

## 기업 투명성이 기업성과에 미치는 영향 분석

- 고용노동 관련 기업의 사회적 책임 활동을 중심으로 -

Analysis of the impact of corporate transparency on corporate performance

- Focusing on corporate social responsibility activities related to employment and labor -

이 상 직(Lee, Sang Jik)\*

### ABSTRACT

Since the 1990s, a series of incidents related to Environmental destruction involving multinational companies, child labor exploitation, accounting fraud, bribe and corruption have occurred. As a result, the importance of corporate social responsibility (CSR) is emphasized worldwide. Studies on CSR are extension of corporate transparency. Finally CSR is now an essential condition, not just an option for a company's survival.

This paper analyzes the impact of CSR activities related to employment and labor, which is an internal CSR on corporate performance among corporate social responsibilities. For this, CSR variables related to employment and labor were used. As for the analysis data, Wave data of the 3rd~6th (2011, 2013, 2015, 2017) of the Human Capital Corporate Panel (HCCP) was used.

In addition, the System Generalized Method of Moment (SGMM) methodology was used to analyze how CSR activities affect corporate management performance and value.

As the dependent variables, company's sales, rate of increase and decrease in sales and labor productivity were used. As the independent variables, the company characteristics variable, innovation activity variable and CSR variable were used. The results of analyzing the dependent variable as log sales are as follows. CSR activities related to employment and labor showed a significant positive (+) effect on R&D personnel, labor costs and the number of union members. The results found that the employment and labor-related CSR activities have a positive impact on company performance. In addition, the negative(-) effect was found to be significant in variables such as conversion to non-regular workers and hiring non-regular workers.

As a result, it was found that CSR activities related to employment and labor not only reduce the conversion to non-regular workers but also play a role in reducing the hiring of non-regular workers. It means that CSR activities related to employment and labor affect the overall work of workers during employment and new hiring. In addition, it shows that CSR activities related to employment labor contribute positively to the business performance of the company along with the increase of workers' welfare. On the other hand, analysis of the sales revenue enhancement ratio is as follows.

\* 호서대학교 벤처대학원, 경제학박사

An estimate was derived that was not significant in the rate of increase or decrease in sales for CSR activities related to employment and labor. In other words, it was shown that CSR activities, unlike total sales, do not affect the rate of increase or decrease in sales, and thus may act as a restricted factor to CSR activities.

Key words : Corporate Social Responsibility (CSR), Corporate Transparency, Employment and Labor, Sales, Rate of Increase or Decrease in Sales, Corporate Business Performance

## I. 서론

최근 기업 투명성, 기업의 사회적 책임, 기업의 사회적 기여, 기업의 ESG<sup>1)</sup> 경영 등에 대한 논의가 활발하게 일어나고 있다. 그 결과 기업 활동의 결과물인 수익이 어떻게 활용되고 또 어디로 흘러가는지가 그 기업의 가치와 지속성 담보의 기준과 판단의 중요한 척도로 받아들여지고 있다.

이런 주제 중 기업 투명성(corporate transparency)에 대한 논의가 우리 사회에서 가장 먼저 시작되었다. 기업 투명성은 1997년 후반 IMF 금융위기 이후 우리 사회에서 기업과 관련한 중요 이슈로 자리 매김 되어 왔다. 기업 불투명성(opacity)이 우리나라를 포함한 동남아시아 나라들의 금융위기의 핵심 요인으로 많은 학자들 사이에서 지적되어 왔기 때문이다. 초기 기업 투명성에 관한 연구는 주로 회계학적 관점에서 이루어져 왔다. 반면 기업 전반에 걸친 투명성 연구는 주로 기업정보의 비대칭성을 중심으로 진행되고 있으며 이를 근거로 하여 확장 응용하여 기업 전반에 관한 연구를 하고 있다.<sup>2)</sup>

이런 연구가 확장되어 기업 투명성과 사회적 책임 활동과 관련한 논문이 최근 발표되었다. 이 연구에서 기업이 투명할수록 기업이 사회적 책임 활동을 적극적으로 한다는 결론을 제시하였다(이유태, 2020). 즉 회계학적 관점에서 시작한 기업 투명성 연구가 기업의 사회적 책임까지 확대되었음을 알 수 있다.

최근 들어 기업 투명성 관련 연구의 연장선인 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility : CSR)에 대한 연구와 논의가 활발하다. 즉 기업의 사회적 책임에 대한 비중이 증대함에 따라 기업들은 CSR을 중요한 전략으로 활용하고 있다(Wang and Bansal, 2012; 이중원 외, 2020). CSR은 소비자 등 기업의 외부 이해관계자뿐만 아니라 조직 구성원

1) 기업의 비재무적 요소인 환경(Environment) · 사회(Social) · 지배구조(Governance)를 뜻하는 용어임

2) 기업 투명성에 대한 정의는 IMF(1998), Vishwanath. et al(1999), S&P(2002) 등 다양하다. 이중 IMF의 기업 투명성에 대한 정의는 다음과 같다. 즉 기존의 조건(condition), 의사결정(decision making) 및 행동 등에 대한 정보와 관련한 접근(accessible)이 가능하고 가시적이며 이해할 수 있도록 만들어 가는 과정(process)이라고 정의하고 있다. 또한 IMF에 의하면 투명한 정보는 적시성(timeless), 정확성(completeness), 일관성(consistency), 리스크 관리(risk management) 등의 내용을 포함하여야 한다.

등 내부 이해관계자와의 관계를 개선하는 방법으로도 이용되고 있다(Mohin, 2012).

이제 CSR은 단순히 기업 이익의 사회 환원이라는 개념을 넘어 기업의 성장, 발전 그리고 생존을 위한 필수요건으로 자리잡아가고 있다. 기업은 이윤창출이라는 본연의 목적과 함께 노동조건 개선, 환경보호, 소외·취약계층 지원, 기업과 관련이 있는 기업 내·외부 고객 그리고 지역공동체 등 모든 이해관계자의 이익을 함께 고려해야 한다. 또한 기업은 사회의 복잡다기화로 인해 사회문화적 측면에서 다양한 기여와 역할을 요구받고 있다. 즉 기업이 다양한 사회적 요구를 수용해야 기업의 지속적인 발전, 생존 그리고 성장이 가능한 시대가 된 것이다.

일반적으로 CSR은 내부 CSR과 외부 CSR로 구분할 수 있다. 내부 CSR은 CSR 활동 중 주로 고용기회, 고용안정성, 임금 및 소득분배, 노동, 삶의 질, 노동인권, 노사관계, 건강한 직장 등 조직내부 운영과 관련된 활동을 의미한다. 외부 CSR은 조직의 외적인 이미지와 명성을 높이기 위한 활동 즉 이해관계자 및 지역사회, 지배구조 및 공정운영 등으로 구분하고 있다(Welford, 2005). 이러한 요소는 실증분석에서 고용노동 관련 대체변수로 활용할 수 있다.

기업은 세금 납부, 고용창출 이외에도 다양한 방식으로 사회에 기여와 공헌을 지속적으로 하고 있다. 그 규모는 기업의 매출액에 대비하여 지속적으로 증가하고 있는 실정이다.<sup>3)</sup> 최근에는 기업들은 CSR 관련 비용을 일회성으로 지출하기 보다는 각 기업의 철학과 비전, 사회적 이슈의 실천을 위한 관점으로 바뀌고 있다. 이는 정부의 사회적 가치 실현을 위한 참여 분위기와 소비자들의 인식변화를 고려한 보다 적극적인 사업 및 마케팅 전략에도 기인하는 것으로 해석된다.

기업을 향한 소비자들의 기대와 행동도 바뀌고 있다. 즉 기업이 이익추구뿐만 아니라 공정성, 환경보호, 사회적 기여 등 사회적 가치에도 관심을 가지기를 바라고 있다. 소비자들은 사회에 기여하거나 긍정적인 영향을 미치는 회사의 제품에 대해 추가로 비용을 지불하더라도 해당 기업의 제품을 구매할 의향을 보이고 있다. 반면 그렇지 않은 기업에 대해서는 불매운동, 항의시위 등 다양한 방식으로 영향력을 행사하려는 경향을 보여준다.

1990년대 이후 다국적기업이 연루된 환경파괴, 아동노동 착취, 분식회계, 뇌물, 부패 등 일련의 사건들이 많이 발생하였다. 그 결과 전 세계적인 시민운동을 통한 기업비판운동, 불매운동 등도 일어났다. 이러한 과정을 거치면서 기업의 역할은 단순히 경제적 책임을 넘어

3) 우리 기업의 사회공헌 현황을 간략히 정리하면 다음과 같다. 대표 사회공헌 프로그램은 New 5W 1H 원칙(Who, When, to Whom, What, How, Why)에 따라 구분하고 있다. 우리 주요 기업의 사회공헌비용 규모와 그 지출비율은 대체로 다음과 같다. 주요 기업 220개사가 2019년 한 해 동안 지출한 사회공헌비용 총 규모는 2조 9,927억 7,110만 원, 평균 금액은 136억 351만 원으로 조사되었다. 매출액 대비 사회공헌 지출 비율은 0.2%, 세전이익 대비 사회공헌 지출비율은 4.0%로 나타났고, 분야별로는 취약계층 지원에 대한 지출비중(33.5%)이 가장 높았으며, 이어 교육·학교·학술(10.6%), 문화예술·체육(9.2%), 지역경제 활성화(5.6%) 순으로 나타났다.(한국경제인연합회, 2020)

사회적 책임과 환경적 책임 영역까지 확장된다. 다국적기업들이 글로벌 공급사슬(Supply Chain)을 통해 하도급 기업과 파트너 기업 등 거래업체에 대한 엄격한 CSR을 요구함에 따라 이들 기업의 공급사슬에 편입되어 있는 해외진출 기업들도 CSR을 요구받고 있다(남영숙, 2011). 특히 글로벌화의 확대, 반복되고 있는 글로벌 경제 위기, 코로나 팬데믹 등에 따른 양극화의 심화는 CSR에 대한 세계적인 관심과 요구가 급속히 확산되는 계기가 되고 있다. 그리고 기업들의 사회적 영향력이 커지면서 그들이 누리게 된 지위에 걸 맞는 역할과 책임을 다해야 한다는 기대도 높아지고 있다. 그 결과 CSR은 이제 단순히 기업의 생존을 위한 선택 사항이 아닌 필수적인 조건이 된 것이다.

국제적으로도 기업의 사회적 책임에 대한 구체적 기준을 설정하는 작업을 하고 있다. 국제표준화기구인 ISO에서는 2010년 11월 기업의 사회적 책임에 관한 국제 표준으로 ISO 26000을 발표했는데 여기에서는 지배 구조, 인권, 노동 관행, 환경, 공정거래, 소비자 이슈, 공동체 참여 및 개발 등 일곱 가지 핵심 이슈를 제시하고 있다.<sup>4)</sup>

본 논문은 CSR의 여러 핵심이슈 중 고용노동과 관련한 CSR이 기업성장에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 고용노동 관련 CSR 변수를 활용하여 분석하였다. 대다수의 고용노동 관련 기업의 사회적 책임 활동 등 비재무적 요소가 기업이 경영성장에 미치는 기존 연구에서는 외부 CSR을 중심으로 분석하고 있다. 반면 본 논문에서는 내부 CSR을 중심으로 하여 고용노동과 관련한 변수를 활용하여 분석하였다.

## Ⅱ. 이론적 배경 및 선행연구 분석

### 1. 이론적 배경

Friedman은 CSR을 주주들의 의사를 존중하여 기업을 경영하는 것으로 법이나 윤리적 관행을 지키면서 가능한 많은 이윤을 창출하는 것으로 정의하였다(Friedman, 1970). 반면 Carroll은 CSR을 기업의 주주, 고객, 종업원, 거래업자, 경영자, 노동조합, 지역사회 등 이해관계자들이 법적이든 법적이 아니든 간에 주어진 상황 내에서 그들이 윤리적으로 추구하려고 행하는 모든 행동으로 규정하고 있다(Carroll, 1979).

CSR은 대체로 도구적(Instrumental), 통합적(Integrative), 윤리적(Ethical) 이론 등 세 가지로 나누어 설명한다. 도구적 이론에서는 기업을 부를 창출하기 위한 도구로 인식하고 부의 창출을 기업의 사회적 목표로 본다. 즉 도구적 이론에는 기업의 이윤 극대화 목적에 따라 주주 가치의 극대화, 경쟁적 우위를 달성하기 위한 전략, 공익 연계 마케팅 등의 이론들

4) 이에 관한 것은 <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>를 참고할 것.

을 포함하고 있다. 통합적 이론은 기업이 자신의 존립과 지속성 및 성장을 위해 사회에 의존해야 한다는 관점에서 기업이 어떻게 사회적 요구를 통합시키는가에 대한 이론이다. 여기에는 이슈 관리, 공공 책임성 원칙, 이해관계자 관리, 기업의 사회적 성과 등의 내용들이 포함되어 있다. 윤리적 이론은 기업과 사회의 관계가 윤리적 가치로 연계되어 있다고 보며, 기업은 사회적 책임을 다른 무엇보다 윤리적 의무로 받아들여야 한다고 주장한다. 규범적 이해관계자 이론, 보편적 권리, 지속가능한 발전, 공공선과 관련한 이론들이 여기에 포함된다(Garriga, E. & Mele, D., 2004; 남영숙, 2004).

본 논문에서는 기존 CSR에 대한 정의, 즉 기업의 영리추구 과정에서 사회적 공익을 보호하고 향상시킬 수 있도록 하는 의무와 EU에서 활용하고 있는 기업 스스로가 자신의 사업 활동을 행할 때나 이해관계자와의 상호관계에서 자발적인 사회적, 환경적 요소들을 함께 고려하는 것 등을 모두 포괄하는 의미로 정의하여 사용한다. 즉 여기에는 경제적 책임, 사회적 책임, 환경적 책임 그리고 이해관계자에 대한 책임 등의 차원에서 접근하고 있다.

## 2. 선행연구 분석

CSR 관련 연구는 대부분 기업가치, 재무성과 등의 재무자료 변수를 포함하고 있는 자료는 경실련 산하 경제정의연구소의 KEJI Index(상장기업의 CSR Index), 한국신용평가의 KIS-Value, 한국기업지배구조원(CG data) 등을 활용하고 있다. KEJI Index는 1991년부터 매년 측정하여 발표하고 있다. 이는 국내 최초의 사회책임 평가모델로 7가지 분야(건전성, 공정성, 사회봉사기여도, 소비자 만족도, 환경보호 만족도, 종업원 만족도, 경제발전 기여도 등) 대한 CSR 성과를 종합적으로 측정한 지수이다. KIS-Value는 부채비율, ROA(자산수익률), 기업규모 등 재무데이터와 EVA(경제적 부가가치) 등 추출한 자료이다.

활용한 변수는 주로 CSR 평가지수, 기업가치(Tobin's Q : [기말시가 총액+부채 장부가치]/자산장부가치)등이고 분석모형은 빈도, 상관분석, 3-Step Regression 등이다. 이를 근거로 하여 기업특성 요인(변화)과 CSR 성과와의 관계, CSR 성과와 경제적 성과의 관계, CSR 성과와 지속성장성과의 관계 등의 내용을 주로 분석하고 있다.

다음으로 CSR이 기업의 경영성과에 미치는 영향을 중심으로 한 연구들이 많다. 이런 연구에서는 주로 기업의 교육훈련비, 여성고용, 핵심역량, 조직역량, 기업특성, 노동유연화, 비정규직 활용, 기업가정신, 기술혁신역량, 연구개발 활동 등의 변수를 활용하고 있다. 다만, 무엇을 기업의 경영성과로 볼 것인지 명확히 정의할 필요가 있다. 이를 통해 기업의 교육훈련이 인적자원 성과에 미치는 영향, 교육훈련 투자가 기업가치에 미치는 영향 그리고 경영성과가 기업가치에 미치는 영향 등 다양한 분석도 가능할 것이다.

기업의 경영성과와 관련한 분석 자료는 기업 관련 변수가 포함된 자료를 중심으로 하고 있다. 또한 분석 방법은 상관분석 등 기초통계, 회귀분석, 패널분석 등 다양한 방법을 활용

하고 있다. 구체적으로 자료는 지역기업 표본, 제조기업 재무자료, 인적자본기업패널(HCCP), 사업체 패널(WPS) 등 원자료를 주로 이용하고 있다. 분석방법은 패널분석(Time-Series Cross-Section Regression), 위계적 선형모형(HLM), 다중회귀분석, 상관분석 등을 적용하고 있다. 세부 분석내용은 기업성과(가치)에는 Tobin's Q 사용, (산업별)교육훈련비, 생산성 수익성, 경영자 특성 등 변수를 주로 사용하였고, 1인당 순이익을 이용한 교육훈련비 효과(기업규모 구분, 대-중소기업) 등을 분석하고 있다.

CSR 활동이 재무성과에 어떠한 영향을 미치는지를 경제정의연구소의 KEJI 점수와 잡플래닛의 직무만족도 점수를 토대로 연도-기업 데이터 206개를 헤크만 2단계 모델을 활용하고 있다. 직무만족도와 기업규모를 중심으로 분석한 결과는 다음과 같다. 직원의 직무만족도 측면에서는 CSR과 재무성과 간의 관계는 긍정적으로 매개하는 것으로 나타났고, CSR이 직무만족도에 미치는 영향은 기업규모가 클수록 약화되는 경향이 있었다(이중원 외, 2020). 기업의 사회적 책임이 조직신뢰와 충성도 및 구매의도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구도 있다. 다음은 관리직, 대학생, 대학원생을 대상으로 조사·분석한 결과이다. CSR이 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미치고, 조직신뢰는 충성도와 구매의도에 긍정적인 영향을 미치며, 충성도는 구매의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(지연정 외, 2019).

CSR과 인적자원개발의 관계를 분석한 후 이를 바탕으로 기업의 경쟁력과 구성원의 역량강화를 관련한 연구도 있다. HCCP를 이용하여 국내 기업 근로자 약 1만 명을 대상으로 한 근로자용 데이터를 바탕으로 CSR과 관련된 변수(인재우대, 커뮤니케이션과 신뢰, 기업문화, 교육참여 효과)를 외생변수로 하고 인적자원개발 관련 변수(인적자원경쟁력수준, 조직몰입, HRD참여효과)를 내생변수로 설정하여 인과관계를 살펴본 것이다. 분석 결과는 다음과 같다. CSR 중 커뮤니케이션과 신뢰, 기업문화, 교육훈련참여 효과는 기업의 인적자원경쟁력수준과 조직몰입에 유의한 영향을 미치고, 인재우대, 커뮤니케이션과 신뢰, 교육훈련참여 효과는 기업의 HRD 참여효과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김봄이 외, 2019).

CSR 활동성과가 기업 가치에 미치는 영향을 2011~2016년 간 한국거래소 유가증권시장에 상장되어 있는 기업들을 대상으로 분석한 연구가 있다. 분석 결과는 다음과 같다. CSR 활동성과는 재무성과 지표인 자산순수익률(ROA)과 시장조정수익률과 부정적인 관계에 있고, CSR 활동성과가 높은 기업들은 자산순수익률(ROA), 기업규모가 큰 기업, 성장률이 낮은 기업들인 것으로 나타났다. 또한 한국 기업들이 변화하는 글로벌 시장의 새로운 규범에 맞추어 생산 활동을 지속하기 위해서는 CSR 활동에 대한 투자가 필요함을 주장하고 있다(라영수, 2018).

기업의 사회적 책임 지속성이 기업의 미래 투자활동과 재무성과에 미치는 영향을 분석한 연구도 있다. 즉 CSR이 기업의 미래 투자활동과 기업의 이해관계자들에게 중요한 의미를 갖는 재무성과(총자산순이익률, 유동비율, 부채비율, 매출액성장률)와의 연관성을 분석하였다. 경제정의실천연합(경실련)산하 경제정의연구소에서 매년 발표하는 경제정의지수(KEJI

Index)를 사용하여 CSR 향상을 위한 투자활동과 재무성과의 관계에 미치는 영향을 분석하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 경제정의지수와 기업의 투자활동의 관련성에서 광고선전비, 복리후생비, 교육훈련비 등 재무성과 관련 변수에서 모두 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보였다. 그렇지만 t-1년도의 변수를 대비하여 차이 계산의 범위를 2년으로 확장한 관련에서는 광고선전비는 유의한 정(+)의 관계를 보였지만 복리후생비, 교육훈련비는 유의한 정(+)의 관계를 보이지 않았다(임대규, 2017). 이 연구는 매우 중요한 시사점을 제시한다. CSR의 지속성과 교육훈련비의 영향정도를 보다 구체적으로 볼 수 있다. CSR이 단기적 관점에서 일회성으로 그칠 경우 그 영향과 효과가 어떠한지를 볼 수 있다. 그리고 중장기적 관점에서 투자 개념으로 볼 수 있는 교육훈련비에 미치는 영향을 통해 CSR 활동이 사람과 인적자원개발에서 갖는 의미를 유추해 볼 수 있다. 이 연구결과는 CSR 활동 중 교육훈련에 대한 지속적인 투자와 관심이 필요함을 보여준다 할 수 있다.

기업의 사회적 책임의 매개효과를 지배구조와 기업성과를 중심으로 분석한 연구도 있다. 즉 기업의 지배구조 변화가 CSR 활동과 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 기업지배구조의 적정성은 CSR에 정(+)의 영향을 미치고 지배구조 적정성 세부항목 중 공시적정성이 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(김덕호 외, 2013).

이상의 선행연구에서 보듯이 CSR은 기업의 지배구조, 재무성과, 기업가치, 조직신뢰, 충성도, 구매의도 등 외부 CSR을 중심으로 분석하여 왔다. 최근 글로벌 표준으로서의 CSR이 강조되고 있고 그 필요성이 커지고 있다. 이에 따라 CSR 활동을 원만하고 체계적으로 수행하기 위해서는 기업 내부에서의 CSR이 무엇보다 중요함을 알 수 있다. 그 간 기업 내부 CSR에 대한 분석이 활발하게 이루어지지 않고 있었다. 기업의 외부 CSR과 함께 내부 CSR에 대한 관심과 필요성이 증가하고 있음을 고려하여 본 논문에서는 기업 내부 CSR에 초점을 맞추어 분석할 것이다. 특히 고용노동, 인적자원개발 영역에 초점을 두고 분석함으로써 CSR의 지속성과 효과성을 제고할 수 있는 계기가 될 것이다.

### Ⅲ. 분석자료 및 분석 방법

#### 1. 분석자료

분석 자료는 인적자본기업패널(HCCP) 자료를 사용하였다. HCCP는 우리나라 기업이 지닌 인력의 양적·질적 수준을 파악한 후 기업의 인적자원을 추적해가는 과정과 내용을 파악하기 위한 자료이다. HCCP 관련 조사는 한국직업능력개발원 주관으로 2005년도에 처음

시작하였다. 그 후 동일한 기업을 대상으로 격년(2년) 단위로 추적 조사하는 중장기 패널조사로 수행되고 있다. 또한 HCCP의 표본 기업의 인적자원 정보는 설문조사를 통해 수집하고 그리고 NICE신용평가정보(주)의 기업 재무정보와 특허청의 특허정보 등 부가적인 2차 데이터를 병합한 후 기업 단위로 작성하여 제공되는 Linked-Survey-Secondary-Dataset이다.

HCCP 조사는 크게 기업 전반에 대한 조사(기업 조사)와 기업 구성원에 대한 조사(근로자 조사)로 구성된다. 근로자 조사는 다시 팀장 조사와 팀원 조사로 나누어진다. 기업 조사의 설문은 각 기업의 관련 담당자가 응답하고 근로자 조사는 팀 단위로 팀장 및 팀원을 나누어 조사한다. 산업의 구분은 제조업, 금융업, 비금융서비스업 등으로 나누어하여 실시한다. 기업 설문지는 경영일반, HR부서, 인적자원관리(직급과 직무, 채용, 평가, 승진, 보상, 핵심인재, 고용조정과 퇴직지원, 노동조합), 인적자원개발(교육훈련의 기획, 교육훈련 실시현황, 교육훈련 투자 및 성과, 정부 직업능력개발지원 사업, 능력과 자격), 인력현황 등으로 나누어 구성되어 있다. 본 논문에서는 HCCP 조사가 분석대상 변수와 관련하여 1~2차 및 3~6차 Wave 자료가 단절되어 있어서 3~6차(2011, 2013, 2015, 2017년) Wave 자료만 활용하였다.

## 2. 분석 방법

CSR과 관련 대다수의 연구에서는 기업가치(Tobin's Q)와 CSR 간의 인과관계, 상관관계를 다루고 있다. 시차를 고려한 패널분석에서는 주로 정태패널(static panel analysis)과 동태패널(dynamic panel analysis) 방법을 사용하여 분석하고 있다. 정태분석은 균형상태를 전제로 한 분석인 반면 동태분석은 여건의 변동과 시간의 변동을 고려하면서 여러 가지 경제현상 간의 상호의존관계를 분석하는 것이다.

본 논문에서는 CSR이 기업경영성과 및 가치 등에 어떤 영향을 미치는지 분석하기 위하여 정태패널 시스템 일반화적률법(System Generalized Method of Moment, SGMM)을 사용하였다. 즉 전기( $t-1$ )의 고용노동 관련 CSR 활동이 당기( $t$ )의 매출액과 매출액 증가율에 영향을 미칠 수 있으므로 그 영향 여부와 정도를 추정하는 것이다. 일반적으로 일반화적률법은 모집단의 모멘텀과 표본의 모멘텀을 가능한 일치시키는 모수를 선택하는 계량경제학 방법론이다. 이 방법은 모수의 분포와 자료 생성 과정에서 어떠한 가정도 필요하지 않아 매우 유연하고 강력한 모수 추정 방법이다. 시스템 일반화적률법의 이점 중 하나는 다른 패널 분석 검정방법보다 추정의 효율성(efficiency)을 개선시킬 수 있다는데 있다. 다만 이를 통한 패널분석을 하기 위해서는 몇 가지 선결조건이 요구된다. 그 조건은 다음과 같다. 아래 제시된 기본 회귀추정식(data-generating process)에서 표본기간( $T$ )이 짧고 개별개체 수



( $N$ )가 많아야 하며, 내생변수는 동태적으로 자신의 과거 값에 의존해야 하고, 임의적으로 분포된 고정개별효과(arbitrarily distributed fixed individual effect)가 있어야 하고, 일부 설명변수에 내생성이 존재하여야 하며, 일부 외생변수는 완전히 외생적(strictly exogenous)이지 않아야 한다는 등의 요건이 필요하다(Roodman, 2009; 김정현 외, 2015).

$$y_{it} = \alpha y_{it-1} + \mathbf{x}_{it}'\boldsymbol{\beta} + v_{it}, \quad i = 1, \dots, N, \quad t = 1, \dots, T$$

$$v_{it} = \mu_i + \varepsilon_{it}$$

$$E[\mu_i] = E[\varepsilon_{it}] = E[\mu_i \varepsilon_{it}] = 0$$

$v_i$  : 관찰되지 않은 개별 - 수준 효과(unobserved Individual effects)

$\varepsilon_{it}$  : 관찰된 잔차(observation-specific errors)

선행연구에서 살펴보았듯이 많은 연구들은 Pooled OLS 혹은 정태모형으로 CSR이 기업 가치 및 수준에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고 있다. 그리고 이를 확장하여 동태적 전망모형(Dynamic Projection Model, DPM)을 통해 기업가치의 동태적 형태를 반영하여 CSR이 기업성과에 미치는 장기적 효과를 포착할 수 있었다. CSR 활동 관련 변수는 다양하지만 본 논문에서는 고용노동 관련 CSR 활동에 초점을 두고 있다. 이를 위하여 HCCP에서 조사하고 있는 변수를 중심으로 재구성해 보았다. 이를 대분류, 중분류 및 세부변수로 정리하면 크게 노동인권 및 노사관계, 고용창출 및 지속가능성, 인적자원개발 및 투자 등의 영역으로 구분할 수 있다. 노동인권 및 노사관계 영역에서 고용기회 보장은 양성평등(정규직 중 여성 근로자 비율, 여성 관리자 비율 등)과 정규직 채용 비율, 비정규직 근로자 비율, 주 40시간 근무 실시 여부 등을 세부변수로 활용 가능하다. 노사관계는 노동조합 가입률을 세부변수로 활용할 수 있다. 고용창출 및 지속가능성 영역에서 신규고용 및 안정성은 신규 채용자 수, 정규직 근로자 평균 근속연수를, 임금은 매출액 대비 1인당 인건비 증가율을 그리고 소득분배는 노동소득분배율, 정규직과 비정규직 임금격차 등을 고려할 수 있다. 인적자원개발 및 투자 영역에서는 1인당 교육훈련비, 매출액 대비 교육훈련비, 1년 이내 교육훈련 받은 근로자 비율 등을 세부변수로 활용할 수 있다.

〈표 1〉 CSR 관련 변수 추출

대분류	중분류	변수(세부지표)
노동인권 및 노사관계	고용기회 보장	- 양성평등(정규직 중 여성 근로자 비율, 여성 관리자 비율) - 정규직 채용 비율 - 비정규직 근로자 비율 - 주 40시간 근로 실시 여부
	노사관계	- 노동조합 가입률

고용창출 및 지속가능성	신규고용 및 안정성	- 신규 채용자 수 - 정규직 근로자 평균 근속연수
	임금	- 매출액 대비 1인당 인건비 증가율
	소득분배	- 노동소득분배율 - 정규직과 비정규직 간 임금격차
인적자원개발 및 투자	교육훈련	- 1인당 교육훈련비
		- 매출액 대비 교육훈련비
		- 1년 이내 교육훈련 받은 근로자 비율

본 논문에서는 종속변수는 기업의 매출액, 매출액 증감분, 노동생산성을 사용하였고 독립변수는 기업특성변수, 혁신활동변수, CSR변수 등을 활용하였다. 기업특성변수는 자산규모, 부채규모, 자기자본비율과 혁신활동변수로는 R&D 핵심인력 수, R&D 투자비용, 신제품 출시 여부, 특허보유 여부 등을 사용하였다. 또한 CSR변수는 위에서 추출한 노동인권 및 노사관계, 고용창출 및 지속가능성, 인적자원개발 및 투자 등의 변수를 활용하였다.

〈표 2〉 분석 변수

구분	활용 변수
종속변수	- 매출액, 매출액 증감분, 노동생산성
기업특성변수	- 자산규모, 부채비율, 자기자본비율
혁신활동변수	- R&D 핵심인력 수, R&D 투자비용, 신제품 출시 여부, 특허보유 여부
CSR 변수	- 〈표1〉 CSR 관련 추출 변수

#### IV. 분석 결과

먼저 Pooling한 HCCP의 표본을 대상으로 기초통계량을 확인하였다. 분석한 기업의 매출액 평균은 7조 694억 원이며 매출액 평균 증가율은 해당기간 동안 22%로 나타났다. 그리고 인건비 총액은 평균 2천 829억 원이며 교육훈련비는 평균 41억 원이었다. 인건비 총액 대비 교육훈련비, 고용보험 중 직업능력개발사업 납입액은 매우 작은 것으로 나타났다. 그 결과 표본 기업들의 교육훈련비를 포함한 직업능력개발 관련 부문에 대한 투자와 납부액은 매우 낮게 집계되었다. 노동조합 가입자 수는 평균 595명, 비정규직의 정규직 전환인원은 평균 36명, 정규직 채용인원은 평균 68명 그리고 비정규직 채용인원은 39명으로 나타났다.

〈표 3〉 변수 기초통계량

(단위: 억 원, 명, %)

	변수 설명	N	평균	표준오차	최소값	최대값
종속변수	매출액	1,862	70,694.62	252,498.70	17.52	3,917,170
	매출액 증가율	1,823	22.37	632.16	-98.89	26,890.1
기업특성 변수	유동자산 총액	1,761	24,127.84	89,419.16	62.5989	1,392,480
	투자자산 총액	1,739	16,809.85	101,296.40	0.15	1,948,010
	부채 총액	1,862	20,8164.90	1,679,362.00	19.6794	29,800,000
	설립연혁	1,923	33.47	17.20	2	120
혁신활동 변수	전체 대비 연구개발 인력 비율	1,381	9.42	9.21	0	83.65
	전체 대비 여성 근로자 비율	1,923	20.57	16.81	0	93.71
CSR변수	전체 대비 비정규직 비율	1,923	6.96	12.77	0	93.91
	전체 대비 석사이상 근로자 비율	1,910	4.96	6.41	0	71.70
	인건비 총액	1,822	2,829.68	13,642.28	4.708	269,615.7
	교육훈련비	1,347	41.84	174.55	0.0018	2,702.7
	교육훈련비(총액)	1,772	0.05	0.20	0.0001	2.91
	광고선전비	1,409	386.38	1747.90	0.0027	25,504.1
	고용보험 중 직업능력 개발사업 납입액	1,580	0.03	0.08	0	1.40
	노동조합가입자 수	831	595.85	1,603.25	3	20,000
	정규직 총원	1,923	746.03	1,792.82	10	21,217
	전체 근로자 대비 20대 근로자 비율	1,915	19.17	12.42	0	100
	전체 근로자 대비 50대 근로자비율	1,915	13.56	11.82	0	95.22
	전체 근로자 대비 연구개발인력 비율	1,381	9.42	9.21	0	83.65
	정규직 채용인원	1,880	68.46	157.20	0	2,544
	정규직 신규채용인원	1,882	45.92	182.89	0	4,561
	비정규직의 정규직 전환인원	1,872	36.34	107.11	0	2,320
	비정규직 채용인원	1,879	39.15	139.97	0	4,750
	정규직 여성 채용인원	1,866	23.80	79.46	0	2,036
	정규직 여성 신규채용 인원	1,865	19.29	64.56	0	2,036

자료: 인적자본기업패널(3~7차 wave) 원자료, 한국직업능력개발원

분석에 활용된 표본은 전체 831~1,923개였으나 4차 Wave 모두 응답한 224개를 대상으로 분석하였다. 종속변수를 로그매출액으로 분석한 결과는 다음과 같다. 고용노동 관련 CSR 활동은 연구개발 인력, 인건비, 노조가입원수 등에서 정(+)의 효과로 유의하게 나타나서 기업성장에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 비정규직으로의 전환, 비정규직 채용 등의 변수에서는 음(-)의 효과가 유의하게 나타나 고용노동 관련 CSR 활동이 비정규직으로 전환을 줄이고 비정규직 채용을 감소시키는 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 고용노동 관련 CSR 활동이 소속 근로자 및 채용 전반에 영향을 미치며, 근로자의 후생증가와 함께 기업의 경영성장에 긍정적으로 기여하고 있음을 보여주는 것이다.

〈표 4〉 SGMM 추정 결과(로그매출액)

변수 설명		추정치	p-value
종속변수	L. log 매출액	-0.116	(0.150)
	매출액 증가율	-0.000	(0.000)
기업특성변수	log 유동자산총액	0.582***	(0.168)
	log 투자자산총액	0.072**	(0.030)
	log 부채총액	0.228**	(0.111)
	log 설립연혁	-1.238**	(0.497)
혁신활동변수	전체 대비 연구개발인력 비율	0.006*	(0.003)
	전체 대비 여성 근로자 비율	-0.004	(0.010)
	전체 대비 비정규직 비율	-0.000	(0.002)
	전체 대비 석사이상 근로자 비율	-0.010	(0.011)
CSR변수	log 인건비	0.255**	(0.127)
	log 교육훈련비	0.015	(0.021)
	log 교육훈련비 총액	0.022	(0.028)
	log 광고선전비	0.081***	(0.023)
	log 직업능력개발사업 납입액	-0.007	(0.021)
	log 노동조합가입원 수	0.107**	(0.048)
	정규직 총원	-0.000	(0.000)
	전체 대비 20대 근로자 비율	0.000	(0.003)
	전체대비50대 이상 근로자 비율	-0.001	(0.002)
	정규직 채용인원	-0.001	(0.001)
	정규직 신규채용인원	0.001	(0.001)
	비정규직의 정규직 전환인원	0.002*	(0.001)
	비정규직 채용인원	-0.001***	(0.000)
	정규직 여성 채용인원	-0.001	(0.002)
	정규직 여성 신규채용인원	-0.001	(0.002)
	Constant	4.372	(3.111)
	Observations	224	
	Number of id	112	

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

자료: 인적자본기업패널(3~7차 wave) 원자료, 한국직업능력개발원

이와 함께 종속변수를 매출액 증감률로 실시한 분석 결과는 다음과 같다. CSR 활동이 매출액 증감률에는 유의하지 않게 추정되어 CSR 활동이 총매출액과는 달리 매출액 증감률에는 영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다. 이는 CSR 활동을 제약하는 장애요인으로 작용할 수도 있음을 보여주었다. 매출액 증감률 추정결과는 <부표>로 제시하였다.

## V. 결론

CSR 활동은 기업의 이미지 제고, 영업이익 증대 등의 목적 외에도 기업의 생존 및 지속가능성, 사회적 가치, 사회적 기여 등 매우 중요한 의미를 지니고 있을 뿐만 아니라 중요한 기능을 수행하고 있다. 본 논문에서는 CSR 활동 중 내부 CSR에 초점을 두고 고용노동과 관련한 CSR 활동이 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다.

분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 고용노동 관련 CSR 활동은 다양한 독립변수 중 연구개발 인력, 인건비, 노조가입원수 등에서 통계적으로 유의한 정(+)의 효과가 있음을 발견되었다. 이는 내부 CSR 활동 중 연구개발과 인력채용, 노동조합의 활성화가 기업성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여준다.

둘째, 변수 중 정규직에서 비정규직으로의 전환, 채용 시 비정규직으로의 채용 등에서는 통계적으로 유의하게 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 CSR 활동 중 이러한 변수들은 비정규직에 대한 채용과 비정규직으로의 전환을 감소시켜 기업의 성과를 높이는 것을 의미하는 것으로 나타났다.

셋째, 이상의 결과는 다양한 CSR 활동 중 내부적으로 고용노동 나아가 인사노무와 관련한 변수들에 대한 투자를 증가시키면 기업성과를 제고시킬 수 있다는 중요한 의미를 담고 있다. 따라서 기업들이 대외 이미지 제고 및 홍보활동 강화를 통하여 기업의 사회적 가치 증대에 기여하는 것도 중요하고 필요할 것이다. 그러나 인력채용 증가, 연구개발 투자 강화, 노조활동 인정 등 내부적인 CSR 활동이 기업의 경영성과를 증대시키는데 매우 중요한 역할을 한다는 것을 시사한다.

본 논문이 이러한 유의미한 분석 결과에도 불구하고 몇 가지 한계가 있다. 그 한계는 다음과 같다.

첫째, 본 논문의 목적 중 하나가 CSR 활동이 매출액과 매출액 증감률에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것이었다. 매출액 변수에는 유의미한 결과를 보여주었으나 매출액 증감률에는 추정치와 유의도의 해석이 모두 어렵다는 결과가 도출되었다. 매출액 증감률은 전기에 CSR 관련 활동, 투자 등이 다음기에 유의한 영향으로 나타났다. 그러므로 새로운 투

자와 관심을 가질 수 있다는 것을 고려할 때 매출액 증감률에 대한 분석 결과가 용이하지 않음은 매출액과는 또 다른 의미에서 CSR을 제약하는 요인으로 작용할 수도 있음을 보여주는 것이다.

둘째, CSR 활동과 내용 결정 시 내부와 외부 CSR 활동의 결정과정, 비중, 사업방식 선택 등 기업의 의사결정 과정과 그 결과의 차이도 매우 중요할 것이다. 그러나 본 논문에서는 이를 정확하게 살펴볼 수 없었다. 기존 선행연구의 부재와 함께 활용변수의 적정성, 지표의 모호함 등도 이를 수행하는데 어려움이 있었다. 이러한 연구의 한계는 추후 후속연구 등에 반영하여 수행되기를 기대한다.

## 참고문헌

- 김덕호 · 김주한 · 김중화 · 천세학. (2013). 기업의 사회적 책임의 매개효과: 지배구조와 기업성과를 중심으로. *상업교육연구* 제27권1호.
- 김봄이 · 나동만 · 임자은. (2019). 인적자원역량 강화를 위한 기업의 사회적 책임. *한국직업능력개발원*.
- 김선화 · 이계원. (2013). 기업의 사회적 책임활동(CSR) 관련 연구들에 대한 검토 및 향후 연구방향. *대한경영학회지* 제26권9호.
- 김정현 · 전성범. (2015). 광주전남지역 금융의 현황과 활성화 방안. *한국은행*.
- 남영숙. (2011). 기업의 사회적 책임(CSR)의 글로벌 트렌드와 지역별 동향 연구. *이화여자대학교 국제대학원 글로벌사회적책임센터*.
- 라영수. (2018). 기업의 사회적책임활동성과가 기업 가치에 미치는 영향. *경영컨설팅연구* 제18권2호.
- 이윤탈. (2020). 기업의 투명성과 사회적 책임 활동 사이의 관계에 관한 연구. *기업경영리뷰*. 제11권제2호.
- 이중원 · 박철. (2020). 기업의 사회적 책임(CSR) 활동이 재무성과에 미치는 영향: 직무만족도와 기업 규모를 중심으로. *경영학연구* 49(4). *한국경영학회*.
- 임대규. (2017). 기업의 사회적 책임 지속성이 기업의 미래 투자활동과 재무성과에 미치는 영향. *산업혁신연구* 제33권2호.
- 지연정 · 이승희 · 김영형. (2019). 기업의 사회적 책임활동이 조직신뢰와 충성도 및 구매의도에 미치는 영향. *산업융합연구* 제17권4호.
- 전국경제인연합회. (2020). 2020 주요 기업의 사회적 가치 보고서.
- 한국직업능력개발원. (2018). 인적자본기업패널 기초분석보고서.
- Carroll, A. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate preformance. *The Academy of Management Review*, 4(4).
- David Roodman. (2009). How to do Xtabond2: An introduction to difference and system GMM in STATA. *Sage Journals*.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine*, 13, September.
- Garriga, E. and Mele, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory, *Journal of Business Ethics*, 53.
- International Monetary Fund. (1988). Draft manual on fiscal transparency. Washing.D.C : IMF.
- Mohin, Tim. (2012). The top ten trends in CSR for 2012. *Forbes* (January 18).  
<http://www.forbes.com/sites/ofrbesleadershopforum/2012/01/18>.
- Richard Welford. (2005). Corporate Social Responsibility and Environmental Management.
- Standars & Poor's. (2002). Transparency and disclosure. available at [http://www. standardpoors.com](http://www.standardpoors.com).
- Vishwanath. T. and Kaufman. D. (1999). Toward transparency in finance and governance. *The World Bank Draft*.
- Wang T., and Bansal, P. (2012). Social responsibility in new ventures: Profiting from a

long-term orientation. Strategic Management Journal, 33(10).  
<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

투고일자 : 2021. 06. 07

수정일자 : 2021. 06. 15

게재일자 : 2021. 06. 30



&lt;부표&gt;

&lt;부표 1&gt; 변수 기초통계량(log 변환)

변수 설명	N	평균	표준오차	최소값	최대값
log 매출액	1,862	19	1.56	12.07	24.39
매출액 증가율	1,823	22	632.16	-98.89	26,890.05
전체 근로자 대비 여성 근로자 비율	1,923	21	16.81	0	93.71
전체 근로자 대비 비정규직 비율	1,923	7	12.77	0	93.91
전체 근로자 대비 연구개발인력 비율	1,381	9	9.21	0	83.65
전체 근로자 대비 석사이상 근로자 비율	1,910	5	6.41	0	71.70
log 인건비 총액	1,822	16	1.36	10.76	21.72
log 교육훈련비	1,347	10	2.47	2.89	17.11
log 교육훈련비 총액	1,772	4	2.06	0	10.28
log 광고선전비	1,409	12	2.77	3.30	19.36
log 고용보험 중 직업능력개발사업 납입액	1,547	4	1.57	0	9.55
log 유동자산 총액	1,761	18	1.43	13.35	23.36
log 투자자산 총액	1,739	16.28	2.50	7.31	23.69
log 부채 총액	1,862	18	1.92	12.19	26.42
log 설립연혁	1,923	3	0.55	0.69	4.79
log 노동조합가입자 수	831	5	1.26	1.10	9.90
정규직 총원	1,923	746	1,792.82	10	21,217.00
전체 근로자 대비 20대 근로자 비율	1,915	19	12.42	0	100
전체 근로자 대비 50대 근로자 비율	1,915	14	11.82	0	95.22
전체 근로자 대비 연구개발인력 비율	1,381	9	9.21	0	83.65
정규직 채용인원	1,880	68	157.20	0	2544
정규직 신규채용인원	1,882	45.92	182.89	0	4561
비정규직의 정규직 전환인원	1,872	36.34	107.11	0	2320
비정규직 채용인원	1,879	39.15	139.97	0	4750
정규직 여성 채용인원	1,866	23.80	79.46	0	2036
정규직 여성 신규채용인원	1,865	19.29	64.56	0	2036

자료: 인적자본기업패널(3~7차 wave) 원자료, 한국직업능력개발원

〈부표 2〉 SGMM 추정 결과(로그매출액 증가율)

변수 설명	추정치	p-value
매출액 증가율		
전체 대비 여성 근로자 비율	1.563	76.738
전체 대비 비정규직 비율	3.049	15.074
전체 대비 연구개발인력 비율	36.874	24.751
전체 대비 석사이상 근로자 비율	0.493	62.379
log 인건비	234.384	624.349
log 교육훈련비	253.405*	144.653
log 교육훈련비 총액	-101.080	165.125
log 광고선전비	565.195*	322.450
log 직업능력개발사업 납입액	169.132	150.651
log 유동자산총액	-3,523.834**	1,593.060
log 투자자산총액	291.722	360.681
log 부채총액	2,667.033**	1,047.760
log 설립연혁	-4,410.310	3,316.002
log 노동조합가입원 수	1,245.127*	647.593
정규직 총원	-2.752	3.035
전체 대비 20대 근로자 비율	4.634	24.423
전체대비50대 이상 근로자 비율	9.232	16.812
정규직 채용인원	11.099	9.412
정규직 신규채용인원	-6.873	5.971
비정규직의 정규직 전환인원	-6.908	7.026
비정규직 채용인원	-4.552	4.553
정규직 여성 채용인원	19.772	23.715
정규직 여성 신규채용인원	-29.422	25.340
Constant	51,245.154**	22,208.259
Observations	219	
Number of id	111	

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

자료: 인적자본기업패널(3~7차 wave) 원자료, 한국직업능력개발원

<국문초록>

## 기업 투명성이 기업성장에 미치는 영향 분석 - 고용노동 관련 기업의 사회적 책임활동을 중심으로 -

이 상 직

1990년대 이후 다국적기업이 연루된 환경파괴, 아동노동 착취, 분식회계, 뇌물, 부패 등 일련의 사건들이 많이 발생하였다. 그 결과 전 세계적으로 기업의 사회적 책임(CSR)의 중요성이 강조된다. CSR 관련 연구는 기업 투명성 연구의 연장선이다. 마침내 CSR은 이제 단순히 기업의 생존을 위한 선택 사항이 아닌 필수적인 조건이 되었다.

본 논문은 기업의 사회적 책임 중 내부 CSR에 해당하는 고용노동 관련 CSR 활동이 기업성장에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위하여 고용노동 관련 CSR 변수를 활용하였다. 분석 자료는 인적자본기업패널(HCCP) 3~6차(2011, 2013, 2015, 2017년) Wave 자료를 사용하였다. 그리고 CSR 활동이 기업경영성과 및 가치 등에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위하여 정태패널 시스템 일반화적률법(System Generalized Method of Moment, SGMM) 방법론을 이용하였다. 종속변수로는 기업의 매출액, 매출액 증감분, 노동생산성을 사용하였다. 독립변수로는 기업특성변수, 혁신활동변수, CSR 변수 등을 활용하였다.

종속변수를 로그매출액으로 분석한 결과는 다음과 같다. 고용노동 관련 CSR 활동은 연구개발 인력, 인건비, 노조가입원수 등에 대해 정(+)의 효과로 유의하게 나타났다. 그 결과 고용노동 관련 CSR 활동은 기업성장에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 비정규직으로의 전환, 비정규직 채용 등의 변수에서는 음(-)의 효과가 유의하게 나타났다. 그 결과 고용노동 관련 CSR 활동이 비정규직으로 전환을 줄일 뿐만 아니라 비정규직 채용을 감소시키는 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉 고용노동 관련 CSR 활동이 재직 중 근로자 활동 및 신규 채용 전반에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 또한 고용노동 관련 CSR 활동이 근로자의 후생증가와 함께 기업의 경영성장에 긍정적으로 기여하고 있음을 보여주는 것이다.

한편, 매출액 증감률에 대한 분석 결과는 다음과 같다. 고용노동 관련 CSR 활동이 매출액 증감률에 유의하지 않은 추정치가 도출되었다. 즉 CSR 활동이 총매출액과는 달리 매출액 증감률에는 영향을 미치지 않아 CSR 활동을 제약하는 요인으로 작용할 수도 있음을 보

여주었다.

주제어: 기업의 사회적 책임(CSR), 기업 투명성, 고용노동, 매출액, 매출액 증감률, 기업 경영성과