

小遣い制度と最適証券設計

田代 一 聡

我が国の家計において、小遣い制度は広く認知されているように思われる。

小遣いについてのよく知られた調査は新生銀行が行っている「サラリーマンのお小遣い調査」であろう。この調査は一九七九年から四〇年以上積み重ねられている。この調査の概要については後に譲るが、二〇二一年の調査によると男性会社員の五〇%弱が『配偶者（パートナー）が管理し、あなたに生活費やお小遣いとして渡す』という形で、給与の管理がされているようである。⁽¹⁾ また、日本で見られる小遣い制度が諸外国ではそれほど

見られない。⁽²⁾

本論では、この小遣い制度について経済学的なアプローチ、具体的には最適証券設計（optimal security design）を用いて考察していく。

最適証券設計という言葉はあまり知られてないが、どのような問題を考えているかという点、例えば、企業のキャッシュフローを配分する際に株と債券で配分するというものが非常によく見られるが、どのような前提の下でこのような配分方法が最適となるのか、すなわち企業価値が最大となるのかといった問題である。

この最適証券設計と小遣い制度の間には、大きな断絶があるように感じられるであろう。しかし、両者は、あるキャッシュフローをどのように配分するのかという意味で、同じ問題を見ていると考えることができる。

最適証券設計は、企業のキャッシュフローをどのように証券の保有者に配分するかという問題である。それに対して、家計のキャッシュフローをどのように家計の構成員に配分するかという問題を考え、小遣い制度はこの問題に対してのある種の答えと考えられる。

このように見れば、小遣い制度と最適証券設計の間の断絶が解消され、最適証券設計の枠組みで小遣い制度を考えるとということにある程度納得していただけるかと思われる。

そして、「小遣い制度」を単純化して「毎月一定額を受け取る仕組み」と想定すると、小遣い制

度は、債券の保有者と同じキャッシュフローをもたらずと考えることができる。そして、サラリーマンの小遣い制は、家計の収入を得る人が債券保有者となっていると考えることができる。

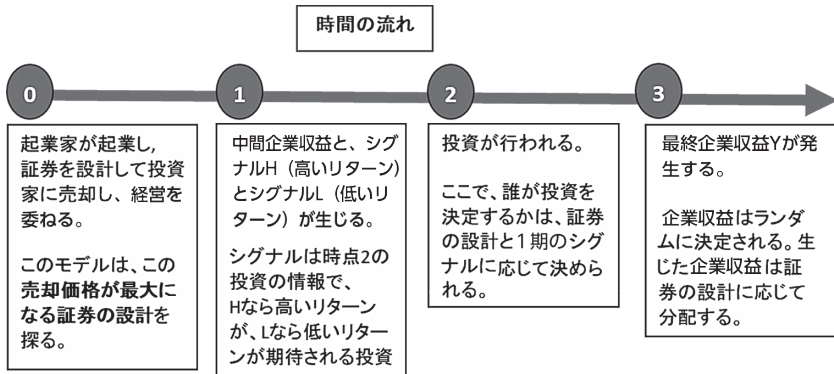
実はこのような状況は、最適証券設計の知見からはあまり望ましくないのではないかと考えられる。その理由は収入を得る人のインセンティブが欠如する為である。

本論では最適証券設計の小遣い制度に関わりそうな部分を簡単に紹介し、『収入を得る人が一定額しか得られないのは非効率を発生させるのではないか』というロジックを紹介する。

しかし、現実に小遣い制度が広く日本で使われているということは、何らかの理由があって小遣い制度が日本の家計にとって最適な配分を達成する可能性も探って行く。

本論の構成は以下のとおりである。まず最適証

図表1 モデルの流れ



〔出所〕 著者作成

券設計について解説する。次に日本の小遣い制度の状況を概観し、その後小遣い制度が最適となり得る要因を考察する。

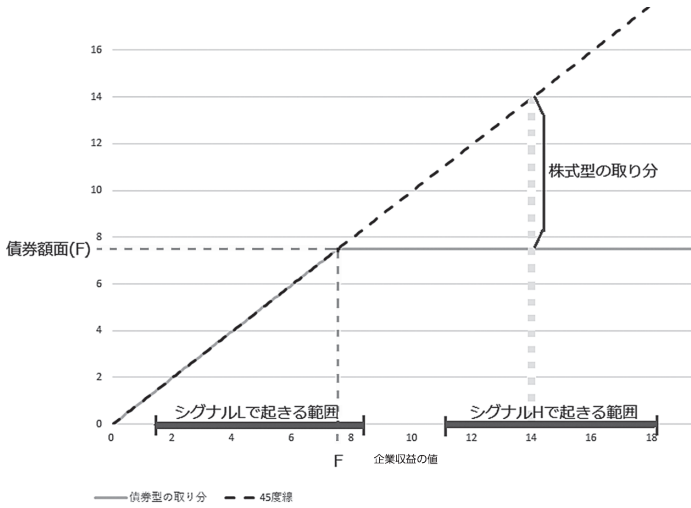
一、最適証券設計からの知見

この節では Zender [1991] に基づいて最適証券設計からの知見を紹介する。Zender [1991] では企業のキャッシュフローをどのように配分するかだけでなく、どの証券を持つ人が企業のコントロール権を持ち投資の意思決定をするのかを検討している。

モデルは時点0から時点3の四時点で構成されている。モデルの大まかな構成は図表1の通りである。

この論文では二種類の証券を時点0での売却額を最大にするように設計する。ポイントは二時点

図表2 債券型証券の取り分



〔出所〕 著者作成

での投資をどの証券の保有者に委ねるかである。

このモデルで考える起業家は、起業後に即座に企業を売却してしまい、現実の起業家とかけはなれた存在に見える。これは、モデルのポイントを際立たせる為と理解していただきたい。

この問題の答えを見ていく。まず、企業収益の配分は株式型と債券型になる。図表2のように債券型はFという値を超える企業収益が生じればFの値を得て、企業収益がFに満たなければ全額を得る。一方で株式型は債券型に配分した残りを得る。すなわち、YがFを超えていれば $Y - F$ を、YがF以下であれば○を得る。

そして、時点二の投資を誰が決定するのか（コントロール権）については、シグナルHの時は株式型証券の保有者に、シグナルLの時は債券型証券の保有者にゆだねられる。

なぜこのような形でコントロール権があたえら

れるのであろうか。その理由を説明する前に一つ抑えておく必要があるのは、時点○での売却価値は時点二の投資のどれだけ最適に行われるのかに左右される点である。

そして、投資の決定者が見返りを得られなければ、効率的な投資が行われない。この点を詳しく説明する。

図表2のようにシグナルHの場合は高いリターンが出るため、債券型証券はほぼ確実にFが得られる。つまりシグナルHの場合、債券型証券はほぼ一定の額が配分されることが保証されるため、追加の投資をしても債券型証券の保有者に旨味がない。そのため、シグナルHの時に債券型証券の保有者が投資を決定すると、過少投資となり効率的でなくなる。

それに対して、株式型証券にコントロール権があれば、その保有者は投資の見返りを得られるた

め、効率的な投資が行われる。

シグナルLの場合はその逆である。シグナルLの時の企業収益は、図表2のように、Fを下回る企業収益が生じるため、株式型証券の保有者は、投資の見返りが得られない。その結果、株式型証券の保有者が投資を決めると、過少投資が起きてしまう。それに対して、債券型証券の保有者は、適切に投資をしないと、得られるものが減ってしまう。そのため、債券型証券の保有者が投資を決めることで最適な投資が行われる。

この結果は、通常時は株式保有者にコントロール権が与えられるのに対して、企業が悪い状況に陥った時にはコントロール権が債権者に移譲されるという現実在即したものと見えるであろう。

また、この結果は効率的な行動を取らせるためには、行動する人に見返りが必要であるということを示唆している。

この原理は経済学において非常に重要な原理である。しかし、ここで指す見返りが必ずしも金銭的なものとは限らないことに注意が必要であろう。評判や名誉といった非金銭的な見返りでも行動を促すインセンティブとなりうる。

二、小遣い制度の状況

新生銀行が行っている「サラリーマンのお小遣い調査」から日本の小遣い制度の現状を簡単に見る。

まず男性会社員で五〇%弱が生活費・小遣いを受け取っている。一方で、生活費・小遣いを受けている女性会社員は一〇%に満たない。しかし、この調査で扱っている「小遣い」は毎月一定額とは限らない。

そこで株式会社UCCが行った別の調査を見

ると、⁽⁴⁾小遣い制の夫は四五%、妻は二九%となっている。調査方法の違いはあるが、男性の方が多く、半分近くが小遣い制を用いている。

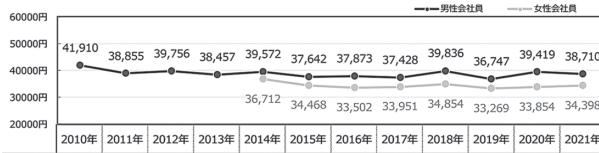
図表3のAは二〇一〇年からの平均お小遣い額の推移である。多少上下に動きながらほぼ横ばいで推移していることがわかる。株式会社UCCの調査では、二〇二一年の夫の小遣い額は約三万円、妻は約二万円となっている。両者の差は、専業主婦の世帯がサンプルの約四五%を占めていることが最も大きな要因であろう。

また図表3のBは、年代別のお小遣い額である。年齢とともに小遣い額が増加していくのかと思っていたため意外に感じたが、男性会社員は三〇代のお小遣い額がピークであり、女性会社員は三〇代がピークとなっている。ピークがこのように表れる理由は明らかではない。

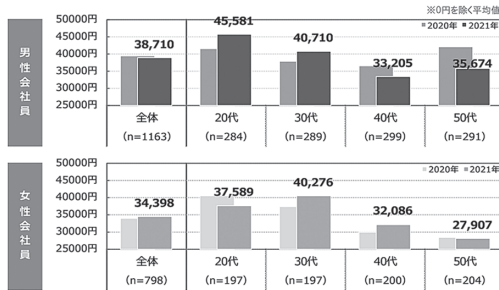
また二〇二〇年から二〇二一年の変化に着目し

図表3

A. 平均お小遣い額の時系列推移



B. 年代別の小遣い額



〔出所〕 2021年サラリーマンのお小遣い調査詳細レポート より

てみると、図表3のAで見える全年代の平均値ではほぼ横ばいである。一方、図表3のBの年代別の変化は一律の変化ではないのが非常に興味深い。

二〇二〇年から二〇二一年はコロナ禍の影響と考えられる。男性は三〇代以下では増えているのに対して、四〇代以上では減っているという傾向に対して、女性の場合は二〇代が減少している。三〇代と四〇代は増加し、五〇代は横ばいとなっている。

小遣いアップ・ダウンの理由を見ると、給与の増減を理由に挙げている人が六割程度とかなり多い。また、女性は小遣いアップの要因として外食費の減少を三割弱の人が挙げている。その一方で、コロナ禍の影響でランチ費用の減少をお小遣いダウンの理由に挙げている人はごくわずかである。小遣い変化の男女差・年代差がどのような理

由で生じているのはこの調査だけからはうかがい知れない。

三、小遣い制度を理解する

前節から得られた結果から小遣い制度を考察する。小遣い制度は、ほぼ一定の金額が与えられる債権型証券が与えられている人に、収入を左右する行動の決定権が与えられていると考えることが出来るであろう。

このような状況では、収入を上げるための努力をしたとしても、短期的には見返りが得られないか上昇した収入の一部しか得られないため、過少な努力水準となるだろう。最適証券設計の含意を単純に理解すると、小遣い制度は、働く人へのインセンティブが欠如するという意味で、非効率的な配分となるように見える。

では前節の結果から、どのような配分が最適なのかを考えると、収入を得る人が株式型の配分を受け取る形が望ましい。そのためには、一定額を家計に入れ残りを受け取ればよいのである。新生銀行の調査によると、男性会社員で二五%、女性会社員で三五%の家計で、この形の配分を実施しているようである。

前段で小遣い制度がインセンティブを欠くため最適ではないと主張したが、小遣い制度が広く使われているという現実が存在する以上、最適な仕組みとなる可能性を検討する必要がある。

前節のモデルの仮定を変更することで、小遣い制度が最適になる可能性が生まれてくるであろう。この点をいくつか考えたい。

まず、リスク回避が考えられる。リスク回避な人に対して、変動する配分は一定の小遣いよりも大きな期待値とならなければならない。言い換え

ると、リスクを負うことに対する見返り（リスクプレミアム）が必要となるのである。このリスクプレミアムが努力から得られる収入の増加より大きい場合には、小遣い制が最適になる可能性がある。

また、収入に変化がない場合には、株式型の配分と債券型の配分が識別できない。すなわち小遣い制度と株式型の配分が同一になってしまうのである。

小遣い制度を採用している家計と株式型の配分を採用している家計の職業の傾向がわかればこの推論の真偽の傍証となるかもしれない。インセンティブが付与されている給与体系の職業の家計では株式型の配分が採用され、定額の給与の家計では小遣い制が採用されることになる。⁵⁾

他に、小遣いの用途はある程度決まっている、あるいは調整が容易であるのに対して、それ以外

は急な出費などが予想されるために、それに備えて貯蓄等をしておく必要があるといった可能性が考えられる。もし株式型で配分し家計全体に十分な貯蓄が無い場合には、不足時に更なる拠出が必要となり余計なリスクを負うことになる。そのため、収入を生み出す人に努力のインセンティブを与えるよりも小遣い制でできる限り将来の出費に備えるのが最適となるかもしれない。

おわりに

本論では日本で広く採用されている小遣い制について考察した。一定額を配分する小遣い制度を債券型の配分と考え、最適証券設計の知見から小遣い制度が非効率的であることを見た。その理由は単純で、小遣い制度は、収入を得る人に努力等のインセンティブを適切に与えられないためであ

る。

しかし、インセンティブを与えられない小遣い制度が広く使われている現状を理解するためには、家計が直面する問題において小遣い制度が最適となっているであろう。そのためいくつかの可能性を検討した。

ここでは議論を単純にするために、非常に単純に小遣い制度をとらえて議論を行った。そのため現実の重要な要素をいくつか捨象してしまっている。例えば、暗黙の裡に自分に配分された金銭からだけ効用を得ると考えている。しかし、現実には、自分以外への配分からも効用を得る利他的な要素が考えられる。この想定を考えるのは簡単ではないため、ここでは触れなかった。

非常に単純な想定ではあるが、日本における小遣い制度を理解する頭の体操となれば幸いである。最後に、ここでの議論は「小遣い制度は非効

率なのでやめるべき」という議論ではないという点に注意をして本論を終わりたい。

(注)

- (1) この割合のうちどの程度が毎月一定額という形での小遣いかは不明である。
- (2) 文献としてまとまったものが見つからないが、WEB上の記事が多少ある程度で、内容も「日本以外ほとんどない」から「いくつかの国ではみられる」まで幅があるが、それほど多くは見られないと言えそうである。
- (3) ここではある程度の期間の間一定額を受け取るような制度を念頭に置いている。現実には、小遣い制度と一口に言っても、多様なパターンが考えられるので、かなり単純化している点には注意が必要であろう。
- (4) フィナンシャルフィールド『お小遣い制の夫婦の割合は？年代別の平均金額はいくら？』二〇二二年六月二五日 <https://financial-field.com/household/2021/06/27/entry-109167>
- (5) アルバイトや副業が許可されている場合は定額給与であっても努力により収入を増やすことが可能である。

(引用文献)

新生銀行「二〇二二」「二〇二二年サラリーマンのお小遣い調査詳細レポート」<https://pdfirpocket.com/C8303/Zhsl/tPlf/MG2a.pdf>
Zender, Jaime F., [1991], Optimal Financial Instruments, *Journal of Finance*, 46, p.1645-63.

(たしろ かずとし・当研究所研究員)