

★配賦基準の要件（P44）

①製造間接費の発生と関連を有すること ⇒計算の正確性(理論的要請)

配賦基準(直接作業時間や機械作業時間等)の増減と、製造間接費の増減は、何らかの因果関係があるものである必要がある。
(「直接作業時間が増加すると、発生する製造間接費も増加する」など。)

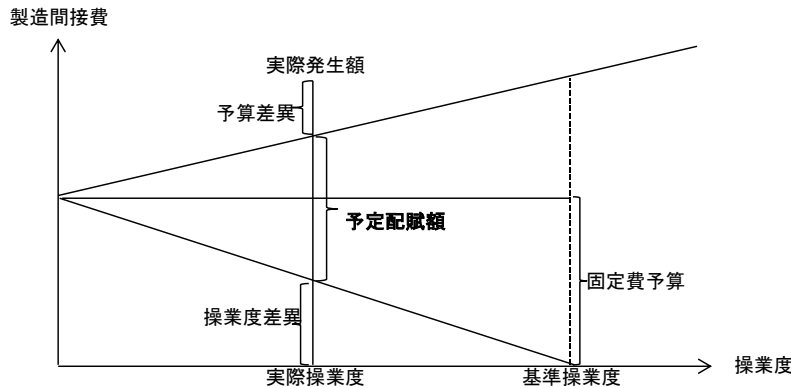
②配賦基準の数値を経済的に入手できること ⇒計算の経済性(実務的要請)

いくら正確に計算できたとしても、その配賦基準データの入手に莫大なコストや手間、時間がかかることは望ましくない。
ある程度、容易に配賦基準データが入手できる必要がある。

★基準操業度と固定費率・操業度差異の関係（P51）

・「操業度差異」とは？

製造間接費の予定配賦において
実際操業度が基準操業度を下回った(不利差異)または上回った(有利差異)ために生じた
製造間接費の配賦不足(配賦超過)額。



・基準操業度が異なれば、固定費率は異なるのに対し、なぜ変動費率は一定なのか？

固定費率は、年間(月間)の固定費予算額を、年間(月間)の基準操業度で除して算定する。
そのため、採用する基準操業度の違いにより、算定される固定費率も異なってくる。
その結果、製造間接費配賦額も異なり、操業度差異の金額も異なることとなる。

一方で、変動費率とは、操業度が1単位増加した場合に、発生する変動製造間接費の増加分である。
間接材料費を例にとると、直接作業時間が1時間増加した場合に増加する燃料、機械油、スパナ等の消費額である。
これは、年間(月間)の予算がまずあって、年間(月間)の基準操業度で除して算定されるというのではなく、
1時間あたりの消費額を見積もって算定されるものであり、基準操業度がいかなる活動水準であっても変化はないのが通常である。

★操業度差異の理論的処理（P53）

仮に、P51のシュラッター図で、固定費予算が330,000円であった場合、
3種類の基準操業度それぞれのケースの固定費率と固定製造間接費の予定配賦額と操業度差異は次のようになる。

基準操業度		固定費率	予定配賦額	操業度差異
実際の生産能力	6,000h	55円/h	291,500円	▲38,500円
平均操業度	5,500h	60円/h	318,000円	▲12,000円
期待実際操業度	5,000h	66円/h	349,800円	+19,800円

これを、理論的処理という形で仕訳形式で示すと次のとおりとなる。

(1) 実際の生産能力を採用する場合

仕掛品	291,500	/	製造間接費	291,500	⇒まずは予定配賦。
製造間接費	330,000	/	諸口	330,000	⇒実際発生額も330,000円であったとする。
特別損失	38,500	/	製造間接費	38,500	⇒非原価として処理。

(2) 平均操業度を採用する場合

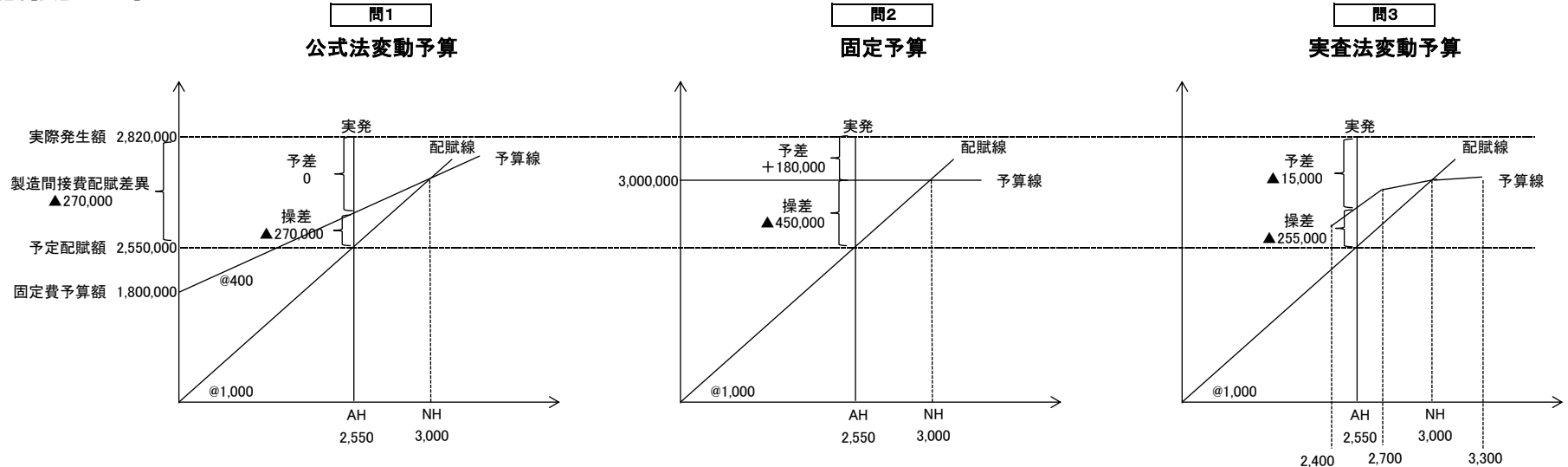
仕掛品	318,000	/	製造間接費	318,000	⇒まずは予定配賦。
製造間接費	330,000	/	諸口	330,000	⇒実際発生額も330,000円であったとする。
その他固定資産 (仮勘定)	12,000	/	製造間接費	12,000	⇒翌年度以降に繰り延べる。

(3) 期待実際操業度を採用する場合

仕掛品	349,800	/	製造間接費	349,800	⇒まずは予定配賦。
製造間接費	330,000	/	諸口	330,000	⇒実際発生額も330,000円であったとする。
製造間接費	19,800	/	売上原価	19,800	⇒売上原価に賦課(このケースでは減額)。

製造間接費予算の相違点

例題集【例題3-4-1】



テキストP54

いずれの予算を採用しても、製造間接費の管理に直接関連しない予定配賦率(@1,000円)、予定配賦額(2,550,000円)、製造間接費配賦差異(▲270,000円)の金額は同一となる。

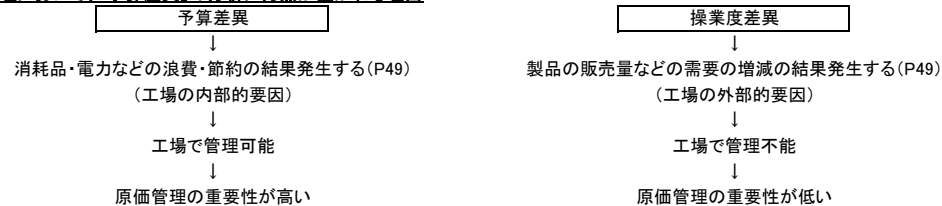
当然、実際発生額も同一である(2,820,000円)ため、結局、上記3つの差異分析の違いは、どのように「予算差異」と「操業度差異」に分けるかだけの違いである。
(製造間接費配賦差異のなかに、どのように、予算線をはさみ込むか?の違いである。)

どの分析方法であっても、予算許容額は、各操業度における、予算線の高さ(金額)である。

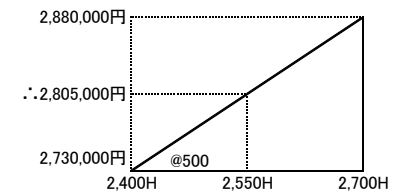
予算許容額 (AH 2,550Hのもとでは)	
公式法変動予算	2,820,000円 (1,800,000円+400円/H×2,550H)
固定予算	3,000,000円 (最初に計画された発生目標額)
実査法変動予算	2,805,000円 (補間法にて。右記参照)

それぞれ算式を確認のうえ、上表に書き入れてみよう。

★原価管理において、「予算差異」の分析に力点が置かれる理由



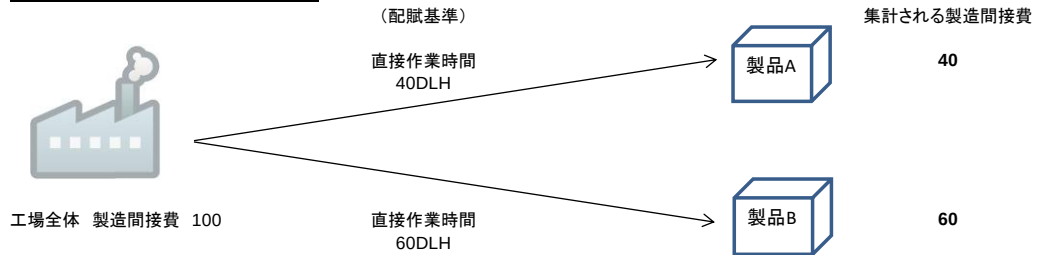
実査法変動予算で、AH対応額が列記されていない場合、補間法で算定する。



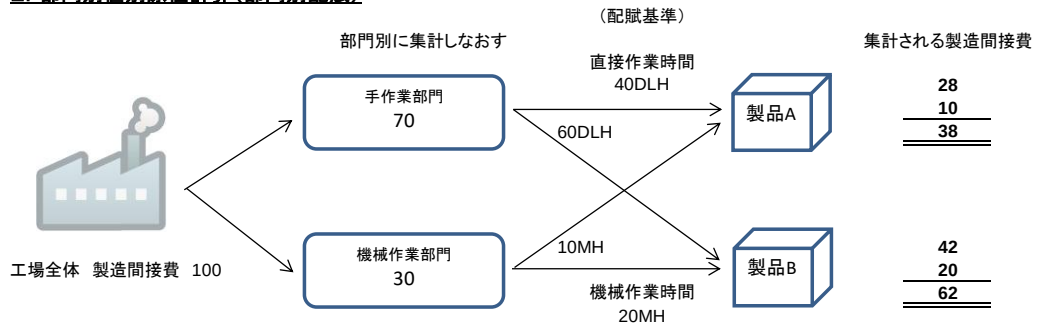
部門別計算とは？

★総括配賦と部門別配賦の比較

1. 単純個別原価計算(総括配賦)



2. 部門別個別原価計算(部門別配賦)



(参考)

直接作業時間: DLH(Direct Labor Hour)

機械作業時間: MH(Machine Hour)

消費電力量: KWH(Kilo Watt Hour)

★部門別計算の目的

1. 原価管理

発生する原価は少ないに越したことはなく、そのため、工場では誰も原価を減らしたいと考えるが、その責任者は、一義的には工場長である。

しかし、

発生した原価を、部門別に計算・把握していなければ、工場長は、工場のどの部門でムダが発生しているかが分からず、また、それが原因で、各部門長の責任の所在があいまいになり、原価管理活動が進まないおそれがある。

そこで、

部門別計算を行い、各部門長の**責任を明確にし、管理可能な原価の範囲**を意識させることで、原価管理活動の効果の増進を図る。

2. 製品原価の正確な計算

発生した原価を、部門別に計算・把握していなければ、製品への配賦計算は工場全体の発生原価を1つの配賦基準で行うこととなり、各部門での原価の発生態様が製品原価に適切に反映されないおそれがある。

そこで、

部門別計算を行い、**原価発生と製品生産の因果関係**を反映した適切な配賦基準で、きめ細やかに配賦することにより、製品原価の正確な計算を可能にする。

★部門別計算の手順

1. 部門費の集計(第1次集計)

各部門ごとに、部門個別費・部門共通費を集計。

2. 製造部門費の集計(第2次集計)

補助部門費を製造部門へ集計。

3. 製品への配賦

製造部門費を製品へ配賦。

製造部門費の予定配賦①

★製造間接費配賦計算の方法（P44）

原則	部門別配賦 P63	かつ	予定配賦 P48
理由	・原価管理 ・製品原価の正確な計算		・計算の迅速化 ・単位原価の安定



製造部門費の予定配賦（製造部門a/c⇒仕掛品a/c）を行うことになる。
予定配賦には、必ず、実発集計・配賦差異の計算という手続がついてまわる。

★製造部門費の予定配賦（P74～75）

⇒あくまでも、**製造部門費の予定配賦**の話であり、補助部門費の予定配賦の話ではないことを意識する！

(1) 会計年度期首（P74）

予算額を用いて、「製造部門費予定配賦率」を算定する。

(2) 原価計算期間（P75）

①「製造部門費予定配賦率」を用いて、当該期間の「製造部門費予定配賦額」を算定する。

⇒製造部門a/cの貸方（仕掛品a/cへ振り替える金額）

②当該期間の「製造部門費実際発生額」を算定する。

⇒製造部門a/cの借方

⇒このとき、補助部門費を製造部門へ配賦する必要がある（P66）、そのやり方として4種類がある（P68）。

①単一基準配賦法	①実際配賦
②複数基準配賦法	②予定配賦

		製造部門費の実発集計のため 製造部門a/cへ振り替える金額（P72）	
単一基準 + 実際配賦	変動費	実際配賦率 × 実際用役消費量	
	固定費		
単一基準 + 予定配賦	変動費	予定配賦率 × 実際用役消費量	※1
	固定費		
複数基準 + 実際配賦	変動費	実際配賦率 × 実際用役消費量	
	固定費	固定費実発 × 用役消費能力割合	
複数基準 + 予定配賦	変動費	予定配賦率 × 実際用役消費量	※1
	固定費	固定費予算 × 用役消費能力割合	※2

※1 補助部門費を予定配賦しているため、補助部門a/cに配賦差異が発生する。

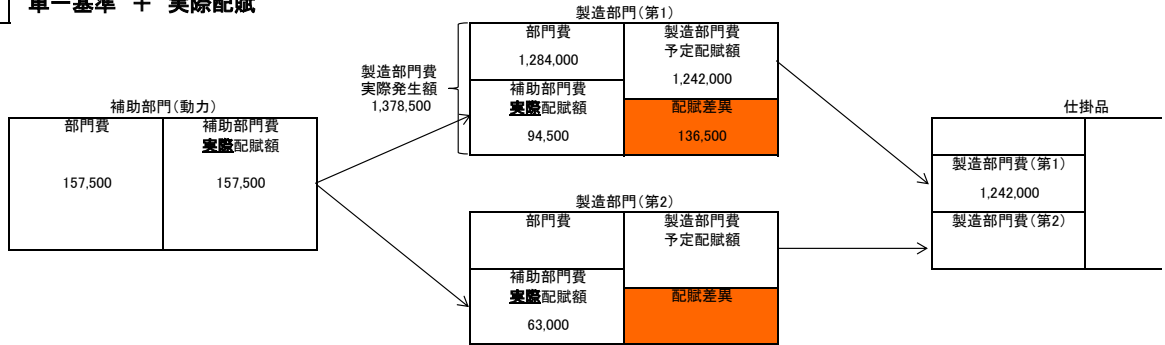
※2 このケースでは、操業度にかかわらず、固定費予算を全額、製造部門に配賦しきるため、操業度差異は発生しない（固定費率の算定も行わない）（P73）。

③配賦差異を算定する。

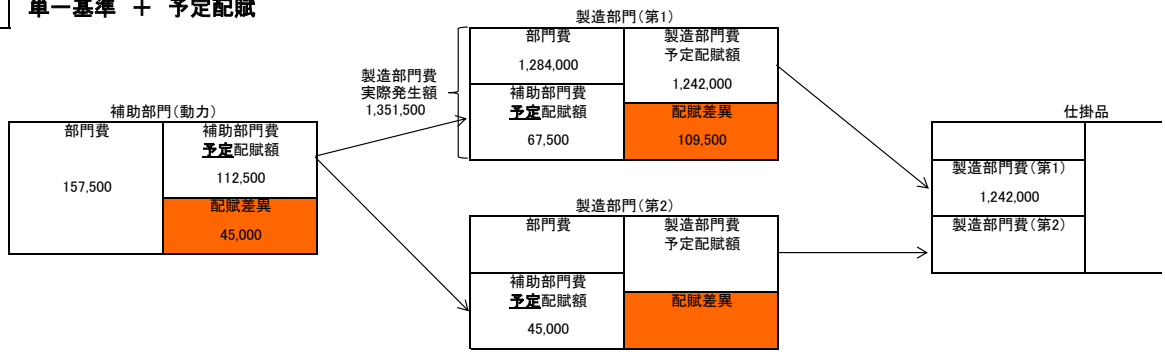
製造部門費の予定配賦②

【例題4-3-2】

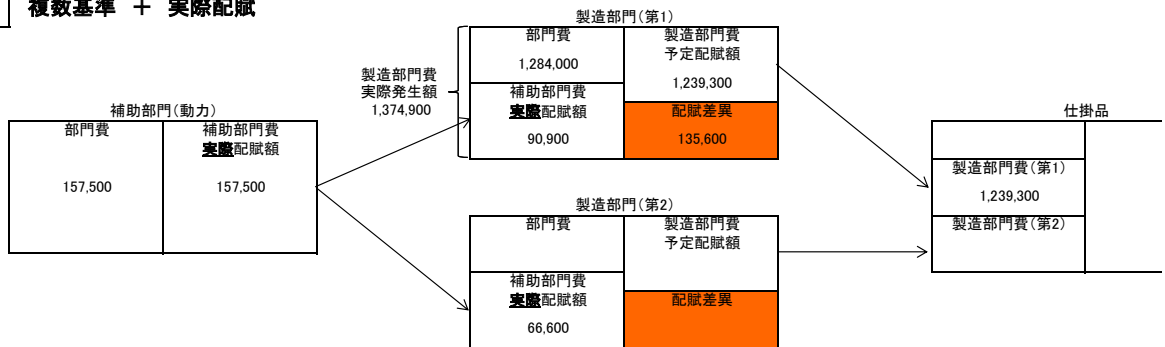
問1 単一基準 + 実際配賦



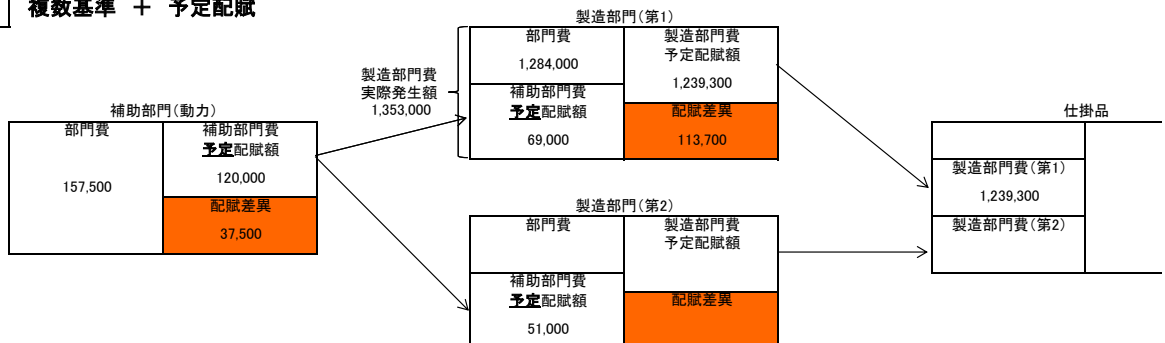
問2 単一基準 + 予定配賦



問3 複数基準 + 実際配賦

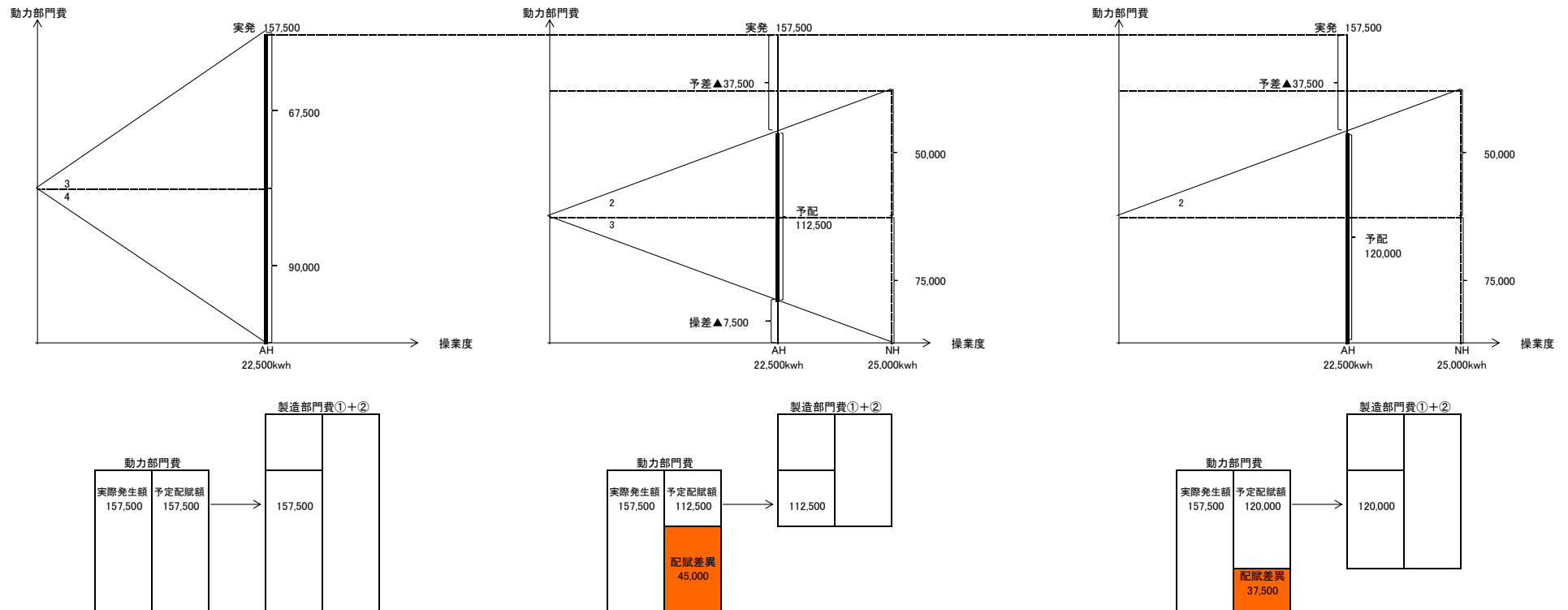


問4 複数基準 + 予定配賦



補助部門費の配賦と原価管理

複数基準 + 予定配賦



(問題点) テキストP78 i

- ・用役消費部門に対する実際配賦額のなかに、補助部門における予算差異相当分(原価管理活動の良否の影響)が混入する。

解消！！

- ・予定配賦によって配賦差異が補助部門に残る。

- ・補助部門にとって通常、管理不能な操業度差異が補助部門に残る。
(補助部門の実際操業度は、用役消費部門が補助部門用役を
どれほど消費するかに依存している以上、補助部門にとって管理不能。)

解消！！

- ・固定費予算を配賦するため、補助部門に操業度差異が残らない。

上記の流れをふまえながら、いずれも、「原価管理」(原価の管理可能性・責任会計)の観点から、論述する。