# 职工福利费税前扣除的财税差异分析

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-02-07

*职工福利费税前扣除的财税差异分析 职工福利费税前扣除的财税差异分析职工福利费税前扣除的财税差异分析 精品源自英语摘要:企业职工福利费的核算与管理问题历来是国家、股东以及企业职工所关注的焦点问题,通过福利费计算基础的确定与工资薪金范畴的解析,...*

职工福利费税前扣除的财税差异分析 职工福利费税前扣除的财税差异分析职工福利费税前扣除的财税差异分析 精品源自英语

摘要:企业职工福利费的核算与管理问题历来是国家、股东以及企业职工所关注的焦点问题,通过福利费计算基础的确定与工资薪金范畴的解析,研究福利费核算内容以及结余的处理方式,促进福利费核算规范化。

关键词:福利费;工资;扣除

职工福利费是中国职工薪酬体系中的关键环节,也是维护正常的收入分配秩序,保护国家、股东、企业和职工合法权益的有效保障。2025年,国家税务总局和财政部相继出台了《关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》和《关于加强职工福利费财务管理的通知》,表明了职工福利费在企业管理工作的重要作用。有鉴于此,研究职工福利费税前扣除的财税差异,具备相当的理论意义与实践价值。

一、职工福利费计算基数的确定 企业发生的合理的工资薪金支出,是指企业每一纳税年度支付给在本企业任职或者受雇的员工的所有现金形式或者非现金形式的劳动报酬,包括基本工资、奖金、津贴、补贴、年终加薪、加班工资以及与员工任职或者受雇有关的其他支出。《关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》(国税函[2025]3号)强调“合理工资薪金”,是指企业按照股东大会、董事会、薪酬委员会或相关管理机构制定的工资薪金制度规定实际发放给员工的工资薪金。税务机关在对工资薪金进行合理性确认时,可按以下原则掌握:企业制定了较为规范的员工工资薪金制度;企业所制定的工资薪金制度符合行业及地区水平;企业在一定时期所发放的工资薪金是相对固定的,工资薪金的调整是有序进行的;企业对实际发放的工资薪金,已依法履行了代扣代缴个人所得税义务;有关工资薪金的安排,不以减少或逃避税款为目的。

二、关于工资薪金的延伸理解

1.接近于收付实现制的扣除口径。准确的计算工资薪金总额是确定纳税期内职工福利费扣除限额的关键。工资薪金若能于当年度企业所得税前扣除,应为当年度实际发放的工资薪金。这是有别于实施条例强调的权责发生制普遍原则的,这是征管中税务机关的一种管理上的变通操作,相当于收付实现制,由此会造成纳税人资金时间价值的损失(税款的时间性差异)。

企业所得税法对于税前可列支的工资薪金支出,是实际发放的金额。但对于当年度发放的2025年(不含)之前的计税工资余额,不予认可为当期工资薪金,而对于之前计提的工效挂钩工资,所属年纳税调增,则2025年及之后发放的,则允许税前扣除。国有企业,超过政府有关部门给予的限额发放数额,不得税前扣除。据了解,关于工资薪金,应会区分国有控股与非国有控股,进而区分高管与普通员工来评价合理性支出的标准。如以当地平均职工工资的倍数来确定。

2.职工身份的界定。只有为职工发放的工资薪金才允许作为工资薪金扣除统计范围,如为派遣员工发放的工资薪金,则不能税前扣除。虽然在实质扣除的标准上比较明确,但是对于工资薪金对应的员工身份,各地却有着不尽相同的认定方式。如有的地方特别强调劳动合同与社会保险的缴纳,诚然对于员工合法利益的保护如此规定有着积极的意义,但是对于目前中国企业的用工状况来看,社会保险的缴纳并未尽完善,教条的适用此条款,我们认为这不是税务机关就可以改变的现状。不过对于纳税人来讲,关注当地工资薪金中对于员工身份的界定,是非常有必要的。由于内资企业大多原来适用计税工资办法,执行新税法之后,作为职工福利费基数的税前扣除的工资薪金总额,将更加有利于纳税人。

三、职工福利费核算内容解析 2.福利费扣除核算分析。企业发生的职工福利费,应该单独设置账册,进行准确核算。没有单独设置账册准确核算的,税务机关应责令企业在规定的期限内进行改正。逾期仍未改正的,税务机关可对企业发生的职工福利费进行合理的核定。执行新会计准则的企业,本年度发生的职工福利费支出应当是“应付职工薪酬”科目下的“职工福利”和“非货币性福利”以及符合上述福利费范围未列入福利费科目的其他支出的合计数。实务中应分析企业实行的政策,如果作为工资薪金并发放,税前扣除没有问题,但员工必须承担个人所得税,这种情形下可增加职工福利费的基数。相反如果作为职工福利费,税前扣除并不要求以缴纳个税作为税前扣除的条件。从财企[2025]242号文件中,可以看出是倾向于工资薪金口径来判断的,但税务机关尚未对此明确。 根据财政部下发的《关于企业新旧财务制度衔接有关问题的通知》(财企[2025]34号,企业将不再执行《关于实施修订后的〈企业财务通则〉有关问题的通知》(财企[2025]48号)如下规定,“截至2025年12月31日,应付福利费账面为结余的,继续按照原有规定使用,待结余使用完毕后,再按照修订后的《企业财务通则》执行。”按照[2025]34号新规定:《企业财务通则》施行以前提取的应付福利费有结余的,符合规定的补充养老保险应当先从应付福利费中列支。《实施条例》规定,符合规定的补充养老保险可以在税前扣除,且不属于福利费范畴,因此,如果企业按照上述规定用补充养老保险冲抵以前结余的应付福利费,所得税汇算清缴时可以调整此部分用掉的福利费余额,这对于本年度福利费实际支出较大超过税法规定的企业,会有一定的税前扣除效果。对于上市公司以前年度的应付福利费余额在首次执行日的会计处理,根据《企业会计准则第38号——首次执行企业会计准则》应用指南的有关规定,首次执行日企业的职工福利费余额,应当全部转入应付职工薪酬(职工福利)。首次执行日后第一个会计期间,按照《企业会计准则第9号——职工薪酬》规定,根据企业实际情况和职工福利计划确认应付职工薪酬(职工福利),该项金额与原转入的应付职工薪酬(职工福利)之间的差额调整管理费用。即对于执行新会计准则的企业而言,“该项金额与原转入的应付职工薪酬(职工福利)之间的差额”,如果要求执行新《企业会计准则》的企业将冲减管理费用的应付福利费余额计入应纳税所得额而不作纳税调减,对于这些企业也是不公平的。 总之,目前关于职工福利费的统计口径由于存在财政部门与税务部门的不同理解与规范,由此给纳税人带来管理上的混乱,也带来税收调整的成本,这些都将影响纳税调整与汇算清缴的管理成本,也不利执法部门的统一。建议财税部门对此进行统一,而并不是一定要为纳税人节约税收成本才是纳税人最迫切要求的。

参考文献: [2]郑崴.中国职工福利费的改革及会计规范[J].商业会计,2025,(23

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找