

完善工资薪金个人所得税纳税期限研究

滕风华

54

虽然实行以家庭为征收单位的个人所得税征收模式的改革不能一蹴而就，但对工资薪金所得实行按年征收可以在很大程度上缓解个税的税负不公问题，提高个税参与收入公平分配的效率。

以月为纳税期限存在的问题

工薪所得以月为纳税期限，是与我国工资、薪金按月支付的习惯密切相关。随着经济快速发展，分配方式也层出不穷，如月薪、年薪、双薪、绩效工资等，工薪收入不仅以货币形式存在，还以实物、储值卡和股票等形式出现，如实物福利、免费旅游奖励、加油卡、股票期权所得等。加上许多行业生产经营活动具有季节性特点、结构性失业如轮岗等现象普遍存在，导致许多工薪收入者在一个年度中不同月份的收入出现较大波动。此外，个人所得税又以收

入到账时间作为纳税义务发生时间，甚至因财务人员未及时发放工资导致工资到账延迟也会使纳税人的个税税额产生差异。因此，工薪所得税以月为纳税期限的最主要问题是因工资波动或者发放方式不同而导致纳税人的税负产生差异，从而导致纳税人之间的税负不公。

1. 导致纳税人之间税负横向不公。我国对大部分工资薪金所得实行按月征税，采取该方法的优势在于实行源泉扣缴而保证税收收入，且征管方便，能降低征纳成本、提高征管效率。但是，实际分配中，很多雇主不按既定的工资分配制度和规定时间发放工资，加上工资薪金的支付方式也与经济运行相关，职工各月工资薪金收入波动是正常而且普遍的现象。按月征收不仅不能全面衡量纳税人的纳税能力，也扭曲雇主的行为

选择，迫使其更改合理和具有激励作用的工薪分配制度。假设一个雇员全年应税工资为84400元，表1、表2、表3显示不同分配方式下应纳税额的差异。三种发放方式下的应纳个人所得税分别为5256元、3317元、2979.996元，税负差异为2.7%。因此，调整基本工资的发放数额，控制按月纳税的应纳税所得额的边际税率，可以较大程度地改变纳税人应纳税额。

2. 导致纳税人之间税负纵向不公。纵向公平即量能负担原则，是指具有不同纳税能力的人应该缴纳不同的税额。在现实中，收入不同的纳税人，可能因工薪分配制度不同、工薪发放方式差异，而出现高工资的纳税人的税收贡献低于低工资的纳税人的税收贡献。假设甲乙二人均为工薪收入者，2015年甲应税工资15万元，乙应税工资20万元。

表1 第一种工资薪金发放方式 单位：元

计税项目	月工资	半年 / 年终奖金	收入合计	费用扣除标准	应纳税所得额	当月应纳税额	全年应纳税额
每月工资(除7月外,共11个月)	3700		3700	3500	200	6	66
半年奖(与7月工资合并)	3700	15000	18700	3500	15200	2795	2795
年终奖(单独计算)		25000	25000	0	25000	2395	2395
全年合计			84400				5256

方案一：每月发放工资3700元，7月份发放半年奖15000元，12月份发放年终奖25000元，按税法规定纳税5256元。

表 2 第二种工资薪金发放方式 单位：元

计税项目	月工资	半年 / 年终奖金	收入合计	费用扣除额	应纳税所得额	当月应纳税额	全年应纳税金
每月工资	4950		4950	3500	1450	43.5	522
半年奖		0	0				
年终奖 (单独计算)		25000	25000	0	25000	2795	2795
全年合计			84400				3317

方案二：将半年奖 15000 元平均到 12 个月，即每月工资为 3700+（15000÷12）=4950 元，年终发放奖金 25000 元，按税法规定纳税 3317 元。

表 3 第三种工资薪金发放方式 单位：元

计税项目	月工资	半年 / 年终奖金	收入合计	费用扣除	应纳税所得额	当月应纳税额	全年应纳税额
每月工资	7033.33		7033.33	3500	3533.33	248.33	2979.996
半年奖		0	0				
年终奖 (单独计算)		0	0				
全年合计			84400	2979.996			

方案三：将全年 84400 元平均到 12 个月发放，即每月工资 7033.33 元，按税法规定纳税 2979.996 元。

表 4 不同工薪收入纳税人个人所得税税负比较 单位：元

纳税人	每月应纳税额	年终奖应纳税额	全年应纳税额	税负率（%）
甲	295	11445	14985	9.99
乙	1178.33	5295	19435	9.72

甲所在单位工资发放方式是年终一次性奖金 6 万元，其余部分按月平均发放；乙所在单位，年终一次性奖金 5.4 万元，其他 14.6 万元平均到每月发放。表 4 计算结果显示，乙的应税工资比甲多出 5 万元，其缴纳的绝对税额超过甲，但税负率却比甲低 0.27%。因而，这种以月作为衡量纳税人纳税能力的纳税期限规定有悖税收量能负担原则，使个人所得

税对收入分配产生逆向调节。

推行以年为纳税期限的必要性

我国已有按年征税的法律基础。根据个人所得税法规定，我国某些特殊行业的工资薪金所得税按年计算、分月预缴；个体工商户的生产经营所得应纳税款，对企事业单位的承包经营、承租经营所得应纳税款以及纳税人从中国境

外取得所得应缴纳的税款，均为按年征收，分月预缴，年终汇算清缴。因此，以年为工资薪金所得税的纳税期限，我国不仅有实践经验，更有法律基础。

国际上可借鉴的按年征税经验。国外个人所得税的混合征收模式已经非常成熟，混合征收模式下与之相匹配的是按年征收。以年为纳税期限的国家有美国、英国、德国、加拿大、澳大利亚、新加坡、南非等国家。借鉴这些个人所得税征收管理的经验，我国应以现阶段税收管理水平和未来发展为前提，立足于基本国情，对工资薪金个人所得税的纳税期限进行改革，采用公历年度为纳税期限，改善目前制度性税负不公状况。

按年纳税有利于简化一次性所得的税务处理。按照目前国家相关文件规



定,个人取得的属于工资、薪金性质的一次性所得的计税方法按相似性归类有三种。第一种是全年一次性奖金和企事业单位将自建住房以低于购置或建造成本价格销售给职工的差价;第二种是作为工资薪金所得分摊到12个月计算的股票期权、股票增值权等所得;第三种是按月分摊计入发放之月并与当月工资薪金合并纳税的一次性所得,如公务交通、通信补贴。在各种规定下,工资、薪金所得税的计算方法多达7种。但实行按年征收,一种征收方法足够解决以上所有问题,从而能有效规范工资薪金所得税的征管制度。

以年度为工薪所得纳税期限的改革建议

在分类征收模式下,工资薪金所得税完全可以年度作为纳税期限,实现源泉扣缴和自行申报纳税相结合的征收管理方法。

实行每月工薪收入按比例预缴的制度。按年征收并不妨碍工薪所得税的预缴,可以对月收入按比例预征,每月预征的税金仍代扣代缴。月工薪越高,预征的比例就越高,这种按收入预征的方

法可以简化代扣代缴程序,且不受费用扣除标准的影响。但以年度为纳税期限,工薪所得适用的税率根据年应纳税所得额确定,因此,要合理确定超额累进税率设计标准和级距设置标准,尤其是年度费用扣除标准,尽可能实现对高收入者征高税,低收入者不纳税或者少纳税。

建立年终汇算清缴的补税和退税制度。纳税人应当在纳税年度终了后的三个月内汇总清算其全年的工资薪金,扣除年度费用扣除标准后按年度超额累进税率计算应纳税额,多退少补。并且建立申报制度,即纳税人不管是应退税还是补税,都应该申报,否则应受到相应的经济处罚。对纳税人,如果税务机关经过审查上一年度预缴税款超过其应缴纳的个人所得税,应给与退税,不需纳税人办理任何手续,直接向纳税人指定的账户退税款。在这种纳税申报方法下,应建立退税制度,高效、合理地让纳税人在较短的时间内获得退税款,增强纳税人纳税的信心和观念。

明确违规处理办法。纳税人不申报、逾期申报或者故意错误申报的应根据税法规定处以罚款,罚款比例视情形严重程度及违章频率决定,基数为应纳

而未纳税额。同时可借鉴国外成功经验,对年满十八周岁的公民建立纳税人识别号,纳税人的收入信息都必须记录在此身份证号码或护照号码下,并结合个人财产登记制度、存款实名制,规定居民存取款、交易金融商品、申报纳税等行为均需要登记身份证号码或护照号码。如此,税务机关可以从银行、证券交易场所和企业等各个部门收集信息,通过计算机网络集中处理,准确即时地掌握纳税人的各项收入,减少逃税行为。

推进税收信息化建设。对薪金所得按年征税,年终汇算清缴工作量大,纳税人和税务机关之间信息不对称,税务机关很难掌握纳税人的隐性收入,使纳税人的逃税动机更为严重。为了避免由于隐性收入的存在而造成税收流失的风险,应大力推进税收信息化建设。我国虽然也使用计算机对税收进行征管,但网络化程度明显偏低,与个人所得税增长速度以及征管要求有一定的差距。尽快提高税收信息化水平,实现计算机税务信息共享,与纳税人识别号制度相配合,税务机关的信息系统与银行、公安部门等系统实现全国联网,充分掌握纳税人的各项收入,以科技信息化手段管理工资薪金性质的个人所得税。

改革工资、薪金的结算方式。工薪所得来源多渠道、发放形式多样化,增加了税务机关的征管难度。强制推行非货币化个人收入结算制度,是有效掌控纳税人全年工资薪金类所得的有效方法。规定任何单位发放工资薪金性质的所得必须采用转账方式,转入纳税人的存款账户,否则不允许企业在计算企业所得税时作为成本、费用等列支。如此,税务机关可以通过银行的计算机系统全面掌握纳税人全年的工资薪金所得,为实现按年征收提供税源保障。

(作者单位:荆楚理工学院经济与管理学院)

责任编辑 刘永恒