

# 基于合理伸张员工个人所得税权益的研究与实践

谢 云

中电天奥有限公司 四川成都 610036

**摘 要:** 本文根据国家个人所得税政策, 研究和规划员工工资纳税策略, 合理伸张员工权益, 达到最优经济纳税的目的。本文的研究对广大企事业单位、机关个人所得税工作具有广泛的借鉴和参考意义。

**关键词:** 个人所得税; 权益伸张; 研究

## 1. 引言

社会主义税收取之于民, 用之于民, 依法纳税是每个公民应尽的义务, 合理纳税是公民的权利。协助员工工资合理纳税, 是企业应尽的管理责任和义务。笔者作为 TA 高科技企业的薪酬管理人员, 应用计算机技术, 以实现个人所得税最少为目标, 以员工个人工资总额和国家个人所得税政策作为约束条件, 模拟生成数据, 穷尽各种可能, 生成个人所得税纳税策略, 并对策略数据的区间、边际税率等特性和问题进行分析, 从企业层面上协助制定月度工资和年终奖的比例规划, 为公司提供员工个人工资的发放指导方案, 在组织实施上提出工作方法, 帮助员工实现合理纳税。本文方法在实际工作中取得较好的效果, 获得企业领导和员工的好评。

## 2. 研究背景及目的

TA 高科集团是一家事业单位改制的高科技企业, 主要从事“航空电子信息系统与网络、信息系统与应用服务、航天信息支持与应用服务”三方面业务的应用和研究。TA 高科集团 2012 年营业收入约 XXX 亿元, 净利润 XX 亿元, 合并总资产 XXX 亿元, 净资产 XXX 亿元, 下属 12 家公司, 其中两家为上市公司, 现有员工 XXXX 人, 其中专业技术人员 XXXX 余人, 管理人员 XXXX 余人, 技能工人 XXXX 余人, 国家级和省级各类专家 XXX 余人。

TA 高科集团 2012 年员工人力成本 XXX 亿元, 其中福利 XXX 亿元, 薪酬 XXX 亿元。福利主要为公司缴纳的七险二金等不可支配福利, 其次是住房补贴、过节费等可支配福利; 员工各种扣款合计 XXX 亿元, 主要为员工个人缴纳的七险二金、个人所得税、工会会费等。员工成本减去扣款后, 员工实际可支配收入 XXX 亿元, 占人力成本的 XX%。

TA 高科集团员工可支配收入偏低, 员工对薪酬满意度

不高, 影响工作积极性, 员工流失率多年持续偏高, 问题原因之一是个人所得税偏高, 即公司薪酬体系中月工资和年终奖比例不合理, 个税基数附加扣除工作不完善等。员工要求公司合理纳税, 伸张和维护个人合法权益。为响应员工呼声和要求, 笔者结合实际情况开展个人所得税研究工作。

## 3. 个人所得税政策

依据 2011 版国家《个人所得税法》及《个人所得税法实施条例》, 员工个人取得的薪金等 4 项所得, 按年度合并计算个人所得税。纳税年度的月收入减去费用 3500 元及专项扣除等扣除后的余额, 为应纳税所得额, 按照表一计算个人所得税表。

表一 月度工资个人所得税税率及速算扣除表

序号	应纳税月度工资额范围 (元/月)	对应税率	对应速算扣除数
1	[0,1500]	3.00%	0
2	( 1500,4500]	10.00%	105
3	( 4500,9000]	20.00%	555
4	( 9000,35000]	25.00%	1005
5	( 35000,55000]	30.00%	2755
6	( 55000,80000]	35.00%	5505
7	( 80000,+ ∞)	45.00%	13505

月度工资个人所得税计算公式为:

月度工资个人所得税 = 月工资 X 对应税率 - 对应速算扣除数

又根据《国家税务总局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), 员工年终奖可不并入当年工资扣缴个税, 以年终奖除以 12 个月得到的数额, 按换算后的税率表(同表一), 单独计算个税。

年终奖个人所得税计算公式为

月度工资个人所得税 = 年终奖 X 对应税率 - 对应速算扣除数

#### 4. 个人所得税发放研究

##### 4.1. 个人所得税政策分析

月度工资个税计算时，每月可以减去对应速算扣除数，全年12月相当于可以减去12个速算扣除数。年终奖计算个税时，只能减去一次速算扣除数。两者差异导致在工资总额情况一定的情况下，月度工资总额和年终奖不同的分配，导致个税总计差额较大。某些极端情况下，存在年终奖多发一分钱，个税总计增加8.8万元的极端情形，具体情况见表二。

表二 年终奖跃增个人所得税增加情况

序号	年终奖跃增起点值	速算扣除数	税率跃增情况	个税跃增金额
1	18000	105	3% ↗ 10%	1154
2	54000	555	10% ↗ 20%	4950
3	108000	1005	20% ↗ 25%	4950
4	420000	2755	25% ↗ 30%	19250
5	660000	5505	30% ↗ 35%	30250
6	960000	13505	35% ↗ 45%	88000

##### 4.2. 月工资、年终奖分配策略

笔者依据2011年颁布的个人所得税法，按照年42000元（月工资3500元）免税额，通过计算编程，按照步长1分钱递进，对0.01元~1000万元工资范围的每一工资数据进行分析，生成10亿条个人所得税方案数据，从中寻找工资总额一定，月工资、年终奖不同金额时的个税最少的方案，并归纳各类数据的范围，分析说明不同区段的边际税率特性，具体情况见表三。依据此表，可以进行个税策划，达到个税最少的目的。

从表三中策略分配表可以看出：年终奖分配范围有限，存在多处“孤点”的情况，如18000元、54000元、108000元、420000元、660000元，年终奖多发1分钱，年终奖税率跃增可能导致个税总体跃增，具体情况见表三。这要求在年终奖发放时要多考率12个月工资和年终奖的分配，避免年终奖多发一分钱，个税多缴几千和几万的情况。在年终奖“孤点”金额附近存在个税不经济的区间，即年终奖多发钱，实际少得钱的情况。总体来说，个税最少的策略中月工资范围较年终奖广一些、灵活一些，年初集团公司层面制定月工资和年终奖的比例时，月工资尽量靠近范围上限，不仅满足个税最少的需要，还兼顾公司对管理和灵活性的需要。

表三 基于个人所得税最少的月工资、年终奖分配策略表 单位：元

工资总额	年终奖		月工资		分析说明
	年终奖金额	边际税率	月工资金额	边际税率	
(0,42000]	0	0	(0,0+3500]	0	不发放年终奖，仅发放日常工资
(42000,78000]	(0,18000]	3%	(0+3500,1500+3500]	3%	年终奖不能超18000，月工资任意发放
(78000,12555]	18000	3%	(1500+3500,5462+3500]	10%,20%	月工资(1500+3500,4500+3500]，边际税率10%（总收入7.8-11.4万），月工资(4500+3500,5458+3500] 边际税率20%（总收入11.4-12.555万）
(125550,15000]	(29550,54000]	10%	(2462.5+3500,4500+3500]	10%	此区间年终奖发放有一定幅度范围
(150000,561000]	54000	10%	(4500+3500,38750+3500]	20%,25%,30%	其中，月工资(4500+3500,9000+3500]（总收入15-20.4万），边际税率20%；月工资(9000+3500,35000+3500]（总收入范围20.4-51.6），边际税率25%；月工资(35000+3500,38750+3500]（总收入51.6-56.1），边际税率30%。
(561000,669000]	108000	20%	(34250+3500,43250+3500]	30%,35%	其中，月工资(34250+3500,35000+3500]（总收入范围56.1-57万），边际税率30%；月工资(35000+3500,43250+3500]（总收入范围57-66.9），边际税率35%；
(669000,882000]	(207000,420000]	25%	(17250+3500,35000+3500]	25%	此区间年终奖发放有一定幅度范围
(882000,1494500]	420000	25%	(35000+3500,86041.67+3500]	25%、35%、45%	其中，月工资(35000+3500,55000+3500]（总收入范围88.2-112.2万）（55000+3500,80000+3500]（总收入范围112.2-142.2万），边际税率35%；月工资(80000+3500,86041.67+3500]（总收入范围142.2-149.45万），边际税率45%。
(1494500,+∞)	660000	30%	(66041.67+3500,+∞]	35%、45%	年终奖仅发放66万，其余纳入月工资发放。其中，月工资(66041.67+3500,80000+3500]（总收入范围149.45-166.2万），边际税率35%；月工资(80000+3500,+∞]（总收入范围166.2万以上），边际税率45%。

注：“+3500”为月度个税免税额3500元，如有社保、年金、个人养老金、附加扣除等可以相应变动此数据，今后国家如提高个税起征点，也可以相应变化此数据。

## 5. 个人所得税工作实施

### 5.1. 做好薪酬工作

一是做好公司薪酬整体规划。根据下属 12 家公司不同薪酬水平情况，做好各公司月工资和年终奖的发放比例规划，保障各公司能兑现员工个税缴纳最少；二是针对不同薪酬水平的员工，结合不同薪酬目标、不同附加扣除情况，制定个人月度和年度发放比例和发放金额，如员工薪酬增幅或降幅 5%、10%、15% 的比例情况，有无免税抵扣的情况。三是组织保障，各公司人力、财务部门专员负责，在集团公司统一指导下，做好员工专项附加扣除等免税申报工作，做好年终奖发放时的调整工作，让员工充分享受到国家的惠民政策的关怀

### 5.2. 开发相应软件

开发相应个税优化的软件，实施个税优化的各项工作。一是协助处理员工附加扣除数据申报，二是协助集团公司和下属公司做好月工资和年终奖发放比例的规划工作，三协助员工个人月工资和年终奖发放比例的个人动态调整，个人年终奖发放的调整等。

## 6. 实施效果

Ta 高科集团从 2014 年开展个人所得税优化工作，时间持续 5 年。根据本文中“基于个人所税最少的月工资、年终奖分配策略表”，经计算测算，Ta 高科集团月工资与年终奖比例 X1:X2 改为 Y1:Y2，当年个人所得税总额由 XXXX 万元降为 YYYYY 万元，员工可支配收入增加 XX 个百分点，人均个税年减少 XXXX 元。2014-2018 年五年期间，根据国家税收政策和附加扣除的变化，Ta 高科集团不断调整月工资和年终奖的发放比例，改变了过去个人所得税增长幅度远大于工资增长幅度的情况，五年期间个税累计减少 XXXX 万元，取得不错的效果，获得员工、领导的一致认可。个税减少一定程度上提升了 TA 高科集团对人才的吸引力，对于保留人

才、激励人才起到了积极的推动作用。

## 7. 结束语

本文个税的方法在 TA 高科实施 5 年，作者有以下两点体会。

1. 计算机技术很重要。作者应用编程技术，从年工资 1 分钱起计算到年工资 1000 万，按照步长为 1 分钱计算最少纳税，数据计算量达百亿量级，涉及数据数亿条，并涉及对数据的边际税率、区段等特性分析。在实际应用中，应用计算软件对下属公司 XXXX 余人的薪酬进行发放运算规划，精准到个人。这些工作，都离不开计算机技术的支撑和帮助。

2. 在实际工作中，月工资和年终奖的比例不能完全取决于个税需要，还要考虑管理的需要和企业经营的风险。如对某些高级管理和重要技术人员，他们月工资和年终奖的设定不能完全取决于个税的需要，还取决于他们的工作业绩和企业的最终经营效益，需要年终核算才能确定个人工资总额，存在一定的不确定性，这需要在今后的工作进一步研究。

最后补充说明，因涉及 Ta 高科集团的商业敏感信息，本文中数据作了一定脱密处理，敬请原谅。有关基于 2018 年 8 月税法的最优纳税策略，笔者后续将作进一步研究，敬请读者关注。

### 参考文献：

- [1] 苏海蓉, 冯耀, 冯汉杰. 工资薪金个税最佳策划区间探究及 Excel 宏实现. 财务管理. 2023,(6):127-130.
- [2] 谷增军, Excel 中的年终奖个人所得税计算与筹划模型. 税务研究. 2013,(02):52-54.
- [3] 齐金勃. 律师事务所税务筹划研究 [D]. 天津大学, 2007.

### 作者简介：

谢云 (1969.05-), 男, 汉, 四川成都, 硕士研究生, 高级工程师, 研究方向: 企业管理、人力资源、信息系统。