

龍馬と学ぼう

日商簿記2級

日商簿記2級フリーテキスト講座

<工業簿記4> 経費・製造間接費

全9枚



無料講座

月に一回

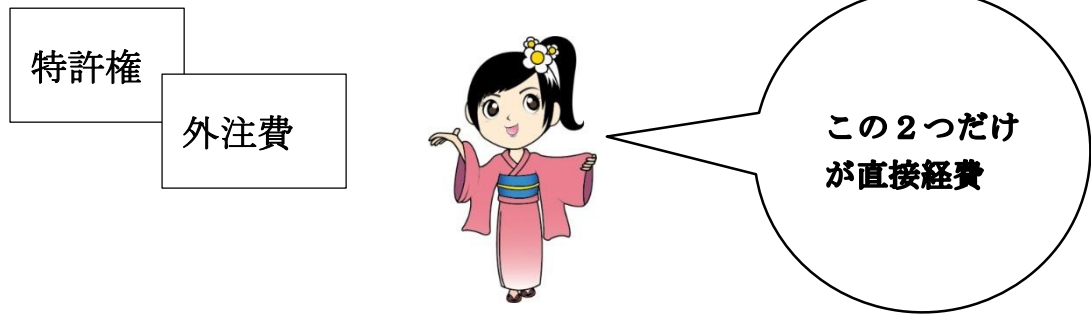
質問も無料ぜよ



弥生カレッジCMCのフリーテキスト講座（無料動画で公開中）

無料動画はお持ちのテキストの該当の章を読んだうえで視聴して下さい

経費



材料費、労務費と学習してきた皆さん。イメージは湧いてきたでしょうか。

とにかく工場でかかったありとあらゆる費用（原価）は最終的には製品の原価に集計する必要があります。

残ったのは経費ですね。

試験では「材料費」「労務費」このあと学ぶ「製造間接費」が主役ですが、実務では経費は多いです。例えば、大きなものは家賃、小さなものはティッシュペーパー、勘定科目も色々あります。

でも、工業簿記では以下の点のみ注意してもらえれば大丈夫です。

直接経費は**外注加工費**と**特許権使用料**だけ

日商簿記2級では外注加工費と特許権使用料は直接経費、それ以外は間接経費となります。

ただ、問題文の指示があれば間接経費で処理する事もあります。

例えば「複数製品に共通の作業を行う機械の特許権使用料は10,000円である」という問題が出題されたら、間接経費で処理して下さい。問題の指示は絶対です。

経費の処理を見ておきましょう。処理方法は色々ありますが、ほとんどの場合は下記内容になります。詳しくはテキストをご確認下さい。

①外注費を10,000円、電気代を7,000円現金で払った。

外注費 10,000 / 現金 17,000

水道光熱費 7,000

②上記金額を製造原価に集計した。但し、当月分の水道メータ測定額は6,000円であった

仕掛品 10,000 / 外注費 10,000

製造間接費 6,000 / 水道間接費 6,000

メータ集計するような経費は測定経費といい、測定値を原価に集計します

測定値の計算まで要求される事はまずありませんが、考え方は後払いであれば労務費の〈当月＋当月－前月〉と同じ考え方です。

製造間接費の予定配賦を行う意味

材料費、労務費でも「迅速化&単位原価の安定」という話はしました

ただ試験では、材料費・労務費は実際価格で製造間接費のみ予定価格でという問題が頻出です

理由を考えてみましょう

①まずは、工場の中にある材料費・労務費以外にどのような経費があるかを考えてみて下さい



②次にその科目を固定費と変動費に分けて下さい

家賃も水道代も工場長のタクシー代も火災保険料も全部製造間接費

金額的に固定費が多い事に気づきます。後程説明しますが、金額の大きい固定費の存在が単位原価の安定を阻害するのです。「労務費も金額が大きいじゃないか」と考える人もいます。確かにそうです。ただ直接労務費は原価計算上は時間単価で計算しますから変動費に分類されます。間接工や工場事務員の給料は固定費として計算します。やはり製造間接費は固定の構成が圧倒的に多い事がわかります。

では、なぜ固定費が多いと単位原価の安定性を損ねるのか？

下の例をみて下さい

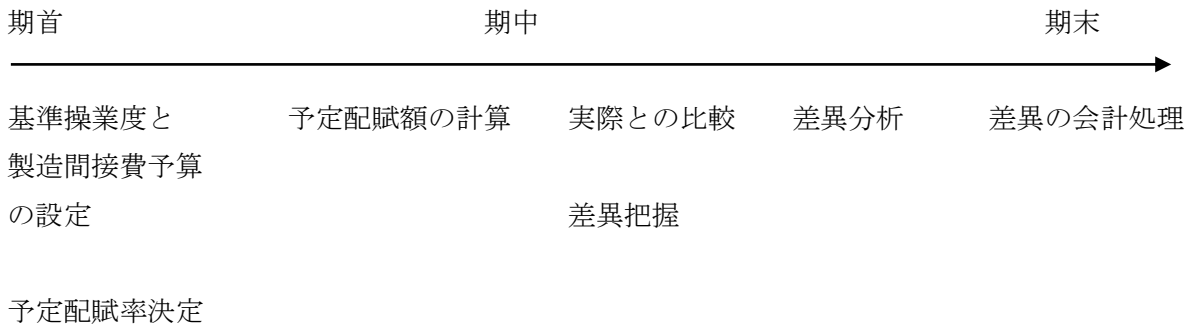
生産量	変動費単価	変動費	固定費	製造原価	単価
10	100	1,000	1,000,000	1,001,000	100,100
1,000	100	100,000	1,000,000	1,100,000	1,100
10,000	100	1,000,000	1,000,000	2,000,000	200

変動費の単価は常に一定ですね。これに対して固定費の単価は生産量（操業度）に影響されます。

操業度が変わる毎に単位原価が変わり、例えば 20%の利益をのせて販売したらどうなるでしょう。取引先から信用されなくなります。従って、製造間接費は正常操業度（天災などを除いた予定操業度）をベースに予算を組み、そこから予定配賦率（要は単価）を算出し毎月の原価計算に反映させるのですね。

では、いつものタイムテーブルで製造間接費の予定配賦の流れを確認しましょう。

Step1~Step5 の流れを強く意識して下さい



① 基準操業度の決定

理論的生産能力：通常は使わない。実際的生産能力算定の為に使う程度

実際的生産能力（能力）：部門別の固定費配賦基準として使うケースが多い

平均操業度（正常）：過去の数値（5年平均で単年度の異常な数値を均す）を基に計算

期待実際創業度（予定）→予定消費量などは、この数値から算定する（未来的）

これは1級論点です。2級では与えられます。

でもイメージしておいた方が理解に役立ちます。特に部門別や標準原価計算の理解の助けになります。動画で簡単に説明させていただきます。

<例>

理論的生産能力 $365日 \times 24時間 \times 2台（の機械） = 17,520時間$

実際的生産能力 $353日 \times 20時間 \times 2台 = 14,120時間$

平均操業度 過去3年 $(14,200 + 13,250 + 15,000) \div 3 = 14,150$

期待操業度 本年の生産予定量 $4,400個 \times (1個あたり加工時間3時間) = 13,200$

どれを取るかで、製造間接費の予定配賦率がかわってきます。

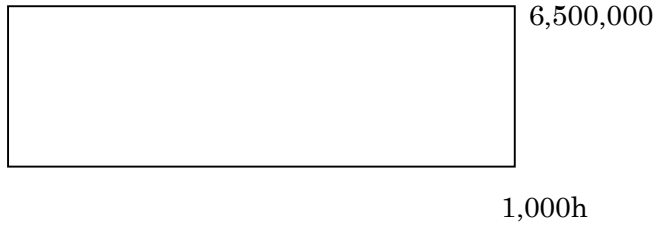
② 製造間接費予算の設定

当社では直接作業時間に比例して製造間接費が発生すると考えます。(機械時間で計算する会社もあります)

●固定予算：基準操業度の予算のみ作成する（固定費予算ではない）

固定予算＝予算が固定化されている（固定費の予算ではありません）

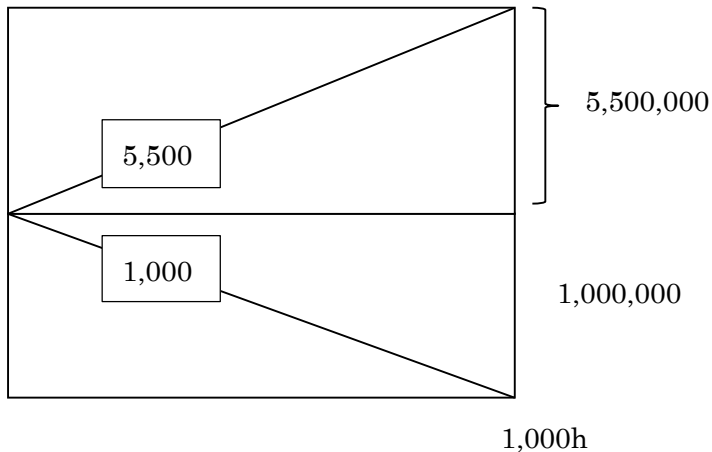
	1,000 時間（基準）
間接材料費	2,500,000
間接労務費	400,000
水道光熱費	1,800,000
減価償却費	1,800,000
合計	6,500,000



●公式法変動予算（予算を2個つくる）実務では大変

公式法変動予算＝予算が公式で求められる

	1,000 時間（基準）	1,200 時間	変動費	固定費
間接材料費	2,500,000	2,800,000		
間接労務費	400,000	600,000		
電力量	1,800,000	2,400,000		
減価償却費	1,800,000	1,800,000		
合計	6,500,000	7,600,000	5,500	1,000,000



予定配賦率＝予算総額÷基準操業度

この場合は、固定予算でも公式法変動予算でも 6,500 円になります

では基準操業度と予定配賦率がわかったところで、例題にいきましょう

資料 1. 直接作業時間を配賦基準として製造間接費を各製造指図書に配賦した。
なお、当工場の年間の製造間接費予算は 480,000 円（うち変動費 180,000）、年間の予定直接作業時間は 1,200 時間である。

資料 2. 当月の製造間接費の実際発生額は 42,000 円、直接作業時間 80 時間、段取時間 10 時間、手待時間 10 時間であった、

1. 予定配賦率を求めなさい

$$\text{予定配賦率} = 480,000 \text{ 円} \div 1,200 \text{ 時間} = @400$$

2. 当月の予定配賦額を求めなさい

$$400 \times 90 = 36,000$$

3. 差異分析を行いなさい（詳しくは動画で解説します）

外食と寮の予算を計算した第 1 回の講座を思い出して下さい

予算は固定費（ $300,000 \div 12 = 25,000$ ）と変動費（ $180,000 \div 12 = 15,000$ ）にわかれます

変動費というのは操業度によってかわります。変動費の時間単価は（ $180,000 \div 1,200 \text{ 時間} = 150 \text{ 円}$ ）

では当月の 90 時間の実際時間（操業度）における予算はいくらでしょう

$$@150 \times 90 + 25,000 = 38,500 \text{ 円} \text{ となります}$$

この金額（38,500 円）と実際金額の差を予算差異と言います

$$38,500 \text{ (予算)} - 42,000 \text{ (実際)} = 3,500 \text{ 円 (不利差異)}$$

もう一つ経営者的な視点から・・・

当社はセミナールームを借りています。月の家賃が 300,000 円とします。

私は経営者なので、何もしなくても毎日 10,000 円が出ていくという意識があります。

もともと毎日セミナーするつもりだったが、受講者集まらず 24 日しかセミナー実施できなかったら 6 日分損をしたと考えます。これを<操業度が足らなかったロス>=<操業度差異>といいます。

いくらでしょうか。60,000 円のロスですね。

操業度のズレと固定費の単価をかければいいのですね。

今回の事例では、単価は $(300,000 \div 1,200 = 250)$ 円です

ロスが 10 時間なので、操業度差異は 2,500 円 (不利差異) となります

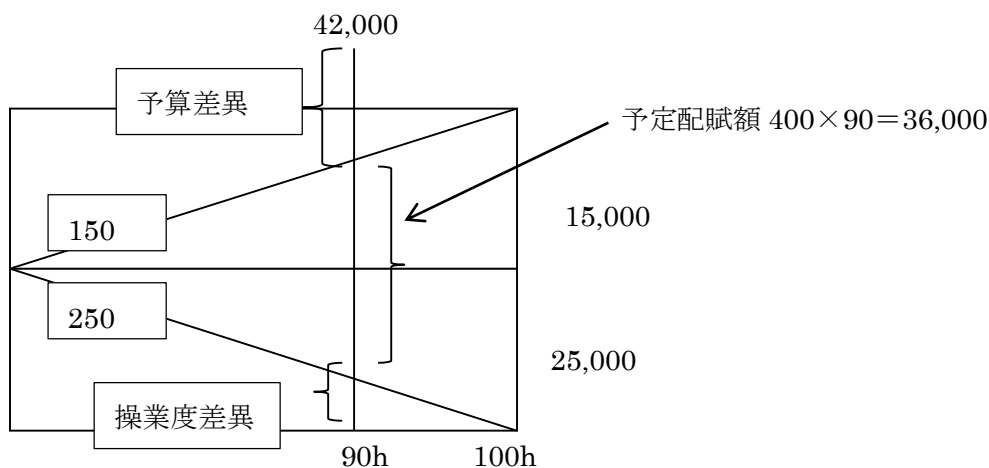
③ 差異分析

総差異 (予定配賦額 - 実際発生額)

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{予算差異} \quad \text{予算額} - \text{実際発生額} \\ \text{操業度差異} \quad \text{総差異} - \text{予算差異} \end{array} \right.$$

固定予算と公式法変動予算は**予算額**が違うだけです

これを図にしてみましょう



総差異 = $42,000 - 36,000 = 6,000$ (不利差異)

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{予算差異} = (150 \times 90 + 25,000 = 38,500) - 42,000 = 3,500 \text{ (不利差異)} \\ \text{操業度差異} = 250 \times 10 = 2,500 \text{ (不利差異)} \end{array} \right.$$

シュラッター図といいます。図で解き方だけをイメージすると応用問題に対応できません

先ほどの説明をこの図に書き込みながら動画で詳しく説明します。

ここが一番大事なところです。しっかりと押さえて下さい

固定予算もみておきましょう

ポイントは問題文から変動費と固定費を分ける事ができなければ固定予算で問われているという事です。

さきの問題であれば

予算差異は操業度にかかわらず当初設定予算（40,000円）との差→2,000（不利差異）

総差異が6,000円なので操業度差異は逆算で4,000円（不利差異）となります

ポイントは、いずれの予算管理でも＜予定配賦率＞＜予定配賦額＞もはじです

結局操業度差異は差の概念という事です

但し、公式法変動予算を使った場合は、より厳密な責任会計にはなりません



●未経験者の方が良い！

確信している事があります。

経理の仕事は誰でもできます。これは間違いありません。

仕訳ができれば、弥生会計に入力。もちろん他のソフトでもOKです。

職業訓練の受講生から、「私は一般事務しか経験していません」「接客しか、した事がない」「営業事務の経験は長いのですが・・・」

いつも言います「何言ってるのですか。素晴らしい！ではないですか」

私が言いたいことは一つです。

経理の仕事は一部の特殊法人などを除けば、やる事は決まっています。業種もほとんど関係ありません。「取引を原因と結果に分ける作業」さえできれば、しくみ通りの転記を行う事で誰が作っても同じ結果（財務諸表）ができあがる。特に弥生会計をはじめとするパソコンソフトを使えば、「誰でもできる」事は間違いありません。

それに対して、営業事務も接客業も目の前で起こる様々な事柄に対応する能力が要求されます。お金を扱う部署だけに社内の色々な部署とのコミュニケーションが求められる。これは簿記の勉強で得られる経験ではありません。

色々な経験のある方こそ、企業が求めている人材です。

仕事の性質から中小企業の経理の求人担当者に会う方が多いです。

「本当に経験者が必要ですか？」

「いや、そんな事はない。むしろ前の会社の経験を引きずらない分、謙虚に仕事に接してくれる未経験者の方がいいかもしれない」

もちろん、担当者の急な退職で経験者でなければならないケースもあります。でもそのようケースはレアケースです。

税制改正、会計基準変更など経理担当になると様々な法令改正についていく必要があります。弥生検定、日商簿記、税理士等の様々な資格にチャレンジする自己啓発能力の高い人をこそ、企業は求めています。

この書籍を手にとった方には、十分にその素養があります。頑張ってください。



講師横山の著書

「弥生検定攻略テキスト」
コラムより抜粋