

# 基于“税金增量最小化”的工资奖金纳税筹划

张旭丽

(大连民族学院 大连 116600)

**【摘要】**我国现行个人所得税制度中“工资、薪金”所得和年终一次性奖金的计税方法存在一定的差异,这就导致不同的工资、奖金组合对个人税后收益的影响不同。另外,全年一次性奖金特殊的计税方法可能导致“虽然增发了奖金但税后收益减少”这种有违常理的后果出现。基于“税金增量最小化”原则的个人工资、奖金组合方案可以规避“税收陷阱”并使整体税负最小化,从而保障纳税人的合法权益。

**【关键词】**工资 奖金 收入增量 税金增量

2009年8月17日,国家税务总局发布《关于明确个人所得税若干政策执行问题的通知》(国税发[2009]121号),其明确规定《国家税务总局关于个人所得税若干政策问题的批复》(国税函[2002]629号)第一条有关“双薪制”的计税方法停止执行。但是这并不意味着增加了纳税人的负担,而只是对个税执行中的偏差做了明确规定。目前世界各国对个人所得税的征收模式不尽相同,我国现行个人所得税采取分类所得税制,并根据个人所得的不同性质和特点,综合运用比例税率和累进税率形式计税。其中,对个人所得税中的“工资、薪金”(简称

“工资”)所得,采用超额累进税率计税。

## 一、累进税率的计税原理及工资、奖金计税方法的规定

1.“全累”和“超累”税率的计税原理。实行累进税率在累进方法上可分为“全累”和“超累”。“全累”税率是指纳税人的全部课税对象都按照与之相对应的那一级税率计算应纳税额。“超累”税率是指把纳税人的全部课税对象按规定划分为若干等级,每一等级分别采用不同的税率,分别计算应纳税额。“全累”和“超累”都是按照量能纳税的原则设计的,虽然“全累”的累进程度比“超累”的累进程度高,而且在计算上“全

计入当期损益;③属于其他原因导致的被投资单位可辨认净资产公允价值变动中应享有的份额,在调整长期股权投资账面价值的同时,应当计入“资本公积——其他资本公积”。

假定在A公司的初始投资日至追加投资日之间,B公司由生产经营活动实现的净利润为1000万元,未派发现金股利或利润。此外,B公司由于发行可转换公司债券、可供出售金融资产公允价值变动、自用房地产转为以公允价值计量的投资性房地产等业务导致资本公积增加500万元。

初始投资日即2008年1月1日,B公司可辨认净资产公允价值总额为6000万元,追加投资日即2009年1月1日,B公司可辨认净资产公允价值总额为7500万元,B公司可辨认净资产公允价值增加1500万元,其增加的原因有两个:①B公司在此期间获得的一部分净利润转为留存收益,从而导致净资产增加;②其他原因导致B公司可辨认净资产公允价值变动。

上述资料中已经说明在A公司的初始投资日至追加投资日之间,B公司通过生产经营活动实现的净利润为1000万元,未派发现金股利或利润。在此期间,A公司是按成本法核算,由于B公司没有派发现金股利,A公司也就没有确认投资收益。追加投资后要按权益法进行追溯调整,即要确认2008年的投资收益(按10%计算)并增加长期股权投资的成本。会计处理为:借:长期股权投资100;贷:盈余公积10,利润

分配——未分配利润90。

对于由其他原因引起的B公司可辨认净资产公允价值的上升,按10%的比例直接调整增加A公司的长期股权投资成本和所有者权益。会计处理为:借:长期股权投资50;贷:资本公积——其他资本公积50。

如果上题其他条件不变,追加投资日改为2009年3月1日,当日B公司可辨认净资产公允价值总额仍为7500万元,从2009年1月1日至2009年3月1日B公司实现净利润150万元。A公司除做上述处理以外,还要确认2009年对B公司的投资收益,借:长期股权投资15;贷:投资收益15。

## 三、小结

本文以增资引起的成本法转变为权益法为例,对长期股权投资核算方法转换的思路进行了分析。虽然受篇幅所限,只介绍了由于增资引起的成本法向权益法转换的会计处理,但其他三种情况的基本思路是一样的,基本是按照追溯调整法的思路进行处理。

## 主要参考文献

- 1.冯丽艳.长期股权投资成本法向权益法转换的追溯调整.商业会计,2009;9
- 2.詹毅美.长期股权投资成本法与权益法转换的会计处理.财会月刊(会计),2008;3
- 3.财政部.企业会计准则.北京:经济科学出版社,2006

累”也比“超累”简便,但由于在级距的临界点处,“全累”会出现税额增长超过所得额增长的不合理现象,因此各国在设计税制时尽量采用“超累”而避免“全累”。

## 2. 工资与奖金所得的计税规定。

(1)工资与奖金的计税方法。我国“工资、薪金”所得实行按月计征的办法。因此,工资、薪金所得以个人每月收入额固定减除 2 000 元后的余额为应纳税所得额,并适用 5%~45%的九级超额累进税率计算应纳税额。其计算公式为:应纳税额=应纳税所得额×适用税率-速算扣除数。

(2)全年一次性奖金的计税方法。该方法为:纳税人取得全年一次性奖金,单独作为一个月工资、薪金所得计算纳税。自 2005 年 1 月 1 日起按该计税方法,由扣缴义务人代扣代缴。在一个纳税年度内,对每一个纳税人,该计税方法只允许采用一次。

①如果雇员当月工资、薪金所得高于(或等于)税法规定的费用扣除额,先将雇员当月取得的全年一次性奖金除以 12 个月,按其商数确定适用税率和速算扣除数。其计算公式为:应纳税额=雇员当月取得全年一次性奖金×适用税率-速算扣除数。②如果雇员当月工资、薪金所得低于税法规定的费用扣除额的,应将全年一次性奖金减除“雇员当月工资、薪金所得与费用扣除额的差额”后的余额,按上述办法确定全年一次性奖金的适用税率和速算扣除数。其计算公式为:应纳税额=(雇员当月取得全年一次性奖金-雇员当月工资薪金所得与费用扣除额的差额)×适用税率-速算扣除数。

(3)每月收入与全年一次性奖金所对应的税率关系。为了简化分析,本文假定工资的月扣除标准为 2 000 元,并且在发放全年一次性奖金的当月,雇员当月工资薪金所得高于税法规定的费用扣除额。

现行“工资、薪金”所得的计税方法适用标准的超额累进税率,全年一次性奖金的计税方法则类似于全额累进税率。根据“全累”税率的计税原理可知,若全年一次性奖金在级距的临界点处,会出现税额增长超过所得额增长的不合理情况。

## 二、全年一次性奖金税后收益“倒流”区域的存在及其规避

由于全年一次性奖金适用税率和速算扣除数是通过将雇员当月取得的全年一次性奖金除以 12 个月,按其商数确定的,因此公式可变为:应纳税额=雇员当月取得全年一次性奖金×适用税率-速算扣除数=(雇员当月取得全年一次性奖金÷12×适用税率-速算扣除数)×12+速算扣除数×11。

由变换后的公式可知,全年一次性奖金是在月平均工资按超额累进税率计算的基础上加上相应

速算扣除数的 11 倍。

假设 X(单位:元)为临界点的全年一次性奖金, X=6 000, 24 000, …, 960 000, 1 200 000; ΔX 为超过全年一次性奖金临界点的奖金增量, 则税金增量=ΔX×适用税率+(本级速算扣除数-上级速算扣除数)×11。

其中,适用税率和本级速算扣除数是由(X+ΔX)确定的。

令奖金增量等于税金增量时的 ΔX 为平衡点增量,在 ΔX 和 (X+ΔX)之间的区域即为全年一次性奖金税后收益“倒流”区域,此时奖金增量小于税金增量,意味着奖金的增加会使税后收益降低。

例如,当 X=24 000, X+ΔX 处于 24 000~60 000 元之间时,税金增量为[ΔX×15%+(125-25)×11]。

令 ΔX=X×15%+(125-25)×11, 则 ΔX≈1 294.12, 意味着全年一次性奖金超过 24 000 元这个临界点 1 294.12 元以内时,也就是全年一次性奖金在 24 000~25 294.12 区间时,会出现税金增长超过收入增长的不合理情形。

例如:当全年一次性奖金为 24 000 元时,应纳税额=2 4000×10%-25=2 375(元),税后收益=24 000-2 375=21 625(元)。

当全年一次性奖金为 25 000 元时,应纳税额=25 000×15%-125=3 625(元),税后收益=25 000-3 625=21 375(元)。

显然,全年一次性奖金为 25 000 元时的税后收益 21 375 元要小于全年一次性奖金为 24 000 元时的税后收益 21 625 元。这种结果显然有违单位增发奖金的初衷,也是对个人收益的一种不合理的侵蚀。

通过把 X 替换为不同的临界点数值,则可得到相应的 ΔX 的范围,由此可以得出表 1。单位在发放奖金时表中区间范围内的奖金数额是必须规避的,否则会造成单位和个人的双重损失。

表 1 税金增长超过全年一次性奖金收入增长情况

| 序号 | 奖金临界点(元)  | 奖金增量不合理区间(元) | 奖金不合理区间(元)             | 税率(%) | 速算扣除数(元) |
|----|-----------|--------------|------------------------|-------|----------|
| 1  | 6 000     | 0~305.56     | 超过6 000~6 305.56       | 10    | 25       |
| 2  | 24 000    | 0~1 294.12   | 超过24 000~25 294.12     | 15    | 125      |
| 3  | 60 000    | 0~3 437.50   | 超过60 000~63 437.50     | 20    | 375      |
| 4  | 240 000   | 0~14 666.67  | 超过240 000~254 666.67   | 25    | 1 375    |
| 5  | 480 000   | 0~31 428.57  | 超过480 000~511 428.57   | 30    | 3 375    |
| 6  | 720 000   | 0~50 769.23  | 超过720 000~770 769.23   | 35    | 6 375    |
| 7  | 960 000   | 0~73 333.33  | 超过960 000~1 033 333.33 | 40    | 10 375   |
| 8  | 1 200 000 | 0~100 000.00 | 超过1 200 000~1 300 000  | 45    | 15 375   |

## 三、工资与奖金最佳组合方案分析

因为个人所得税法对工资和全年一次性奖金的计税方法存在差异,要想达到税后收益最大化,不是仅仅规避上述不合理的区间就可以实现的。所以,在个人全年总的税前收入不变的情况下,必须对工资和奖金进行合理分配,才能达到降低税负、增加收益的目标。如果以零收入为起点,每增加一部分的收入其对应的税负增量最小,则总体税负也一定是最低的。因此基于“税金增量最小化”原则确定的工资与奖金组合方案即为最佳节税方案。

由于工资是按月计征所得税,而且适用超额累进税率,因此在只考虑工资的情况下,平均发放工资可以避免由于某些月份收入过高而造成的税金攀升。下文假定全年按 12 个月平均发放工资。结合工资和奖金计税税率档次变化的情况,对纳税人收入增量对税金增量的影响分析

如下:

由于计算工资应纳税所得额时允许从每月收入中固定扣除 2 000 元,当纳税人年度总收入未超过 24 000 元时,应该选择按月发放工资,此时不必缴纳个人所得税。

当年度总收入超过 24 000 元,月工资超过 2 000~2 500 元、全年一次奖金未超过 6 000 元时,二者均适用 5% 的税率,此时超过的部分作为工资或奖金发放是没有区别的,这种情况的总收入增幅=(2 500-2 000)×12+6 000=12 000 (元)。

当年度总收入超过 36 000 元,增加工资或奖金均会使税率从 5% 提升为 10%。由于奖金计税的特点——当税率跳档时会使税金骤升,因此,首先应该选择增加工资。当月工资超过 2 500~4 000 元时,税率保持为 10%,全年一次性奖金则应保持 6 000 元不变,这样可以使奖金部分运用 5% 的低税率。这种情况的总收入增幅=(4 000-2 500)×12=18 000(元)。

当年度总收入超过 54 000 元,超过的部分如果选择按工资平均发放则适用 15% 的税率,按奖金发放则适用 10% 的税率,假定收入增量为  $\Delta X$ ,因此两种方案的税金增量分别是 ( $\Delta X \times 15\%$ ) 和 [ $\Delta X \times 10\% + (25 - 0) \times 11$ ],因此两个方案税金增量无差别点为: $\Delta X = 5 500$ 。当收入增量低于 5 500 元时,则增发工资缴纳的税金少于增发奖金缴纳的税金;当收入增量高于 5 500 元时,则增发工资缴纳的税金多于增发奖金缴纳的税金。因此年度总收入在超过 54 000~59 500 元之间时,全年一次性奖金仍应保持 6 000 元不变,其余部分按工资计算个人所得税。

当年度总收入超过 59 500 元,则应该将增加的收入以奖金的形式发放,此时奖金税率“跳档”。当全年一次性奖金在超过 6 000~24 000 元时,适用税率提升为 10%。为使总体税负最轻,工资部分应尽可能择低税率。但由于 (59 500-24 000)/12≈2 958.33,因此工资最高档税率维持在 10%。如果工资与奖金二者均保持 10% 的税率不变,则月工资不能超过 4 000 元,全年一次性奖金不低于 11 500 元(59 500-4 000×12),总收入最高为 72 000 元(4 000×12+24 000)。因此,当总收入超过 59 500~72 000 元时,在总收入一定的情况下,只要月工资在 2 958.33~4 000 元区间、全年一次性奖金在 11 500~24 000 元的区间范围内,工资与奖金的任意组合应缴纳的个人所得税是没有区别的。

按照上述思路依次类推,经综合分析可以得出表 2。

#### 四、对单位发放工资、奖金的建议

1. 月工资应尽量均衡。由于月工资适用超额累进税率,如果各月工资波动较大,会造成部分工资适用较高税率,从而导致整体税负偏高。科学的做法是尽量使各月工资保持平均水平,当然这并非意味着每月工资必须完全相等,只要使每月工资适用的最高税率位于同一档次,即可达到工资税负最小化的效果。另外,因为全年一次性奖金的计税方法全年只允许使用一次,除此之外的半年奖、季度奖等均要并入当月工资中计税,因此当某月工资骤升时

表 2 工资与奖金最低税负组合

| 序号 | 年度总收入(元)              | 月工资份额(元)             | 全年一次性奖金份额(元)      |
|----|-----------------------|----------------------|-------------------|
| 1  | 不超过24 000             | 年度总收入/12             | 0                 |
| 2  | 超过24 000~36 000       | 超过2 000~2 500        | 不超过6 000          |
| 3  | 超过36 000~59 500       | (年度总收入-6 000)/12     | 6 000             |
| 4  | 超过59 500~72 000       | 超过2 958.33~4 000     | 超过11 500~24 000   |
| 5  | 超过72 000~130 000      | (年度总收入-24 000)/12    | 24 000            |
| 6  | 超过130 000~144 000     | 超过5 833.33~7 000     | 超过46 000~60 000   |
| 7  | 超过144 000~379 000     | (年度总收入-60 000)/12    | 60 000            |
| 8  | 超过379 000~504 000     | 超过11 583.33~22 000   | 超过115 000~240 000 |
| 9  | 超过504 000~964 000     | (年度总收入-240 000)/12   | 240 000           |
| 10 | 超过964 000~984 000     | 超过40 333.33~42 000   | 超过460 000~480 000 |
| 11 | 超过984 000~1 684 000   | (年度总收入-480 000)/12   | 480 000           |
| 12 | 超过1 684 000~2 274 000 | (年度总收入-720 000)/12   | 720 000           |
| 13 | 超过2 274 000~3 154 000 | (年度总收入-960 000)/12   | 960 000           |
| 14 | 超过3 154 000           | (年度总收入-1 200 000)/12 | 1 200 000         |

应该采取一定措施,比如将该项数额较大的工资增量在后续若干月分摊,从而降低税负。

2. 全年一次性奖金与工资的合理组合。虽然全年一次性奖金在临界点上会出现不合理的情况,但决不能只发工资、不发奖金。因为全年一次性奖金可以单独计算,意味着全年可以按 13 次计税,因此其在一定程度上具有降低税负的效应。所以工资只有与奖金科学搭配才是降低税负的最佳选择。对于人数较少的单位,完全可以逐人按照表 2 中的标准确定工资和奖金的最佳组合方案。但如果单位职工人数较多,要使每个职工都达到理想标准显然会增加成本。基于成本效益原则的考虑,应该根据各单位薪酬水平的具体情况制定薪酬分配的总方针,合理发放工资和奖金,以避免不必要的损失。

按照前述原理应该在工资增加到一定程度时,选择搭配全年一次性奖金。奖金的发放首先一定要规避税后收益“倒流”区域,另外要关注税率“跳档”时机。为简化处理,可以在全年一次性奖金的适用税率“跳档”时,使全年一次性奖金的数额最大化。

3. 维护纳税人权益,赋予纳税人适度选择权。国家提倡强化纳税人的纳税意识,而意识的增强必须建立在普及税法的基础上。个人所得税作为与老百姓息息相关的税种,应该作为普法的突破口,在强调纳税义务的同时也应该维护纳税人的合法权益。目前个人所得税多实行代扣代缴制,但职工还是应该拥有一些工资发放的自由选择权,尤其是在发放基本工资之外的一些额外收入时,可以允许纳税人按照“税金增量最小化”的原则,选择工资或奖金的发放时机。

#### 主要参考文献

1. 中国注册会计师协会.税法.北京:经济科学出版社,2009
2. 翟继光,张冬晓.新税法下企业纳税筹划.北京:北京电子工业出版社,2008
3. 贾建富.全年一次性奖金的个人所得税纳税计算.农村财务会计,2007;1