용 처우를 넘어, 인권, 안전보건, 인적자원 관리, 공급망 관리 등 다양한 하위영역과 긴밀히 연결되어 있다는 것을 확인할 수 있었다. 특히, 노동권 및 인권 보호는 기업의 사회적 책임을 반영하는 중요한 지표로 기능하며, 이를 적절히 평가하는 것이 ESG 평가의 신뢰성과 직결된다는 점을 시사한다.

그러나 평가기관별 노동환경 관리 지표에는 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 이는 평가기관별 평가방식, 중점항목, 사용 데이터에 등의 차이가 반영된 결과로 볼 수 있다. 특히 국내 3곳의 ESG평가기관은 인적자원관리와 관련 지표가 상대적으로 부족하며, 노동의 광범위한 요소를 포괄하기 위한 지표 개발이 더욱 필요함을 시사한다. 또한, 노동문제는 기업내부에 국한되지 않고 공급망 전반에 걸친 문제로 확장될 수 있음에도 모든 평가기관에서 공급망 관리와 관련된 측정 항목이 모호하게 제시되고 있다는 점을 발견하였다.

한편, ESG 평가기관의 다양성과 평가 기준의 복잡성 속에서 한국 정부는 산업발전법 제18조<sup>7</sup>와 제19조<sup>8</sup>를 근거로 K-ESG 가이드라인을 발표하였다. K-ESG 가이드라인은 평가기관별 ESG 등급과 점수 간 비일관성으로 인한 시장 혼란을 해소하고, ESG 평가 대응에 따른 기업의 업무 부담 및 비용 문제를 완화하기 위해 도입되었다. K-ESG는 4개 영역, 29개 범주, 69개 기본 진단 항목으로 구성되어 있으며, 본 연구에서 도출한 노동환경 관리 지표를 기준으로 K-ESG의 노동 관련 지표를 정리한 결과는 <표 17>에 제시하였다. 그러나 K-ESG는 해외 주요 ESG 평가기관과 비교했을 때 인권경영 및 인적자원 관리에 대한 측정 지표가 부족하며, 컨트롤러시 논란 이슈 반영이 제한적이라는 한계가 있었다. 이는 국내 실정에 맞게 개발된 결과이지만, 동시에 국제 표준과의 정합성을 유지하는 데 어려움을 초래할 가능성이 있다. 따라서 K-ESG가 보다 포괄적이고 신뢰성 있는 지표

<sup>7</sup> 산업발전법 제18조:(지속가능한 산업발전의 평가기준 및 지표)… …1) 지속가능성을 측정/평가하기 위한 평가기준 및 지표를 설정하여 운영할 수 있다.

2) 평가기준과 지표를 활용하여 산업의 지속가능성을 측정/평가하고 그 결과를 산업발전시책에 반영하도록 노력하여야 한다.

<sup>8</sup> 제19조: (지속가능경영 종합시책)… … 2) 지속가능경영의 국제 표준화 및 규범화에 대한 대응

- 2003년 윤리경영 실태조사 2009년 지속가능경영 (KoBex SM) 2013)년 KoBex SM 확대 개편 2019년 지속가능경영 기초연구 2020년 K-ESG 가이드라인

로 자리 잡기 위해서는 적절한 타협점과 보완 방안에 대한 지속적인 논의가 필요하다.

표 17 K-ESG 가이드라인 지표

순번	구분	세부항목	K-ESG 가이드 라인 지표
1	인권	인권경영	
		다양성	여성 구성원 비율여성, 장애인 고용률
2	노동권	노사관계 관리	노동조합 조직률
3	안전과 보건	산업안전보건	안전보건 추진체계, 산업재해율
4	인적자원 관리	근로조건	신규 채용, 정규직 비율, 자발적 이직률
		고용평등	여성 급여 비율(평균 급여액 대비)
		조직문화	
		근로자 지원 프로그램	교육훈련비, 복리후생비
5	공급망 관리	공정거래	협력사 ESG 경영
		상생협력	협력사 ESG 지원
		공급망 ESG 관리	협력사 ESG 협약사항

지속가능경영보고서의 현황분석을 통해 업종별 보고서 발행에 차이가 있음을 확인하였다. 또한 최근 ‘ESG’를 제목에 포함하는 명칭의 변화가 나타나고 있으며, 기업들이 다양한 활용지표를 적용하고 있다는 점, 그리고 일부 상위 검증기관으로의 검증 의존도가 집중되는 현상이 발견되었다.

노동환경 관리 실태를 확인하기 위해 GRI 적용여부를 분석 결과, 제도 및 법과 관련한 지표와 세부지표의 측정이 용이하거나 민감하지 않은 항목, 그리고 비용이 적게 드는 지표는 공개 수준이 높은 것으로 나타났다. 반면 (GRI 410-1) 지표항목과 같이 답변 요구 수준이 높은 경우, 공개 수준은 낮은 것으로 확인되었다(이정원, 정선옥 2015). 이는 기업들이 정보 공개에 따른 부담을 고려하여, 상대적으로 용이한 지표를 중심으로 보고하는 경향을 보인다고 해석할 수 있다.

중대이슈 단어 빈도 분석 결과, ‘안전’과 ‘보건’이 가장 높은 빈도로 나타났다. 이는 2020년 1월 시행된 ‘산업안전보건법 전부개정법령’에 따른 규제강화와 안전보건교육실시 의무가 영향을 미친 것으로 해석된다(최윤희, 이기호, 이상명, 2022). ESG평가기관의 주요 노동환경관리 항목과 비교해 보면, 구성원의 다양성과 노사관계에 관련된 관심은 상대적으로 부족한 것으로 나타

났다. 빠르게 다변화하는 한국의 노동시장을 고려할 때, 노동자를 중심으로 한 다양한 핵심 이슈 도출에 대한 관심도 가져야 할 것이다.

또한, 업종별로 중점관리 사항이 다르다는 점은 산업 특성에 따른 차별화된 ESG접근이 필요함을 시사한다. 각 산업의 고유한 리스크를 동일한 ESG 지표로 반영하는 데는 한계가 있으며, 이에 따라 산업별 특수성을 고려한 목표설정과 수행 방식이 요구된다. 이를 바탕으로 ESG 측정지표에 보다 유연한 접근 방식이 필요하다는 점을 알 수 있다.

## 2절 연구의 의의 및 한계

본 연구에서는 지속가능경영보고서를 기반으로 국내 기업의 노동환경 관리실태를 분석하였다. 지속가능경영보고서는 기업이 다양한 이해관계자에게 제공하는 자료로서, 이를 활용한 본 연구는 정부, 기업, 투자자 등 여러 이해관계자에게 의미 있는 시사점을 제공한다. 우선, 정부 차원에서는 국제적 ESG 동향에 맞춰 국내 기업이 노동환경 개선을 적극적으로 추진할 수 있도록 지원하고, 국가 차원의 가이드라인을 개발·보급하는 데 참고할 수 있다. 또한, 기업 측면에서는 지속가능경영을 고려한 노동환경 관리가 국제적 규제 및 ESG 평가 대응을 위한 중요한 전략적 요소로 작용할 수 있음을 시사한다. ESG 경영이 강화되는 글로벌 트렌드 속에서, 본 연구는 기업이 노동환경 이슈를 보다 체계적으로 관리하고 지속가능한 경영 전략을 구축하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 그러나 본 연구는 지속가능경영보고서를 기반으로 한 연구라는 점에서 몇 가지 한계를 지닌다. 먼저, 지속가능경영보고서의 정보 공개는 기업의 자율적 선택에 따라 이루어진다. 기업은 자체적으로 지표를 채택하고 해석하여 보고서를 작성할 수 있기 때문에(Adams, Alhamood & He, 2022), 공개된 정보가 실제 노동환경을 완전히 반영하지 않을 가능성이 존재한다. 특히, 일부 지표는 기업이 임의적으로 해석하여 활용할 수 있어 오남용의 우려가 있으며, 이에 대한 객관적인 검증이 필요하다. 다음으로, 본 연구는 국내 154개 상장기업의 지속가능경영보고서를 분석 대상으로 삼았다. 그러나 지속가능경영보고서 발간이 주로 대기업을 중심으로 이루어지기 때문에, 중소기업을 포함한 국내 전체 상장기업의 노동환경 실태를 반영하기에는 한계가 있다(이정기, 이재혁, 2020). ESG 정보 공시가 일부 대기업에 국한되어 있다는 점은 노동환경에 대한 보다 포괄적이고 실질적인 평가가 이루어지는 데 제약이 될 수 있으며, 이를 해결하기 위한 공시 확대 방안이 필요하다.

또한, 본 연구는 ESG 평가기관의 노동환경 관련 평가지표를 비교하고, 지속가능경영보고서에서 노동 관련 정보가 어떻게 보고되는지를 GRI 지표를 중심으로 정량적으로 분석하였다. 이를 통해 기업들이 ESG 평가 지표를 활용하여 노동환경을 관리하고 개선하는 데 도움을 줄 수 있는 자료를 제공하고자 하였다. 특히, GRI Standard 지표를 기반으로 국내 상장기업이 노동환경을 어떤 방식

으로 관리하고 공개하는지를 분석함으로써, ESG 경영의 노동환경 관리 수준을 점검하고 부족한 부분을 도출하는 데 기여하였다. 그러나 GRI 지표 및 기타 ESG 평가 기준이 기업 및 사회 변화에 영향을 미치는 중요한 역할을 하는 반면, 잘못된 해석이나 지표 적용 방식에 대한 이해 부족으로 인해 실질적인 효과가 제한적일 수 있다는 문제도 제기된다(Barnett, 2024). 본 연구에서는 노동 관련 지표의 공시 여부를 중심으로 분석하였으며, 보고서의 구체적인 내용에 대한 정성적 분석은 포함되지 않았다. 일부 보고서에서 노동 관련 지표가 공개되고 있음에도 불구하고, 해당 지표와 실제 노동환경 관리 수준 사이의 괴리가 존재할 가능성이 있다. 따라서 향후 연구에서는 정성적 분석을 병행하여 기업의 노동환경 관리 실태를 보다 면밀히 검토할 필요가 있다.

마지막으로, ESG 평가기관마다 적용하는 지표와 평가 방식에 차이가 존재하기 때문에 노동환경 관리 수준을 동일한 기준으로 비교하는 것이 어렵다는 한계가 있다. 현재 ESG 평가 항목의 표준화가 부족하며, 평가기관별로 중점 사항이 상이하기 때문에 노동환경 관련 평가에서도 차이가 발생하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 평가기관 간의 조율과 표준화가 필요하며, 노동 문제를 보다 포괄적으로 다룰 수 있는 체계적인 연구가 지속적으로 이루어져야 한다. 따라서 향후 연구에서는 ESG 평가 기준의 표준화 및 비교 가능성을 높이는 방안을 모색하고, 노동환경 관련 지표의 신뢰성을 강화하는 데 초점을 맞출 필요가 있다. 이를 통해 노동권 보호의 중요성을 보다 일관되게 반영하고, 다양한 이해관계자에게 신뢰할 수 있는 정보를 제공하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

## <참고문헌>

- 강충호. (2024). *ESG경영의 노동 이슈와 과제. ILO 관점에서 본 ESG경영과 임금보호를 위한 제95호 협약 비준의 필요성*. 2024 국제노동 정책토론회(1) 자료집. 한국ILO협회.
- 강충호, 김경자, 박태주, 송관철, 윤효원, & 이문호. (2024). *노동의 미래 ESG*. 행진.
- 강철구, 고재경, 안찬중, & 예민지. (2023). *ESG 도입 활성화 방안: 경기도 중소기업을 중심으로*. GRI 연구논총, 61-85.
- 고용노동부. (2023.01.19.). *2022년 산업재해 현황 부가통계 “재해조사 대상 사망사고 발생 현황” 결과 발표*. KDI경제정보센터.  
<https://eiec.kdi.re.kr/policy/materialView.do?num=234755&topic=>
- 구현화. (2022.01.17.) *늘어나는 ESG 보고서...제3자 검증 ‘발등의 불’*. *한국경제*.  
<https://www.hankyung.com/article/202112146841i>
- 김양민, 박지현. (2021). ESG 또는 기업의 사회적 책임, 그리고 기업 재무성과: 실증연구 고찰과 향후 발전 방향. *전략경영연구*, 24(2), 75-114.
- 김용섭. (2022). *ESG 2.0 : 자본주의가 선택한 미래 생존 전략*. 퍼블리온.
- 김인구. (2022). 메타 분석을 통한 산업별 GRI 공개항목 분석: 지속가능경영 보고서 중심으로. *NICE평가정보 NICE리서치센터*. Nice credit insight. 2022. Autumn, p. 84-98
- 김호석, 강지은. (2021). *ESG 관련 국내외 동향 및 환경정책에 미치는 영향*. 수시연구보고서, 2021(0), 1-137.
- 남향숙. (2015). *노동지표와 노동공공성에 관한 사회학적 연구*. 학위논문. 고려대학교 대학원 사회학과. 서울.
- 대한상공회의소. (2021). *ESG확산 및 정착을 위한 기업 설문조사 분석 결과보고서*. 대한상공회의소
- 박수정. (2023). *ESG 경영과 ISO 국제표준 간 연계성 분석: K-ESG 지표를 토대로*. 학위논문, 중앙대학교 행정대학원. 서울.
- 박지원, 이예림. (2022). *국내외 ESG 평가사별 점수 비교: 국내 기업을 중심으로*. 연구자료 22-07. 대외경제정책연구원.
- 손민석. (2023). ESG 시대, ‘사회적’ (Social) 규범의 역사와 도전과제. *OUGHTOPIA*, 38(1), 181-212
- 송관철. (2022). “ESG노동생태계조성방향”. *이슈페이퍼*. 제170호. 한국노동사회연구소.
- 송수영, 장윤제, 한유정, 김성은, 정윤수 (2024. 1. 18.). *주요 글로벌 ESG 규제 동향과 2024년 전망*. *법률신문*. <https://www.lawtimes.co.kr/LawFirm-NewsLetter/195210>

- 연운정. (2023.05.10.). “한국은 장시간 노동, 노동인권 제대로 보장 안 돼”. *매일노동뉴스*.  
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=214972>
- 오철호. (2016). 문제제기: 좋은 평가와 평가결과의 활용. 「*한국정책분석평가학회*」, 26(3): 193-204.
- 이경목. (2019). 우리나라 제도이론 연구에 대한 비판적 고찰과 미래 연구 방향. *경영학연구*, 48(1), 1-32.
- 이승윤, 김태환. (2021). 정의로운 전환을 위한 적극적노동시장정책의 방향에 대한 소고. *한국사회정책*, 28(4), 3-44.
- 이우식. 2021. EU의 ESG 관련 법제화와 은행의 대응 방향. *경제법연구*. 20(3), pp. 160-161.
- 이용. (2023. 12. 27). 올해 코스피 160개사 ESG 지속가능보고서 공개…24% 늘어. *연합뉴스*.  
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20231227111900002>
- 이장원, & 이민동. (2022). ESG 경영과 노동. 한국노동연구원.
- 이재연. (2023. 10. 16). ESG 공시 의무화 2026년 이후로 연기… “기업 요청 고려”. ESG 공시 의무화 2026년 이후로 연기… “기업 요청 고려”. *한겨레*.  
<https://www.hani.co.kr/arti/economy/finance/1112342.html>
- 이정기, & 이재혁. (2020). “지속가능경영” 연구의 현황 및 발전방향: ESG 평가지표를 중심으로. *전략경영연구*, 23(2), 65-92.
- 이정원 & 정선옥. (2015). 국내 지속가능경영보고서의 노동/인권 분야에 대한 실태 분석. *노동정책연구*, 15(2), 113-144.
- 이종오. (2024. 5. 2.). "ESG는 죽지 않는다…다만 대체될 뿐이다". *Social Korea*.  
<https://url.kr/GPdboC>
- 이형준. (2017). 노동분야에서의 사회적 책임의 과제와 전망. *저스티스*, 308-349.
- 이혜림, & 류주현. (2022). Gri 지표를 활용한 지속가능경영보고서의 비판적 분석. *한국회계학회 학술발표논문집*, 2022(2), 1.
- 전효재. (2024. 5. 14.). “ ‘환경’ 만 따지는 국내 ESG…사회·지배구조 챙겨야 ”. *산업일보*.  
<https://kidd.co.kr/news/236710>
- 주성수. (2022). *ESG 시대의 CSR, CSV, CSI*. 한양대학교출판부.
- 최윤형, 이기호, 이상명. (2022). 지속가능경영보고서의 중요성 분석을 통해 바라본 지속가능경영 이슈와 10년의 변화. *Korea Business Review*, 26(1), 125-148, 10.17287/kbr.2022.26.1.125
- 한국ESG연구소. (2023). *한국ESG연구소 평가방법론 소개*

- 한성희. (2021). ESG 평가 모델 개발과 활용에 관한 연구: 건설산업에 있어서 협력사 중심으로. 한성대학교 대학원 무역학과 국제경영학 박사학위논문.
- Besharov, M. L., & Smith, W. K. (2014). Multiple institutional logics in organizations: Explaining their varied nature and implications. *Academy of management review*, 39(3), 364-381.
- CFA Institute. (2015). *Environmental, social and governance issues in investing: A guide for investment professionals*. London, England: Center for Financial Analysis
- Drucker, P. F., & 남상진, 역. (2007). (피터 드러커 · )매니지먼트. 청림출판.
- Eccles, R. G., & Strohle, J. (2018). Exploring social origins in the construction of ESG measures. *SSRN*. <https://ssrn.com/abstract=3212685>
- Eccles, R. G., Lee, L.-E., & Strohle, J. C. (2020). The Social Origins of ESG: An Analysis of Innovest and KLD. *Organization & Environment*, 33(4), 575-596.
- Li, T. T., Wang, K., Sueyoshi, T., & Wang, D. D. (2021). ESG: Research progress and future prospects. *Sustainability*, 13(21), 11663.
- March J. G. & Olsen J. P. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*, NY: Willey
- Meyer J. W. & Rowan B. (1977). "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony", *American Journal of Sociology* 83 p. 340-363
- Ocasio, W., M. M. M. Mauskopf, and C. W. J. Steele (2016), "History, Society, and Institutions: The Role of Collective Memory in the Emergence and Evolution of Societal Logics," *Academy of Management Review*, 41, 1-24.
- Pache, A., & Santos, F. (2013). Inside the hybrid organization: Selective coupling as a response to competing institutional logics. *Academy of Management Journal* 56: 972-1001.
- S&P Global. (2024). *CSA Handbook 2004 Corporate Sustainability Assessment*.
- Zubairu, U. M. (2022). Sustainability reporting: A systematic review. *Economics, Management and Sustainability*, 7(2), 32-46.

[홈페이지]

서스틴베스트. <https://www.sustinvest.com/>

한국ESG기준원. <https://www.cgs.or.kr/main/main.jsp>

한국ESG연구소. <http://www.kesgresearch.com/index.php>

GRI\_Topic Standards Project for Labor. <https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standards-project-for-labor/>

Moody' s Investors Service, Inc. <https://www.moodys.com/web/en/us/about-us.html>

MSCI. ESG방법론. <https://www.msci.com/esg-and-climate-methodologies>

UN Principles for Responsible Investment. <https://www.unpri.org/>

KSA한국표준협회. 보고서발간 통계. [https://ksaesg.or.kr/p\\_base.php?action=h\\_report\\_01](https://ksaesg.or.kr/p_base.php?action=h_report_01)

<부록>

GRI Index 보고 요구사항 노동관련 지표

GRI 401 : 고용		Reporting Requirements
401-1	신규채용 및 이직	a. 보고기간 도중 연령대별, 지역별, 성별 총 신입사원의 수와 비율 b. 보고기간 도중 연령대별, 지역별, 성별 총 이직한 직원의 수와 비율
401-2	비정규직 근로자에게는 제공되지 않는 정규직 근로자를 위한 복리후생	a. 중요 사업장 소재지역에서 임시직 또는 비정규직 직원에게는 제공되지 않으나 정규직 직원에게는 제공되는 복리후생 (다음이 포함됨) a-1. 생명보험 a-2. 의료 서비스 a-3 장애 및 질병 보험 a-4 육아휴직 a-5 퇴직연금 a-6 주식 a-7 기타 b. '중요 사업장 소재지역'의 정의
401-3	육아휴직	a. 육아휴직 적용 대상 총 직원 수(성별 구분하여 기재) b. 육아휴직을 사용한 총 직원 수(성별 구분하여 기재) c. 육아휴직 종료 후 보고기간 도중 직장으로 복귀한 총 직원 수(성별 구분하여 기재) d. 육아휴직 종료 후 직장으로 복귀하였으며 복귀 후 12개월이 경과한 총 직원 수(성별 구분하여 기재) e. 육아휴직 사용자의 직장 복귀율 및 고용 유지율(성별 구분하여 기재)
GRI 402 : 노사관계		
402-1	운영상의 변화와 관련한 최소 공지기간	a. 중대한 경영상의 변화를 실행하기 전에 이 사실을 직원 및 그 대리인에게 알리기 위한 최소한의 공지기간 b. 단체교섭협약을 맺고 있는 조직의 경우, 협상 관련 고지기간과 조항들이 해당 협약에 명시되어 있는지 여부를 기술
GRI 403 : 산업 보건 및 안전		
403-1	직장 건강 및 안전 관리 시스템	a. 직장 건강 및 안전 관리 시스템 운영 여부를 기술 (다음 내용 포함) a-1 법률에 따라 이러한 시스템을 운영하는 경우, 해당 법률 목록 a-2 관리 시스템 표준/지침에 따라 이러한 시스템을 운영하는 경우, 해당 표준/지침 목록 b. 직장 건강 및 안전 관리 시스템의 적용 대상이 되는 작업장과 활동 및 근로자의 범위를 기술하고, 적용 대상에서 제외되는 작업장, 활동, 근로자가 있는지 여부와 제외된다면 그 이유를 기술
403-2	위험요인 파악, 리스크 평가, 사고 조사	a. 정례적으로 그리고 비-정례적으로 작업 관련 위험요인을 파악하고 리스크를 평가하는데 사용되는 프로세스에 대한 설명, 그리고 위험요인을 제거하고 리스크를 최소화하기 위한 관리체계 적용 프로세스에 대한 설명 a-1 조직이 이러한 프로세스의 품질과 프로세스 이행 담당자의 역량을 어떻게 유지/관리하는지에 대한 설명 a-2 직장 건강 및 안전 관리 시스템을 평가하고 이를 지속적으로 개선하기 위해 이러한 프로세스의 결과를 어떻게 활용하는지에 대한 설명 b. 근로자가 작업 관련 위험요인과 위험상황을 보고하는 프로세스에 대한 설명, 그리고 근로자를 보복으로부터 보호하기 위해 마련된 프로세스에 대한 설명 c. 근로자가 부상이나 건강악화를 초래할 수 있다고 판단한 작업을 중단할 수 있게 해주는 정책 및 프로세스에 대한 설명, 그리고 근로자를 보복으로부터 보호하기 위해 마련된 프로세스에 대한 설명 d. 작업 관련 재해 조사 프로세스 (재해 관련 위험요인을 파악하고 리스크를 평가하는 프로세스 포함)와 관리체계를 통한 시정조치 이행 프로세스, 그리고 직장 건강 및 안전 관리 시스템에 어떤 개선사항이 필요한지 판단하는 프로세스에 대한 설명
403-3	직장 의료 서비스	a. 위험요인을 제거하고 리스크를 최소화하는데 기여하는 직장 의료 서비스의 기능을 설명하고, 조직이 어떻게 이러한 서비스의 품질을 유지하고 근로자의 의료 서비스 이용도를 촉진하는지 기술

403-4	직장 건강 및 안전 관련 커뮤니케이션, 자문 및 근로자 참여	<p>a. 직장 건강 및 안전 관리 시스템 개발과 이행 및 평가 시 근로자 참여와 자문이 어떻게 이뤄지는지 그 프로세스에 대한 설명, 그리고 직장 건강 및 안전 관련 정보를 근로자들에게 전달하는 프로세스에 대한 설명</p> <p>b. 공식적인 노사 공동 건강 및 안전 위원회가 있는 곳의 경우, 이러한 위원회의 책임과 회의빈도 및 의사결정 권한을 설명하고, 이러한 위원회가 근로자들을 대변하는지 여부와 대변하지 않는다면 그 이유를 기재</p>
403-5	직장 건강 및 안전 관련 근로자 교육	a. 일반 교육 그리고 특정 작업 관련 위험요인이나 위험 활동 또는 위험 상황에 관한 교육을 포함해 근로자에게 제공하는 직장 건강 및 안전 교육에 대한 설명
403-6	근로자 건강 증진	<p>a. 근로자의 비-업무 관련 의료복지서비스 접근권을 촉진하는 방법 및 이러한 서비스 제공 범위에 대한 설명</p> <p>b. 비-업무 관련 주요 건강위험을 해결하기 위해 근로자에게 제공하는 자발적 건강 증진 서비스 및 프로그램에 대한 설명, 그리고 조직이 이러한 서비스 및 프로그램에 대한 근로자의 접근권을 어떻게 촉진하는지에 대한 설명</p>
403-7	비즈니스 관계와 직접적으로 연계된 직장 건강 및 안전 영향의 예방과 완화	a. 조직의 운영, 조직의 비즈니스 관계에 따른 제품과 서비스, 그리고 관련 위험요인과 리스크와 직접적으로 연계된 직장 건강 및 안전 관련 심각한 부정적 영향을 예방 또는 완화하기 위한 접근법
403-8	직장 건강 및 안전 관리 시스템의 적용 대상 근로자	<p>a. 조직이 법률이나 관련 기준/지침에 따라 직장 건강 및 안전 관리 시스템을 운용 중인 경우</p> <p>a-1 이러한 시스템의 적용을 받는 직원과 직원 외 근로자 (직원은 아니지만 조직으로부터 업무 지시를 받고/받거나 조직의 통제를 받는 근무장소에서 일하는 근로자) 수와 비율</p> <p>a-2 내부감사를 받은 이러한 시스템의 적용을 받는 직원과 직원 외 근로자 (직원은 아니지만 조직으로부터 업무 지시를 받고/받거나 조직의 통제를 받는 근무장소에서 일하는 근로자) 수와 비율</p> <p>a-3 외부감사나 외부인증 받은 이러한 시스템의 적용을 받는 직원과 직원 외 근로자 (직원은 아니지만 조직으로부터 업무 지시를 받고/받거나 조직의 통제를 받는 근무장소에서 일하는 근로자) 수와 비율</p> <p>b. 상기 내용 보고 시 제외된 근로자가 있는지 여부와 그 이유 (제외된 근로자 유형에 대한 정보도 포함)</p> <p>c. 표준, 방법론, 가정 등 이러한 데이터를 취합한 방식을 이해하는데 필요한 배경 정보</p>
403-9	업무 관련 부상	<p>a. 모든 직원에 대해</p> <p>a-1 업무 관련 부상으로 인한 사망 건수와 비율</p> <p>a-2 업무 관련 심각한 부상 건수와 비율 (사망 건수 제외)</p> <p>a-3 기록된 업무 관련 부상 건수와 비율</p> <p>a-4 업무 관련 부상의 주요 유형</p> <p>a-5 근무 시간</p> <p>b. 직원은 아니지만 조직으로부터 업무 지시를 받고/받거나 조직의 통제를 받는 근무장소에서 일하는 근로자에 대해</p> <p>b-1 업무 관련 부상으로 인한 사망 건수와 비율</p> <p>b-2 업무 관련 심각한 부상 건수와 비율 (사망 건수 제외)</p> <p>b-3 기록된 업무 관련 부상 건수와 비율</p> <p>b-4 업무 관련 부상의 주요 유형</p> <p>b-5 근무시간</p> <p>c. 심각한 부상 리스크를 조래하는 업무 관련 위험요인</p> <p>c-1 이러한 위험요인을 파악한 방법</p> <p>c-2 이러한 위험요인 중 어떤 요인이 보고기간 중 심각한 부상을 조래한 원인이 되었는지 기술</p> <p>c-3 관리체계를 통해 이러한 위험요인을 제거하고 리스크를 최소화하기 위해 이미 취한 조치 또는 현재 진행 중인 조치</p> <p>d. 관리체계를 통해 기타 다른 업무 관련 위험요인을 제거하고 리스크를 최소화하기 위해 이미 취한 조치 또는 현재 진행 중인 조치</p> <p>e. 상기한 비율들을 계산할 때 근무시간 20만시간을 기준으로 삼았는지 아니면 1백만 시간을 기준으로 삼았는지 여부</p> <p>f. 상기 내용 보고 시 제외된 근로자가 있는지 여부와 그 이유 (제외된 근로자 유형에 대한 정보도 포함)</p> <p>g. 표준, 방법론, 가정 등 이러한 데이터를 취합한 방식을 이해하는데 필요한 배경 정보</p>

	403-10	업무 관련 질병	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 모든 직원에 대해</li> <li>a-1 업무 관련 질병으로 인한 사망 건수</li> <li>a-2 기록된 업무 관련 질병 발병 사례 건수</li> <li>a-3 업무 관련 질병의 주요 유형</li> <li>b. 직원은 아니지만 조직으로부터 업무 지시를 받고/받거나 조직의 통제를 받는 근무장소에서 일하는 근로자에 대해</li> <li>b-1 업무 관련 질병으로 인한 사망자 수</li> <li>b-2 기록된 업무 관련 질병 발병 사례 건수</li> <li>b-3 업무 관련 질병의 주요 유형</li> <li>c. 발병 리스크를 조려하는 업무 관련 위험요인</li> <li>c-1 이러한 위험요인을 파악한 방법</li> <li>c-2 이러한 위험요인 중 어떤 요인이 보고기간 중 발병 원인이 되었는지 기술</li> <li>c-3 관리체계를 통해 이러한 위험요인을 제거하고 리스크를 최소화 하기 위해 이미 취한 조치 또는 현재 진행 중인 조치</li> </ul>
GRI 404 : 훈련 및 교육			
	404-1	직원 1인당 평균 교육 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 아래 항목별로 보고기간 동안 직원들이 이수한 평균 교육시간</li> <li>a-1 성별</li> <li>a-2 직원 카테고리</li> </ul>
	404-2	직원 역량강화 및 이직지원 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 직원 역량강화를 위해 제공된 지원과 실행된 프로그램의 유형과 범위</li> <li>b. 은퇴나 퇴사로 인한 경력단절을 관리하고 지속적 고용을 촉진하기 위해 제공되는 이직 지원 프로그램</li> </ul>
	404-3	정기적으로 성과 및 경력 개발 검토를 받는 직원 비율	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 보고기간 중 정기적인 성과 및 경력 개발 검토를 받은 직원들의 비율 (성별 기준, 직원 카테고리 기준으로 각각 그 비율 산출)</li> </ul>
GRI 405 : 다양성 및 기회균등			
	405-1	지배구조 기구와 직원의 다양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 아래 다양성 관련 항목별로 조직의 지배구조 기구 내 구성원 비율</li> <li>a.1 성별</li> <li>a.2 연령: 30세 미만, 30~50세, 50세 이상</li> <li>a.3 기타 해당되는 다양성 지표(예: 소수집단, 취약계층)</li> <li>b. 아래 다양성 관련 항목별로 직원 카테고리별 직원 비율</li> <li>b.1 성별</li> <li>b.2 연령: 30세 미만, 30~50세, 50세 이상</li> <li>b.3 기타 해당되는 다양성 지표(예: 소수집단, 취약계층)</li> </ul>
	405-2	남성 대비 여성의 기본급 및 보수 비율	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 중요 사업장 소재 지역별로 각 직원 카테고리에 대해 남성 대 여성의 기본급과 보수 비율</li> <li>b. '중요 사업장 소재 지역'의 정의</li> </ul>
GRI 406 : 차별금지			
	406-1	차별 사례 및 이에 대한 시정조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 보고기간 중 차별 사례 총 건수</li> <li>b. 해당 차별 사례 현황 및 이와 관련해 취한 조치</li> <li>b.1 조직에서 검토한 사례</li> <li>b.2 실행 중인 개선계획</li> <li>b.3 실행된 개선계획과 그 결과를 일상적 내부관리 검토 프로세스를 통해 검토</li> <li>b.4 더 이상 시정조치 대상이 아닌 사례</li> </ul>
GRI 407 : 결사 및 단체교섭의 자유			
	407-1	집회결사 및 단체교섭권 훼손 위험이 있는 사업장 및 공급업체	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 집회결사 및 단체교섭권 훼손 위험이 있는 사업장 및 공급업체와 관련하여</li> <li>a.1 사업장 (제조공장 등) 및 공급업체 유형</li> <li>a.2 이러한 위험이 있는 사업장 및 공급업체가 위치한 국가나 지역</li> <li>b. 보고기간 동안 집회결사 및 단체교섭권을 지원하기 위해 조직이 취한 조치</li> </ul>
GRI 408 : 아동노동			

	408-1	아동노동 발생 위험이 높은 사업장 및 공급업체	<p>a. 아래와 같은 사고 발생 위험이 높은 사업장 및 공급업체</p> <p>a-1 아동노동</p> <p>a-2 위험한 작업에 노출된 어린 연령의 근로자</p> <p>b. 아동노동 발생 위험이 높은 사업장 및 공급업체와 관련하여</p> <p>b-1 사업장 (제조공장 등) 및 공급업체 유형</p> <p>b-2 이러한 위험이 있는 사업장 및 공급업체가 위치한 국가나 지역</p> <p>c. 보고기간 동안 아동노동의 효과적 근절을 위해 조직이 취한 조치</p>
GRI 409 : 강제노동			
	409-1	강제 노역 발생 위험이 높은 사업장 및 공급업체	<p>a. 강제 노역 발생 위험이 높은 사업장 및 공급업체와 관련하여,</p> <p>a-1 사업장 (제조공장 등) 및 공급업체의 유형</p> <p>a-2 이러한 위험이 있는 사업장 및 공급업체가 위치한 국가나 지역</p> <p>b. 보고기간 동안 모든 형태의 강제 노역을 근절하기 위해 조직이 취한 조치</p>
GRI 410 : 보안관행			
	410-1	인권 정책 및 절차에 관한 교육을 받은 보안 담당자	<p>a. 인권 정책이나 절차 및 이의 적용에 대한 조직의 공식 교육을 받은 보안 담당자의 비율</p> <p>b. 외부 보안용역업체에도 이러한 교육 이수 요구되는지 여부</p>
GRI 411 : 원주민 권리			
	411-1	원주민 권리 침해 사례	<p>a. 보고기간 중 원주민의 권리를 침해한 것으로 확인된 사례 총 수</p> <p>b. 해당 사례의 현황 및 아래와 관련해 취한 조치</p> <p>b-1 조직에서 검토한 사례</p> <p>b-2 실행 중인 개선계획</p> <p>b-3 실행된 개선계획과 그 결과를 일상적 내부관리 검토 프로세스를 통해 검토</p> <p>b-4 더 이상 개선조치 대상이 아닌 사례</p>
GRI 412 : 인권평가			
	412-1	인권 관련 검토 또는 영향 평가 대상 사업장	a. 인권 관련 검토 또는 인권 영향 평가 대상 사업장의 숫자 및 비율
	412-2	인권 정책 및 절차 관련 직원 교육	<p>a. 보고기간 중 사업장 관련 인권 측면에 대한 인권 정책이나 절차 교육에 투입된 총 시간</p> <p>b. 보고기간 중 사업장 관련 인권 측면에 대한 인권 정책이나 절차 교육을 받은 직원 비율</p>
	412-3	인권 관련 조항을 포함하고 있거나 인권 심사를 받은 주요 투자 협정 및 계약	<p>a. 인권 관련 조항을 포함하고 있거나 인권 심사를 받은 주요 투자 협정 및 계약의 총 숫자 및 비율</p> <p>b. '주요 투자 협정'의 정의</p>
GRI 413 : 지역사회			
	413-1	지역사회 참여, 영향 평가 및 개발 프로그램 운영 사업장	<p>a. 아래 항목을 포함해 지역사회 참여, 영향 평가 및 개발 프로그램을 운영하고 있는 사업장 비중</p> <p>a-1 참여 프로세스에 기반한 사회적 영향 평가 (성별 영향 평가 포함)</p> <p>a-2 환경영향평가 및 지속적 모니터링</p> <p>a-3 환경 및 사회적 영향 평가결과를 일반에게 공개</p> <p>a-4 지역의 필요에 기반한 지역사회 개발 프로그램</p> <p>a-5 이해관계자 파악을 기반으로 한 이해관계자와의 협력 계획</p> <p>a-6 취약집단을 포함하는 광범위한 지역사회 협의위원회 및 프로세스</p> <p>a-7 환경 및 사회적 영향에 대응하기 위한 직장협의회, 직장 건강 및 안전 위원회, 기타 근로자 대표기구</p> <p>a-8 공식적인 지역사회 고충 처리절차</p>
	413-2	지역사회에 중대한 실제적/잠재적 부정적 영향을 미치는 사업장	<p>a. 지역사회에 실제적/잠재적으로 중대한 부정적 영향을 미치는 사업장</p> <p>a-1 사업장 위치</p> <p>a-2 중대한 실제적/잠재적 부정적 영향</p>
GRI 414 : 공급업체 사회 영향 평가			
	414-1	사회적 기준에 따른 심사를 거친 신규 공급업체	a. 사회적 기준에 따른 심사를 거친 신규 공급업체들의 비중

414-2	공급망 내 부정적 사회적 영향 및 그에 대한 대응조치	<p>a. 사회적 영향 평가 완료된 공급업체 수</p> <p>b. 실제적/잠재적으로 중대한 부정적 사회적 영향을 미치는 것으로 확인된 공급업체 수</p> <p>c. 공급망에서 확인된 중대한 실제적/잠재적 부정적 사회적 영향</p> <p>d. 실제적/잠재적으로 중대한 부정적 사회적 영향을 미치는 것으로 확인되어 이에 대한 개선책을 마련하기로 합의한 공급업체 비중</p> <p>e. 실제적/잠재적으로 중대한 부정적 사회적 영향을 미치는 것으로 확인되어 계약 관계가 종료된 공급업체 비중 (계약해지 사유도 함께 기재)</p>
-------	-------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

본 연구보고서의 내용은 연구자의 의견이며,  
(재)숲과나눔의 공식적인 견해와는 다를 수 있습니다.