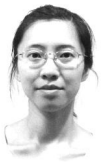

运用增量税率进行工资薪金的个人所得税纳税筹划

洪 彬

（泉州师范学院 福建泉州 362000）

【摘要】本文在介绍国家有关工资、薪金的个人所得税计缴最新规定的基础上，引入增量税率的概念进行工资、薪金的纳税筹划。

【关键词】工资、薪金 个人所得税 纳税筹划 增量税率

2005年1月26日，国税总局出台《关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》（国税发[2005]9号），对年终一次性奖金的计税方法进行了规定：企业全年发放的奖金，按其发放的形式是年终一次性或非年终一次性，计缴的个人所得税不同。因此，企业可以通过纳税筹划，减轻员工个人所得税的纳税负担。

一、工资、薪金的个人所得税计缴规定

2005年1月26日，国税发[2005]9号文对年终一次性奖金的计税方法作出了规定：

1. 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，应先将员工当月内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。如果在发放年终一次性奖金的当月，员工当月工资、薪金所得低于税法规定的费用扣除额，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。

2. 纳税人取得除全年一次性奖金以外的其他各种名目奖金，如半年奖、季度奖、加班奖、先进奖、考勤奖等，一律与当月工资、薪金收入合并，按税法规定缴纳个人所得税。

2007年12月29日，十届全国人大常委会第三十一次会议审议通过了关于修改个人所得税法的决定。根据该决定，纳税人的工资、薪金所得，适用超额累进税率，税率为5%～45%

分为宽限期和还款期两部分，宽限期内借款人只提款，不还款，一般根据项目建设期来设定；还款期内由借款人根据还款能力进行分期还款。在设定还款期限时，一般根据项目预期现金流情况，在最大还款能力估算法的基础上确定。③利率和费率。利率是银行承担信用风险获得的收益，费率是银行提供服务收取的费用。国外银行融资除向客户收取利息外，还针对不同的借款人及融资种类收取多种费用，提前还款或部分提前还款还要收取提前还款费。目前国内银行融资除利息外难以收取其他费用。④偿还方式。项目融资通常采取分期还款的方式，具体可分为等额还贷、递减还贷（加速还贷）和递增还贷三种。从银行角度看，前两种方式更有利于银行降低风险。⑤项目发起人的有限担保。有追索权的项目融资通常需要由发起人提供时间上有限或金额上有限的担保，如要求项目发起人或工程承包公司在贷款项目建设期提供完工担保，为防止项目完工后收益不足而要求项目发起人提供缺额担保等。

5. 实施必要的财务限制。银行设定财务限制条款主要从四个方面着手。①新增融资的控制。借款人增加债务总量将直接影响原债权人的利益，商业银行应限制借款人举新债，如未经债权银行同意不得新增融资，限制借款人的资产负债率等。②对外投资的控制。对外投资将直接减少借款人的实物资产或现金，对借款人的偿债能力将产生很大的影响，银行应限制借款人的对外投资活动，如不得进行长期股权投资，未经债权银行同意不得进行并购活动等。③利润分配的控制。借款人实现的利润是项目融资最主要的还款来源，利润分配直接减少了还款来源，也影响了企业的积累能力及未来的发展能力，银行应对借款人的利润分配进行限制，如按约定的还款计划先还贷后分红，约定利润分配需经银行同意，规定最高股利支付比率等。④资产出售的控制。借款人出售运营资产将直接影响其持续创造收益的能力及现金流的稳定性，因此银行应严格限制借款人出售资产，如要求借款人不得出售运营资产，有形净资产不得低于一定额度等。

6. 其他保护性条款控制。银行还可进行其他的保护性条款控制。如约定项目自有资金必须按进度落实后方可发放贷款；约定重大关联交易影响债权安全时应取得债权银行同意；未经银行同意不得向任何第三人提供担保等。

主要参考文献

1. 蒋先玲.项目融资.北京：中国金融出版社，2004

2. 潘群峰，张小放.论城市基础设施项目贷款信用结构及其风险防范.价值工程，2007；12

3. 张朝兵.项目融资理论构成与分析.求索，2006；1

4. 陆彦，葛恒雷.银团贷款在大型BOT项目中的应用研究.建筑经济，2008；4

(见表1)：

表 1　　工资、薪金所得项目税率表

级数	全月应纳税所得额	税率(%)	速算扣除数
1	不超过500元的	5	0
2	超过500～2 000元的部分	10	25
3	超过2 000～5 000元的部分	15	125
4	超过5 000～20 000元的部分	20	375
5	超过20 000～40 000元的部分	25	1 375
6	超过40 000～60 000元的部分	30	3 375
7	超过60 000～80 000元的部分	35	6 375
8	超过80 000～100 000元的部分	40	10 375
9	超过100 000元的部分	45	15 375

2008 年 2 月 18 日，国务院令第 519 号文公布“关于修改《个人所得税法实施条例》的决定”。根据该决定，自 2008 年 3 月 1 日起，个人所得税工资、薪金所得减除费用标准从每月 1 600 元提高到每月 2 000 元。

二、增量税率的引入

根据国税总局的规定，年终一次性奖金是在除以 12 个月后确定适用税率的，因此可视同 12 个月的应税所得。另外，年终一次性奖金的速算扣除数只能使用一次，这意味着这 12 个月的应税所得中只有 1 个月适用超额累进税率，其他 11 个月适用累进税率。因此，在对年终一次性奖金进行纳税筹划时可以发现：年终一次性奖金在超过税级限额时，会出现一个区间段，在这个区间段内，增加的年终一次性奖金还不足以缴纳需多缴纳的个人所得税。例如：当年终一次性奖金为 6 000 元时，适用 5%的税率，应纳所得税=6 000×5%−0=300(元)；当年终一次性奖金为 6 100 元时，适用 10%的税率，应纳所得税=6 100×10%−25=585(元)。这时，年终一次性奖金增加了 100 元，但个人所得税增加了 285 元(585−300)，得不偿失。月度工资、薪金的发放由于是按超额累进税率计缴所得税，因此不存在年终一次性奖金的倒贴税款现象。

在上述案例中，增加的年终一次性奖金与多缴纳的个人所得税的关系实际上就是增量税率的关系，也就是说，对于这增加的 100 元年终一次性奖金而言，它的增量税率=285÷100×100%=285%。该增量税率远高于月度工资、薪金的最高税率 45%。因此，不如将增加的 100 元奖金在月度发放，这样可以适用不超过 45%的税率。

可见，当增加员工的工资、薪金时，比较该增加额在月度发放下承担的增量税率与在年终一次性发放下承担的增量税率的大小，是设计最优纳税筹划方案的前提。进一步而言，当把员工的全年工资、薪金的发放视为逐步增量发放的过程时，利用增量税率可以全程全额地筹划出最优发放方案。

三、增量税率在员工工资、薪金的纳税筹划中的运用

利用增量税率对员工工资、薪金进行纳税筹划的基本原理是：将员工的全年工资、薪金发放视为逐步增量发放的过程，对每一增加额寻找增量税率最小的发放时点，进而得出全额发放的最优纳税筹划方案。据此，对增量税率在员工工资、薪金的纳税筹划中的运用设计如下：

1. 纳税筹划原则。员工工资、薪金的纳税筹划是个较为繁杂细致的过程。因此，如何利用增量税率进行筹划需要依据一些原则来安排各个增量额的发放。这些原则有以下几项：

(1)就低税率原则。即在纳税筹划中，员工工资、薪金的增量发放额应安排在增量税率低的时间段发放。

例如，由于月工资、薪金不超过 2 000 元的适用零税率，是最低增量税率。因此，员工全年工资、薪金应先按不超过 2 000 元的数额发放于各月，以达到免税的效果。在各月达到 2 000 元后，再将剩余部分按各月工资、薪金不超过 2 500 元、年终一次性奖金不超过 6 000 元的限额发放，以适用月发放额 2 000～2 500 元、年终一次性奖金 0～6 000 元内的增量税率 5%。其他依此类推。

(2)分段考虑原则。即在纳税筹划中，员工全年工资、薪金的增量发放应以税级限额为分段点，分别考虑增量税率。

月工资、薪金税级限额：由于使用超额累进税率，在税级限额内，增加额的增量税率不变，等于该税级适用的税率。

年终一次性奖金的税级限额：在税级限额内，以税级下限为起点的增加额越大，对应的增量税率越低。初始税级限额 0～6 000 元例外，其增量税率不变。

假设年终一次性奖金的税级限额为 (M_1, M_2)，M_1 的适用税率为 T_1，速算扣除数为 K_1，该税级限额适用税率为 T_2，速算扣除数为 K_2，以 M_1 为起点的增加额为 X，该增加额对应的增量税率为 T_Z，则：$T_Z=[(M_1+X)T_2-K_2-(M_1T_1-K_1)]/X=T_2+[M_1(T_2-T_1)-(K_2-K_1)]/X$。

根据该计算公式可知，当增加额 X 无穷小时，增量税率 T_Z 无穷大；增量税率 T_Z 将随着增加额 X 的增加而减小。由于税级限额 0～6 000 元的 $M_1=0$，$K_2=K_1=0$，因此增加额 X 对应的增量税率 $T_Z=T_2=5\%$。

(3)跳开回填原则。即纳税筹划下，年终一次性奖金的增量发放达到税级限额时，需要跳过一段特殊区间再行发放，以达到避税的效果；另外，月工资、薪金在年终一次性奖金跳开发放时，将以相同的幅度回落，以填充年终一次性奖金跳开的特殊区间金额。

一方面，通过前文案例可见，年终一次性奖金在达到税级限额后存在一段特殊区间，在该区间内，工资、薪金的增加额还是发放在月度比较好。另一方面，年终一次性奖金在税级限额内的增加额与对应的增量税率呈反比关系，当这段区间的增量税率缩小到等于该增加额在月度发放中所承担的增量税率时，工资、薪金的增加额再发放到月度就不再具有纳税优势，而应转向发放年终一次性奖金，以利用增加额超过该区间段后获得的较低增量税率，达到少纳税款的目的。

例如：在年终一次性奖金 6 000～24 000 元税级限额内，当增加额 X 达到最大的 18 000 元(24 000−6 000)时，对应的增量税率 T_Z 最小，$T_Z=10\%+[6\,000\times(10\%-5\%)-(25-0)]\div 18\,000=11.5\%$。由于月发放额在 2 500～4 000 元限额内的增量税率是 10%，在 4 000～7 000 元限额内的增量税率是 15%，因此根据就低税率原则，工资、薪金的发放将首先满足月工

资、薪金在 2 500～4 000 元限额内，以获得 10%的增量税率。接着，由于 11.5%<15%，因此年终一次性奖金在 6 000～24 000 元税级限额内有一个增加额 $X=X_0$，所对应的增量税率为 15%。如果以 6 000 元为起点的年终一次性奖金增加额小于 X_0，对应的增量税率将大于 15%，因此还不如将该增加额发放于月度，适用 15%的税率；如果该增加额大于 X_0，那么对应增量税率小于 15%，因此要比发放于月度少纳税。根据增量税率的计算公式解得：X_0=5 500(元)。于是，从全年工资、薪金的纳税筹划角度看，自月工资、薪金达到 4 000 元开始，全年工资、薪金的增加额应首先发放于各月份，以适用 15%的税率；当全年工资、薪金的增加额达到 5 500 元时，该增加额应转入年终一次性奖金后继续增发，月发放额则回落到 4 000 元。这样，全年工资、薪金从增加额超过 5 500 元起就可享有年终一次性奖金低于 15%的税率，相对于发放在月度就可少纳税。

年终一次性奖金的跳开幅度应满足以下条件：年终一次性奖金跳开幅度所承担的增量税率等于月发放回落额所承担的增量税率。

2. 全年工资、薪金发放限额表的编制与使用。在上述原则的指导下，可以为全年工资、薪金的每一增加额确定最佳发放时点，进而得出最佳纳税筹划方案。为方便实务中设计出最佳纳税筹划方案，根据以上原则可编制全年工资、薪金发放限额表，如表 2 所示：

表 2　全年工资、薪金发放限额表　金额单位：元

年终一次性奖金限额	月工资、薪金发放限额	全年发放限额（以12个月计）
0	0～2 000	0～24 000
0～6 000	2 000～2 500	24 000～36 000
6 000	2 500～4 000	36 000～54 000
6 000	4 000～7 000	54 000～59 500
11 500～24 000	4 000	59 500～72 000
24 000	4 000～7 000	72 000～108 000
24 000	7 000～22 000	108 000～130 000
46 000～60 000	7 000	130 000～144 000
60 000	7 000～22 000	144 000～324 000
60 000	22 000～42 000	324 000～379 000
115 000～240 000	22 000	379 000～504 000
240 000	22 000～42 000	504 000～744 000
240 000	42 000～62 000	744 000～964 000
460 000～480 000	42 000	964 000～984 000
480 000	42 000～62 000	984 000～1 224 000
480 000	62 000～82 000	1 224 000～1 464 000
480 000	82 000～102 000	1 464 000～1 684 000
700 000～720 000	82 000	1 684 000～1 704 000
720 000	82 000～102 000	1 704 000～1 944 000
720 000	102 000以上	1 944 000以上

利用该表，可以很快设计出某一员工在既定全年工资、薪金下的最优纳税筹划方案(税级限额见表 3)。

表 3　税级限额表

月工资、薪金	年终一次性奖金	适用税率(%)	速算扣除数
不超过2 000元的	0	0	0
超过2 000～2 500元的部分	不超过6 000元	5	0
超过2 500～4 000元的部分	不超过24 000元	10	25
超过4 000～7 000元的部分	不超过60 000元	15	125
超过7 000～22 000元的部分	不超过240 000元	20	375
超过22 000～42 000元的部分	不超过480 000元	25	1 375
超过42 000～62 000元的部分	不超过720 000元	30	3 375
超过62 000～82 000元的部分	不超过960 000元	35	6 375
超过82 000～102 000元的部分	不超过1 200 000元	40	10 375
超过102 000元的部分	超过1 200 000元	45	15 375

例 1：员工甲全年工资、薪金为 57 000 元。由于 57 000 元在全年发放限额 54 000～59 500 元之间，因此，员工甲的年终一次性奖金金额应为 6 000 元，各月的发放限额应在 4 000～7 000 元之间。设计最优纳税方案如下：

年终一次性奖金发放 6 000 元，各月发放 4 250 元[(57 000−6 000)÷12]。

该方案下，员工甲应纳税额=(6 000×5%−0)+[(4 250−2 000)×15%−125]×12=2 850(元)。

例 2：员工乙全年工资、薪金为 60 000 元。由于 60 000 元在全年发放限额 59 500～72 000 元之间，因此，员工乙的月发放额应为 4 000 元，年终一次性奖金金额应为 12 000 元(60 000−4 000×12)。设计最优纳税方案如下：

各月发放 4 000 元，发放年终一次性奖金 12 000 元。

该方案下，员工乙应纳税额=(12 000×10%−25)+[(4 000−2 000)×10%−25]×12=3 275(元)。

四、结语

在每位员工全年工资、薪金既定的情况下，可以依据筹划原则和全年工资、薪金发放限额表设计出最优纳税筹划方案。该筹划方案可能唯一也可能并非唯一。对一般企业而言，通常不可能针对每一位员工分别设计出详细的纳税筹划方案再分别执行。而且，在奖金与绩效挂钩的情况下，每位员工当年的工资、薪金所得存在不确定性。因此，企业在安排员工全年工资、薪金发放时，应以满意方案替代最优方案：在了解员工工资、薪金总体分布的基础上，使纳税筹划方案能照顾到大多数人的利益；在预估员工当年工资、薪金的前提下，做到筹划先行。

主要参考文献

1. 国务院.关于修订《中华人民共和国个人所得税法实施条例》的决定.国务院令 2005 年第 452 号，2005-12-19

2. 威廉姆斯等著.冯正权等译.会计学：企业决策的基础.北京：机械工业出版社，2006

3. 任亚亚.工资薪金个人所得税的纳税筹划.现代审计与会计，2008；7