

労働組合が ESG 行動に与える影響についての実証分析

齋藤 隆志

1. はじめに

本稿では日本企業のデータを用いて、労働組合の存在が ESG (Environment, Social, Governance) 行動に与える影響について、実証分析を行う。ここで ESG 行動とは、企業によって行われる環境・社会問題の解決や、企業統治の強化に向けた取り組みを指す。類似の概念として CSR (Corporate Social Responsibility) が存在するが、本稿では遠藤（2018）と同様に CSR の評価軸を指すものとして ESG という用語を用いる。

近年、日本企業が ESG 行動に積極的に取り組むようになった要因としては、国際的な枠組みが整えられた¹⁾こと、日本国内において政策による後押し²⁾があったこと、投資家が ESG 投資を増加させたことなどを挙げることができよう。ESG 投資は、短期利益を追求する株主を重視する企業統治のあり方では、社会の持続可能性が損なわれるという懸念から、社会の様々なステークホルダーを重視して社会の持続可能性を維持する企業に対して積極的に投資を行い、さらに企業統治にも関与していくという行動をともなうものである。そして企業自身が ESG 行動をとることによるメリット、具体的には上記のような方針を持つ投資家からの支持を得やすくなること、企業の経済的な価値と社会的な価値の両方を高められること、を見い出しているとも考えられる。

労働組合も株主以外の主要なステークホルダーであり、しかも日本の企業別組合は長期的に自らの企業を存続させるインセンティブがある。実際、企業が不祥事を起こして業績が悪化したり、株式市場からの評価が低下したりすれば、労働条件の悪化や企業の存続確率の低下によって労働組合員は悪影響を受ける。これを防ぐために、CSR 活動に関与するインセンティブがあるし、

1) そもそも ESG 投資は、2006年に国際連合の責任投資原則（PRI: Principles for Responsible Investment）の中で提唱された後に注目されるようになった（湯山 2019）。

2) 具体的には、2017年に改訂された「日本版スチュワードシップ・コードの改訂版」において「ESG（環境・社会・ガバナンス）要素のうち、投資先企業の状況を踏まえ重要と考えられるものは、事業におけるリスク・収益機会の両面で、中長期的な企業価値に影響を及ぼすのではないか」との指摘を受けて、ESG 要素を含む非財務情報を把握すべきとして、ESG という用語が明記されたこと等を指す（湯山 2019）。

その一部の ESG 行動に対しても同様のインセンティブがあるだろう。また、ESG 行動にはダイレクトに労働条件をよくするものも含まれており、こちらに関しては当然、労働組合にとっては重大な関心事であり、関与する強いインセンティブを有するはずである。

しかし、社会の持続可能性まで範囲を広げるとなると、企業の持続可能性とが一致するとは限らず、組合の存在がこの意味での企業の ESG 行動とどういう関係があるのかは先驗的に明らかではなく、実証分析によって検証される必要がある。現時点で我が国の労働組合の組織率は16%程度であり、全体としては低下している。とはいえ、上場企業や大企業においては依然として労働組合を有するケースが多く、春闘等を通じて労働条件の向上を実現するのみならず、政治的にも決して小さくない影響力を保っている。したがって、労働組合は企業の ESG 行動に影響を及ぼしうるし、実際にどのような効果を持っているかを調べることには、大きな意義があるといえる。

労働組合と CSR 行動との関連を調べた Ertugrul and Marciukaityte (2021) の研究では、組合が CSR 行動に影響を及ぼすプロセスについて、(1) 資金制約仮説 (2) PR 仮説を提示している。(1) は欧米のように主として組合が経営側と敵対的なケースにおいて、組合の存在は様々なコストを必要とするため、CSR 行動に割くりソースを低減させて実際に行動量が減少するというもの、(2) は組合も経営側も交渉力を高める目的で、CSR 行動を通じてともに自らの評判を高める PR を行うことから、行動量が増加するというものである。Ertugrul and Marciukaityte (2021) の分析では資金制約仮説が妥当であるという結果を得ている。一方、Chantzias et al. (2021) のように、米国企業を対象とした分析であっても、労働組合の存在と企業の CSR 報告との間に正の関連があることを示した研究もあり、この関係についてコンセンサスを得られている状態とはいえない。

日本企業の文脈でいえば、他国と比較して労使協調路線をとるケースが多いため、労使が敵対的であることを想定した資金制約仮説は、相対的には当てはまりにくいかもしれない。ただし、PR 仮説に関しては、労使がともに相手に対する交渉力を強化する目的というよりは、労使がともに評判を高めることでメリットを得られると考える可能性がある。この意味において、PR 仮説のほうは日本でも成立可能性が高いといえる。したがって、Ertugrul and Marciukaityte (2021) とは違い、資金制約仮説は支持されないと予想できる。ただし、たとえ組合と経営側との関係が良好であったとしても、組合側が待遇向上を優先して ESG へのコストを忌避し、資金制約仮説が成立する状況はあると考えられる。我が国の研究ではまだこうした視点を持つ実証分析は多くないと考えられるため、本稿の実証分析によって明らかにしたい。

以下の構成は次のとおりである。第 2 節では先行研究を紹介する。第 3 節では本稿で分析する仮説、その仮説を検証するための分析手法、および使用するデータを説明する。第 4 節で分析結果を示し、第 5 節で結論を述べる。

2. 先行研究

労働組合と企業の CSR・ESG 行動との関係を実証分析によって調べた文献は、海外においては2010年代半ば以降にいくつかの事例がある。CSR という概念自体はもっと古くからあり、労働組合が企業の CSR/ESG 活動を含むすべての意思決定において重要なステークホルダーとして位置づけられることを考えれば、経営学の文献において従業員や労働組合の役割がほとんど研究されてこなかったことは驚くべきことである、と指摘する論文もある (Jackson et al. 2018)。

先行研究においては、労働組合は企業の CSR/ESG 活動を促進する可能性もあるし、阻害する可能性もあるという、両方の見方が示されている。促進する方向に働くという考え方の根拠としては第一に、CSR/ESG の中に労働慣行が含まれているため、これを労働組合員にとって有利なものにする直接的なインセンティブがあるというものである。第二に CSR/ESG 活動を通じて、企業が株式市場や財 / サービス市場、その他のステークホルダーから信頼を得ることによって、企業の持続可能性を高め、雇用がより安定することから利得を得るというものである。また、労働組合が CSR/ESG 活動に積極的であるという評判を形成することで政府や世論を味方につけ、企業との賃金等の交渉で有利な立場を得るという考え方もある。これは Ertugrul and Marciukaityte (2021) が挙げた二つの仮説のうち、PR 仮説に相当する。すなわち、労働組合と経営者はお互いに、相手に対する交渉力を強化するために一般市民や政府から支持を得たいと考えており、そのため CSR 行動を行う可能性があることを示すものである。さらに、組合は評判を高めることで、衰退する組合の再活性化や組合員減少の食い止めを意図している可能性もあるという。第三に、労働組合員が CSR/ESG 活動自体から効用を得るというもので、そうした企業で働くことに誇りを感じたり、仕事満足度が高まったりする可能性がある。

他方、労働組合が CSR/ESG を阻害する方向に働くという考え方の根拠としては、資金制約仮説がある。Ertugrul and Marciukaityte (2021) によれば、労働組合がストライキの脅威、レイオフや工場閉鎖への抵抗、労働節約型イノベーションの阻害などにより、企業の柔軟な経営に制約を課してコストを増やすことで、CSR 行動に費やすための資金、経営者の時間などのリソースが少なくなる可能性があるという。さらに労働組合によって、CSR へのものを含む投資の成功によって生み出された価値を取り上げられる可能性があるため、企業は投資へのインセンティブが小さくなるという効果も指摘している。これは、労働組合のレントシーキング行動、すなわち労働組合が、賃金や労働条件といった短期的な経済的利益を優先し、長期的な CSR 投資よりも自分たちの利益を最大化するために経営者に圧力をかけるという行動をとるという考え方が前提になっている。さらに、短期的な業績に基づいて報酬が決定される非オーナー経営者は、労働組合の要求に応じ、CSR 支出を削減して短期的な利益を向上させるインセンティブを持つ可能性があることを指摘する研究もある (Chun and Shin 2018)。

実証分析において、労働組合が CSR 行動等に肯定的な影響を与えているとするとものとして

は、以下のような研究がある。Kinderman and Lutter (2018) は、OECD 諸国を対象とした分析で、組合組織率が CSR 活動に有意な正の影響を与えるという結果を示しており、一部の労働組合や労働者評議会が CSR を歓迎している可能性を指摘している。Chantziaras et al. (2021) は、米国企業を対象とした分析で、労働組合化と企業の CSR 報告とに正の関連があることを示唆している。Mandliya et al. (2025) は、トムソンロイター ESG データベースに掲載されている複数の国の製造業企業を対象とした分析で、労働組合の存在が ESG に関する論争を有意に減少させ、CSR 報告を有意に増加させることを示している。これは、労働組合が企業の責任ある行動を促し、透明性を高めるのに役立つ可能性を示唆している。

反対に否定的な影響を示唆する研究としては、以下のものが挙げられる。Chun and Shin (2018) は、韓国企業を対象にした分析で、労働組合の存在および組合組織率が CSR 活動と有意に負の関連があることを示した。この負の関係は、非オーナー経営者の企業でより顕著であるという。Ertugrul and Marciukaityte (2021) は米国企業を対象にした分析で、組合化が全体的に CSR を低下させること、さらにこの負の関係は財務的に制約のある企業でより顕著であることを示し、PR 仮説よりも資金制約仮説が妥当であると結論付けている。Shin and Park (2024) も、韓国企業を対象にした分析で、労働組合の組織化が CSR 活動と有意な負の相関があるとしているが、この負の関係は財閥系企業では有意ではないことが示され、財閥の持つ共有資源や評判が組合の影響を緩和する可能性を指摘した。

なお、CSR 活動を従業員に利益をもたらす内部向けのものと、他のステークホルダーに利益をもたらす外部向けのものとに区別し、それぞれに対する労働組合の影響を検証した論文も存在する。Boodoo (2020) は英国企業を対象にした分析で、組合組織率が高いほどより内部向け CSR 活動を行うことを示した。外部向け CSR 活動との関係は U 字型であり、低い組合組織率では内部向け CSR 活動が外部向け CSR 活動に代替されるが、組織率が 50% を超えると両活動が増加するとしている。また Heitz et al. (2024) も同様に、米国企業を対象とした分析で、労働組合化が内部向け CSR 活動を増加させ、外部向け CSR 活動を減少させることを示した。

理論分析は、どちらかというと上記で紹介した一連の実証分析の後のタイミングで出版されたものが多いようである。Alipranti et al. (2024) は、差別化された財の複占市場における理論モデルを用いて、企業と労働組合が賃金率だけでなく企業の CSR 活動レベルについても交渉することが、均衡状態で常に生じることを示した。賃金のみを交渉するケースと比較して、企業の利益、労働組合のレント、消費者余剰、および社会福祉をすべて向上させると結論付けている。CSR 活動が消費者にとって「評判財」であり、労使交渉が CSR 活動のレベルを消費者に高い信頼性をもってシグナルするメカニズムとして機能すると主張している。また Goerke and Paulus (2024) は、企業と労働組合が雇用促進的な CSR 目標の重要度について交渉するモデルを提案し、この交渉は企業が非利益最大化行動に信頼性をもってコミットするためのメカニズムとして機能することを示している。これにより、企業の利益、労働組合の効用、および全体的な福祉のパレート改善がもたらされる可能性があり、また、労働組合は企業の CSR 投資が増加することを

見越して、より低い賃金を受け入れる意思がある可能性を示している。

一方日本の関連研究については、上記で挙げた海外文献よりやや早い時期にいくつかの例があるが、以下の 3 本はいずれも連合総合生活開発研究所が2005年 1 月に実施した「企業の社会的責任（CSR）に関するアンケート調査」の個票データを用いた分析を行っている。

稻上（2007）は、企業が CSR を導入する際に、多くの労働組合が協議や話し合いを経験し、具体的な取り組みを行っていること、コンプライアンスや法令遵守に関して労使協議の場で活発に発言していること、CSR によって労働組合の要求が改善する傾向があることなどを明らかにしている。また後藤（2007）は、企業別組合の CSR への関与、特に雇用・労働分野における取り組みの実態を明らかにする分析を行い、当時の組合は CSR について労使協議等の場で協議、話し合いをしてはいるものの、実際の取り組みは企業先導で行われていることを確認したうえで、CSR の普及・浸透は組合の要求や協議を活発化させ、雇用・労働分野への発言を促進する効果を持つことを示した。さらに大蔵（2010）は、操作変数法を用いた分析により、組合の重点的活動課題として CSR を取り上げていたり、CSR 報告書等を精読して発言を行ったりしているよう、CSR に対して高い意識を持つ労働組合の積極的な関与が、企業の CSR 活動を促進している可能性を示した。

本稿はこうした先行研究を参考にして、日本の企業において労働組合と CSR/ESG 行動との間にどのような関係があるのかを、実証分析によって明らかにしたい。その際、CSR の評価軸を指すものとして ESG を位置づけ、その中でも特に G のガバナンスと、S の社会性について、労働組合の存在によってどのような影響を受けているかを検証する。なお、社会性についてはさらにブレイクダウンすることができるが、労働組合とそもそも強い関係を持つであろう雇用面については分析の対象外とし、それ以外の部分について調べることとする。

3. 仮説・分析手法・データ

3.1 仮説と分析手法

本稿では、Ertugrul and Marciukaityte (2021) と同様に、労働組合が ESG 行動に影響を及ぼすプロセスについて、(1) 資金制約仮説と (2) PR 仮説のうちどちらが日本企業において妥当であるかを実証分析により検証する。これらのうち日本企業においては、(1) 資金制約仮説よりも (2) PR 仮説のほうが正しい可能性が高いと考えられるので、労働組合を有する企業のほうが、ESG 行動を活発に行うという結果が得られると予想する。

この仮説を検証するため、被説明変数には ESG 行動の活発さを示す変数、主要な説明変数としては労働組合の有無についてのダミー変数を用いる。

まず ESG 活動の活発さを示す変数としては、ESG のうち (1) G のガバナンスと、(2) S の社会性（ただし雇用面を除く）を用いる。これらは東洋経済新報社『CSR 企業総覧』各年版から作成した。具体的には、(1) については「東洋経済 CSR 評価項目一覧」の「社会性」を構成する 30

項目のうち、数値データとして入手できる23項目を用いて、各項目（例：消費者対応部署の有無）について該当する行動をしている場合は1、そうでない場合を0とし、これらを足し合わせた得点を作成した³⁾。（2）については同じく「東洋経済 CSR 評価項目一覧」⁴⁾の「企業統治」を構成する38項目のうち、数値データとして入手できる37項目を用いて、各項目（例：中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の有無）について該当する行動をしている場合は1、そうでない場合を0とし、これらを足し合わせた得点を作成した。いずれも得点が高いほど、ESG行動を盛んに実施していると解釈する。また、これら二つの得点は満点が異なるため、比較するためにそれぞれについて平均50、標準偏差10とした偏差値を作成し、素点に加えて被説明変数として用いる。いずれの場合も、数値が高いほど ESG 行動を活発に行っていると解釈できる。

なお、企業統治スコアと社会性スコアを比較した場合、より直接的に企業内労働組合のメンバーにポジティブな影響を与えるのは、前者であると考えられる。企業統治の透明性を高めるることは、企業の持続可能性を高めることで雇用の安定に資する一方、自社の雇用条件に直接関連するものを除いた⁵⁾社会性スコアの場合は、企業そのものというより広範なステークホルダーにポジティブな影響を及ぼすからである。もちろん、後者のスコアも企業やそれを促進した場合の労働組合の評判を高めることから利得を得られる可能性はあるが、前者のスコアに比べると間接的な影響にとどまるといえる。以上の議論から、労働組合の存在は、企業統治スコアのほうにより強い影響を及ぼすことが予想される。

労働組合の有無については、東洋経済新報社『就職四季報』に収録されている「労働組合／従業員組合の有無」を用いる。なお、本データでは労働組合と従業員組合とは分離できないため、実際にはこれらのうち少なくとも一つを有する企業に1を与えるダミー変数となっている。よって、このダミー変数の係数が正であれば組合があることで ESG 行動が活発に行われていることになり、PR 仮説が成立することが示唆される。反対に係数が負であれば、資金制約仮説が妥当であると示唆されることになる。

さらにコントロール変数として、年次ダミーと業種ダミーを用いるほか、ESG 行動を行う金銭や時間、その他のリソースを用いるコストを負担できるかどうかを財務データによってとらえる。具体的には収益性（当期利益を総資産で除した総資産利益率を使用）、財務健全性（株主資本比率）、成長性（売上高成長率）を用いる。また、企業規模を示す変数として対数従業員数を、さらに企業統治の特徴を株式の所有構造からとらえるため、海外投資家比率（外国法人持株比率）を用いる。これら財務データ等については、日経メディアマーケティング社「日経 NEEDS

3) 東洋経済新報社『CSR 企業総覧』のスコアでは、要素ごとに最高得点が異なり、各要素の全体スコアに対するウェイトが異なることから、本稿ではすべての要素が同じウェイトになるような計算方法を採用した。

4) 「東洋経済 CSR 評価項目一覧」は「東洋経済 CSR オンライン」(<https://biz.toyokeizai.net/-/csr/>) にて閲覧が可能である。

5) ただし「ボランティア休暇」の項目が含まれており、この部分は組合員の雇用に関連すると解釈しうる。

-Financial QUEST」から抽出した。

なお、労働組合有無のダミー変数は、サンプル期間中に変動のある企業がほとんどない。したがってパネルデータではあるが固定効果モデルの使用は困難であり、ランダム効果モデルを利用して推定を行う。係数の標準誤差は、企業番号に基づくクラスターロバストな値を計算して用いる。

3.2 使用するデータ

本稿で用いるデータの期間としては、『CSR企業総覧』の2018年度版から2020年度版の3年分であり、それぞれ2017年から2019年の6月～10月に各社に行われたアンケートの結果が反映されている。今回の分析モデルでは、CSR企業総覧から得られた変数が被説明変数となるため、これに接続する他のデータについては、1期のラグをとったものとする。したがって、『就職四季報』については2016年から2018年の8月～9月の調査結果を反映した、2017年度版から2019年度版の3年間分を用いる。また財務データについては、決算月が1月～7月の企業については『就職四季報』と同じ2016年から2018年決算のデータを、8月～12月の企業については『就職四季報』が発行された年から1年遡った2015年から2017年決算のデータを用いた。

表1は用いるデータの記述統計である。全サンプルのものに加えて、組合の有無別に作成している。まず労働組合（または従業員組合）を有する企業の割合が78%を占めていることに注意が必要である。『CSR企業総覧』に回答する企業はそもそもほとんどが上場企業であり、規模も大きいことが背景にあると予想できる。従業員数の平均も約3600人であるが、組合がない企業は2000人ほど、組合がある企業では4000人ほどで2倍の差がある。また、企業統治スコアは37点満点中平均で23点であるが、組合がない企業では平均17.3点、組合がある企業では24.6点とやはり組合がある企業のほうがスコアが高い。社会性スコアについても全体平均が23点満点中10.3点、組合がない企業は6.8点、組合がある企業は11.3点であり、同様の傾向がある。その他企業業績を示す諸変数については、総資産利益率と株主資本比率、売上高成長率は組合なし企業のほうが高い。一方、海外投資家比率は組合あり企業のほうが高い。表2は用いるデータの企業につい

表1 記述統計

	全サンプル				労働組合／従業員組合なし				労働組合／従業員組合あり			
	平均値	標準誤差	最小値	最大値	平均値	標準誤差	最小値	最大値	平均値	標準誤差	最小値	最大値
企業統治スコア	23.06	13.30	0	37	17.33	14.10	0	37	24.63	12.63	0	37
社会性スコア	10.31	7.29	0	23	6.80	6.78	0	23	11.28	7.13	0	23
労働組合・従業員組合あり	0.78	0.41	0	1								
従業員数	3630.16	6272.82	12	74890	1995.12	2539.99	37	15438	4080.09	6890.10	12	74890
総資産利益率(%)	3.92	4.98	-82.78	29.74	4.96	4.04	-9.11	29.74	3.64	5.17	-82.78	25.08
海外投資家比率(%)	22.60	13.04	0.00	86.99	20.66	14.11	0.01	86.99	23.13	12.68	0.00	77.96
株主資本比率(%)	47.86	18.97	-4.23	97.82	52.01	19.92	8.62	92.26	46.72	18.54	-4.23	97.82
売上高成長率(%)	6.56	102.28	-89.38	3600.36	9.31	97.08	-76.09	1866.24	5.80	103.69	-89.38	3600.36
サンプルサイズ	1,747				377				1,370			

て、業種の分布を示したものである。組合の有無による傾向の違いとしては、組合あり企業では主として製造業の比率が高いのに対して、組合なし企業では主として建設業、情報・通信業、卸売業の比率が高いことが指摘できる。このように、本稿で用いるデータは日本企業全体を代表したものではないため、結果の解釈には注意する必要がある。

表2 業種ごとの述べ企業数

	全サンプル		労働組合 / 従業員 組合なし		労働組合 / 従業員 組合あり	
	企業数	%	企業数	%	企業数	%
水産・農林業	10	0.68	3	1.04	7	0.59
鉱業	6	0.41			6	0.51
建設業	94	6.37	24	8.33	70	5.90
食料品	78	5.29	18	6.25	60	5.05
繊維製品	23	1.56			23	1.94
パルプ・紙	10	0.68			10	0.84
化学	134	9.08	10	3.47	124	10.45
医薬品	45	3.05			45	3.79
石油・石炭製品	4	0.27	3	1.04	1	0.08
ゴム製品	21	1.42			21	1.77
ガラス・土石製品	27	1.83			27	2.27
鉄鋼	14	0.95			14	1.18
非鉄金属	32	2.17			32	2.70
金属製品	19	1.29	3	1.04	16	1.35
機械	96	6.51	13	4.51	83	6.99
電気機器	173	11.73	15	5.21	158	13.31
輸送用機器	104	7.05			104	8.76
精密機器	18	1.22			18	1.52
その他製品	45	3.05	6	2.08	39	3.29
電気・ガス業	30	2.03			30	2.53
陸運業	38	2.58	4	1.39	34	2.86
海運業	12	0.81			12	1.01
空運業	3	0.20			3	0.25
倉庫・運輸関連業	12	0.81			12	1.01
情報・通信業	102	6.92	51	17.71	51	4.30
卸売業	138	9.36	64	22.22	74	6.23
小売業	75	5.08	18	6.25	57	4.80
証券、商品先物取引業	1	0.07	1	0.35		
その他金融業	22	1.49	10	3.47	12	1.01
不動産業	18	1.22	6	2.08	12	1.01
サービス業	71	4.81	39	13.54	32	2.70
総数	1,475	100	288	100	1,187	100

4. 推計結果

分析の結果は表 3 にまとめたとおりである。(1) は企業統治スコアの素点を被説明変数としたモデルである。労働組合がある場合、企業統治スコアは有意に高いこと、3.6点程度上昇することがわかる。(2) は企業統治スコアを年次ごとの偏差値に修正したものを被説明変数としたモデルであり、こちらでも労働組合がある場合、企業統治スコア偏差値は有意に高いこと、2.7ポイント程度上昇することがわかる。一方(3) は社会性スコアの素点を被説明変数としたモデルである。労働組合がある場合、社会性スコアも有意に高いこと、1.5点程度上昇することがわかる。(4) は社会性スコアを年次ごとの偏差値に修正したものを被説明変数としたモデルであり、こちらでも労働組合がある場合、企業統治スコア偏差値は有意に高いこと、2.7ポイント程度上昇することがわかる。以上の結果をまとめると、労働組合がある場合に企業統治スコアも社会性スコアも有意に高いこと、偏差値でいうと両方のスコアに対して同等の影響があることが示された。

この結果から労働組合が、企業統治関連の ESG 行動と、社会性関連の ESG 行動の両方について、同じレベルの関心をもっていることが示唆される。仮説の段階では、前者は企業統治の透明性を高めて企業そのものの持続性を高め、中長期的に雇用を維持できる可能性が高くなることで、企業内労働組合のメンバーにポジティブな影響をもたらすのに対し、後者は社会全体の持続性を高めたり、企業や組合の評判を高めたりすることで、いわば間接的にのみポジティブな影響をもたらすと考え、労働組合の存在は前者のほうにより強い影響を及ぼすと予想した。しかし実際に労働組合は、自らの企業にとどまらず、より幅広いステークホルダーの持続可能性に資する活動に対して関心をもっていることが示唆される。

その他の説明変数について結果を確認しておく。まず対数従業員数はすべてのケースで有意に正の係数であり、企業規模が大きいほど ESG 行動が活発になるといえる。総資産利益率はいずれもケースも非有意であり、収益性は ESG 行動に直接的な影響を及ぼしているとはいえない。海外投資家比率は企業統治スコアに有意な影響を持たないものの、社会性スコアには有意に正の影響を持つことが確認された。株主資本比率は(3) の社会性スコアのみ有意に負の影響を持っており、財務が健全である企業はむしろ社会性スコアが低いという意外な結果が示された。売上高成長率は(2) の企業統治スコア偏差値には有意に正の影響を与える一方、(3) の社会性スコア素点には有意に負の影響があるという反対の結果を得た。年次ダミーの結果からは、2018年と比較した場合、2019年と20年は両スコアとも有意に高い値を示し、年々活動量が増大していることがわかった。

表3 推定結果

	(1) 企業統治スコア	(2) 企業統治スコア偏差値	(3) 社会性スコア	(4) 社会性スコア偏差値
労働組合 / 従業員組合あり	3.581** (1.105)	2.701*** (0.960)	1.529* (0.611)	2.709* (1.108)
対数従業員数	1.950** (0.405)	1.685** (0.337)	1.804** (0.251)	3.253** (0.417)
総資産利益率 (%)	-0.0160 (0.0169)	-0.0466 (0.0378)	0.00658 (0.0140)	-0.0453 (0.0407)
海外投資家比率 (%)	0.0310 (0.0280)	0.0407 (0.0276)	0.0476* (0.0205)	0.138*** (0.0356)
株主資本比率 (%)	0.0107 (0.0222)	0.0290 (0.0207)	-0.0227* (0.0121)	-0.0179 (0.0248)
売上高成長率 (%)	0.000314 (0.000303)	0.000925** (0.000384)	-0.00177** (0.000813)	-0.00175 (0.00128)
2019年度ダミー	0.451* (0.198)		0.604*** (0.0878)	
2020年度ダミー	1.061** (0.259)		1.111** (0.125)	
産業ダミー	yes	yes	yes	yes
定数項	7.650* (3.247)	44.69** (2.635)	-4.775* (1.950)	31.68** (3.225)
サンプルサイズ	1475	1475	1475	1,475
企業数	548	548	548	548
Wlthln 決定係数	0.0248	0.000158	0.139	0.000598
Between 決定係数	0.237	0.216	0.393	0.389
Overall決定係数	0.230	0.161	0.403	0.329

注) 説明変数はいずれも被説明変数の1期ラグ値。括弧内はクラスターロバスト標準誤差。***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1

5 . 結論

本研究では、日本企業のパネルデータを用いて、労働組合の存在がESG行動の活発さに与える影響について、実証分析を行った。その際、ESGの中でも企業統治のスコアと、組合員の雇用に直接影響しないような社会性のスコアについて、東洋経済新報社『CSR企業総覧』のデータを用い、同総覧のスコア算出基準におおむね基づきつつ、各要素がなるべく同じウェイトになるよう独自に計算したものを被説明変数として使用した。

その結果、労働組合が存在する場合、企業統治スコアと社会性スコアの両方が有意に高いことが示された。具体的には、企業統治スコアの素点は、労働組合がある場合に3.6点程度上昇し、偏差値では2.7ポイント程度上昇するのに対し、社会性スコアの素点も、労働組合がある場合に1.5点程度上昇し、偏差値では2.7ポイント程度上昇することがわかった。すなわち偏差値で比較

すると、労働組合が企業統治スコアと社会性スコアの両方に対して同等の影響を与えていることが示された。このことは、Ertugrul and Marciukaityte (2021) が提示した二つの仮説のうち、PR 仮説のほうが妥当であることを示唆している。

なお、当初は企業統治の透明性向上による企業の持続性強化と中長期的な雇用維持は、企業内労働組合員に直接的なポジティブな影響をもたらす一方、雇用面を除く社会性スコアは、社会全体の持続性向上や企業・組合の評判向上といった間接的な影響にとどまると予想した。しかし上記の結果はこの予想に反しており、労働組合は自らの企業にとどまらず、より幅広いステークホルダーの持続可能性に資する活動に対して関心を持っている可能性があることがわかった。

ただし、今回の分析は記述的なものにとどまり、労働組合の存在の内生性を考慮したものにはなっていない。また、労働組合が具体的にどのようなメカニズムを通じて、企業の ESG 行動を活発化しているのかという内実に迫ることはできていない。さらに、使用したデータでは労働組合を持つ企業が 8 割近くにのぼり、日本全体では労働者を分母とした労働組合組織率が 16% ほどに低迷していることを考慮すれば、バイアスのあるデータで分析していることになるため、その解釈には一定の留保が必要である。将来の研究ではこうした課題を克服することが望まれる。

参考文献

- 稻上毅 (2007) 「企業の社会的責任 (CSR) と労使の対応」 稲上毅・連合総合生活開発研究所編『労働 CSR : 労使コミュニケーションの現状と課題』 NTT 出版, pp. 3-72.
- 遠藤業鏡 (2018) 「CSR 活動の類型整理と実証分析のサーベイ」 RIETI Policy Discussion Paper Series 18-P-003.
- 大薗陽子 (2010) 「労働組合の関与が企業の CSR 活動に与える影響」『大原社会問題研究所雑誌』 No.616, pp. 36-49.
- 後藤嘉代 (2007) 「CSR (企業の社会的責任) と労働組合」『日本労働研究雑誌』 No.565, pp. 23-46.
- 湯山智教 (2019) 「ESG 投資のパフォーマンス評価を巡る現状と課題」 東京大学公共政策大学院ワーキング・ペーパーシリーズ GraSPP-DP-J-19-001
- Aliprantia, M., C. Manasakisb, and E. Petrakis (2024) "Corporate Social Responsibility and Bargaining in Unionized Markets," *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 224, pp. 949-965.
- Boodoo, M. U. (2020) "The Influence of Unions on CSR: Is There a Trade-Off Between Employee-Oriented and Non-Employee-Oriented Policies?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 58, Issue 4, pp. 759-1058.
- Chantziaras, A., E. Dedoulis, V. Grougiou, and S. Leventis, (2021) "The Impact of Labor Unionization on CSR Reporting," *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol.12, No. 2, pp. 437-466.
- Chun, H. and S. Shin (2018) "The Impact of Labor Union Influence on Corporate Social Responsibility," *Sustainability*, Vol. 10, No. 6, 1922.
- Ertugrul, M. and D. Marciukaityte (2021) "Labor Unions and Corporate Social Responsibility," *Journal of Banking & Finance*, Vol. 125, No. 4, 106061.
- Goerke, L. (2020) "Trade Unions and Corporate Social Responsibility," *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 93, Issue 1, pp. 177-203.
- Goerke, L. and N. Paulus (2024) "Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility," *Canadian Journal of Economics*, Vol. 57, Issue 4, pp. 1285-1313.
- Heitz, A., Y. Wang, and Z. Wang (2024) "The Power of the People: Labor Unions and Corporate Social Responsibility," *Review of Finance*, Vol. 28, Issue 6, pp. 1833-1879.

- Jackson, G., V. Doellgast, and L. Baccaro (2018) "Corporate Social Responsibility and Labour Standards: Bridging Business Management and Employment Relations Perspectives," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 56, No. 1, pp. 3-13.
- Kinderman, D. and M. Lutter (2018) "Explaining the Growth of CSR within OECD Countries: The Role of Institutional Legitimacy in Resolving the Institutional Mirror vs. Substitute Debate," *SSRN Electronic Journal*.
- Mandliya, A., J. Pandey, S. S. Sohani, and R. A. Sheikh. (2025) "From Union Clout to Corporate Couture: Unveiling the Impact of Trade Unions on Corporate Social Responsibility," *PolS one*, 20(1), e0311244.
- Shin, I. and S. Park (2024) "Do Labor Unions Enhance Corporate Social Performance? Evidence from Korean Financial Markets," *Investment Management and Financial Innovations*, Vol. 21, Issue 1, pp. 289-301.