

职工薪酬会计处理与税务处理的差异（一）会计从业资格证考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/647/2021\\_2022\\_\\_E8\\_81\\_8C\\_E5\\_B7\\_A5\\_E8\\_96\\_AA\\_E9\\_c42\\_647877.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/647/2021_2022__E8_81_8C_E5_B7_A5_E8_96_AA_E9_c42_647877.htm) id="tb42"

class="mar10"> 一、职工薪酬的范围 会计准则规定，职工薪酬，是指企业为获得职工提供的服务而给予各种形式的报酬以及其他相关支出。职工，是指与企业订立劳动合同的所有人员，含全职、兼职和临时职工；也包括虽未与企业订立劳动合同但由企业正式任命的人员，如董事会成员、监事会成员等。在企业的计划和控制下，虽未与企业订立劳动合同或未被其正式任命，但为其提供与职工类似服务的人员，也纳入职工范畴，如劳务用工合同人员。职工薪酬，包括企业为职工在职期间和离职后提供的全部货币性薪酬和非货币性福利。提供给职工配偶、子女或其他被赡养人的福利等，也属于职工薪酬。职工薪酬包括：（一）职工工资、奖金、津贴和补贴。（二）职工福利费。（三）医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费，其中，养老保险费，包括根据国家规定的标准向社会保险经办机构缴纳的基本养老保险费，以及根据企业年金计划向企业年金基金相关管理人缴纳的补充养老保险费。以购买商业保险形式提供给职工的各种保险待遇，也属于职工薪酬。（四）住房公积金。（五）工会经费和职工教育经费。（六）非货币性福利，包括企业以自产产品发放给职工作为福利、将企业拥有的资产无偿提供给职工使用、为职工无偿提供医疗保健服务等。（七）因解除与职工的劳动关系给予的补偿。（八）其他与获得职工提供的服务相关的支出。企业所得税

法没有使用职工薪酬的概念，但在《实施条例》第三十四条，对工资薪金进行了界定。工资薪金，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。企业所得税法是把会计上的职工薪酬，分解为工资薪金、基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费、住房公积金、补充养老保险费、补充医疗保险费、人身安全保险费、企业为投资者或者职工支付的商业保险费、职工福利费、工会经费、职工教育经费等，分别作出规定的。在税务处理上，不能简单地把职工薪酬作为工资薪金支出在税前扣除，应把会计上的职工薪酬分解为税法对应的费用支出，根据税法规定确定能否在税前扣除。

二、职工薪酬的确认、计量和税前扣除的一般原则

在会计处理上，企业应当在职工为其提供服务的会计期间，将应付的职工薪酬确认为负债，除因解除与职工的劳动关系给予的补偿外，应当根据职工提供服务的受益对象，分别下列情况处理：应由生产产品、提供劳务负担的职工薪酬，计入产品成本或劳务成本；应由在建工程、无形资产负担的职工薪酬，计入建造固定资产或无形资产成本；除此之外的其他职工薪酬，计入当期损益。在职工为企业提供服务的会计期间，企业应根据职工提供服务的受益对象，将应确认的职工薪酬（包括货币性薪酬和非货币性福利）计入相关资产成本或当期损益，同时确认为应付职工薪酬，但解除劳动关系补偿（下称“辞退福利”）除外。来源：[www.100test.com](http://www.100test.com)采集者退散

计量应付职工薪酬时，国家没有规定计提基础和计提比例

的，企业应当根据历史经验数据和实际情况，合理预计当期应付职工薪酬。当期实际发生金额大于预计金额的，应当补提应付职工薪酬；当期实际发生金额小于预计金额的，应当冲回多提的应付职工薪酬。对于在职工提供服务的会计期末以后1年以上到期的应付职工薪酬，企业应当选择恰当的折现率，以应付职工薪酬折现后的金额计入相关资产成本或当期损益；应付职工薪酬金额与其折现后金额相差不大的，也可按照未折现金额计入相关资产成本或当期损益。来源

：www.examda.com来源：考试大在税务处理上，根据《实施条例》第三十四条规定，企业发生的合理的工资薪金支出，准予扣除。应由生产产品、提供劳务负担的职工薪酬，计入产品成本或劳务成本在税前扣除；应由在建工程、无形资产负担的职工薪酬，计入建造固定资产或无形资产成本，资本化后分期扣除。工资薪金支出税前扣除应当注意以下几点：第一，允许在税前扣除的工资薪金，是属于当期的实际发生的金额，仅计提的应付工资支出不发放给职工不允许在税前扣除。第二，工资薪金支出存在“任职或雇佣关系”，即连续性的服务关系，提供服务的任职者或雇员的主要收入或很大一部分收入来自于任职的企业，并且这种收入基本上代表了提供服务人员的劳动。所谓连续性服务并不排除临时工的使用，临时工可能是由于季节性经营活动需要雇佣的，虽然对某些临时工的使用是一次性的，但从企业经营活动的整体需要看又具有周期性，服务的连续性应足以对提供劳动的人确定计时或计件工资，应足以与个人劳务支出相区别。第三，与任职或雇佣有关的全部支出，包括现金或非现金形式的全部报酬。第四，工资薪金支出应是合理性的。因任职或雇

佣关系支付的劳动报酬应与所付出的劳动相关，这是判断工资薪金支出合理性的主要依据。企业的职工除了取得劳动报酬外，可能还持有该企业的股权，甚至是企业的主要股东，因此，必须将工资薪金支出与股息分配区别开来，因为股息分配不得在税前扣除。特别是私营企业或私人控股公司，其所有者通过给自己或亲属支付高工资的办法，变相分配利润，以达到在企业所得税前多扣除费用的目的。企业支付给其所有者及其亲属的不合理的工资薪金支出，应推定为股息分配。决定工资合理性的主要尺度是市场工资水平。具体分析，包括以下三个方面的因素：1.职员提供的劳动，如岗位责任的性质、工作时间、工作质量、数量和复杂程度、工作条件；2.与其他职员比较，如通行的总的市场情况的可比工资、职员与所有者关系、职员的能力、企业某一特定经营场所的生活条件、职员以工作经历和教育情况、职员提供劳动的利润水平、是否有其他职员可执行同一职责；百考试题论坛来源：[www.100test.com](http://www.100test.com)来源：[www.examda.com](http://www.examda.com) 3.投资者的分配和所有权，如企业过去关于股息和工资方面的政策、职员的工资同该职员所持有的股权份额之比例。这些合理性分析因素所要分析的重点，一是防止企业的股东以工资名义分配利润；二是防止企业的经营者不适当地为自己开支高工资。对于前者重点是那些既是职员又是主要股东或主要股东的亲属；对于后者，重点是企业的前几位的经理人员。中国目前的企业家阶层有自己的特色。在外国，一般讲企业家，大多数就是企业的主要股东；而在中国，由于国有资产所占比重较高，企业家持有的股权比例很小，甚至没有持股，因此，他们的主要动力是为自己争取高工资。这些工资水平，有时

甚至侵蚀了企业其他劳动者和所有者的权益。这是中国计税工资合理性管理的一个重要特点。百考试题：中国教育第一门户网站 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)