

大連 通信

労働契約の解除による経済補償金における財務税務処理

企業の発展、変化等の原因及び従業員自身の原因により、企業は従業員と労働契約を解除します。労働契約法の関連規定により、企業は従業員に経済補償金を支払う必要があります。関連する法律及び財務税務規定は以下の通りです。

質問	回答	政策根拠
質問一： 経済補償金の計算方法は？	経済補償は労働者が本雇用組織に勤務していた年数に照らし、1年ごとに賃金1ヶ月分を基準として労働者に支払われる。6ヶ月以上1年に満たない場合には1年として計算する。6ヶ月に満たない場合は、労働者に半月分の経済補償を支払う。(一般状況に適用)	<中華人民共和国労働契約法>
質問二： 経済補償金に係る個人所得税の計算納付方法は？	個人が雇用組織と労働関係の解除により取得した一回性補償収入(雇用組織が支給した経済補償金、生活補助金とその他補助金を含む)は、当地域の前年度従業員平均給与の3倍金額以内の部分に対しては、個人所得税を免除する。3倍金額を超過した部分は、当年度の総合所得に合算せず、単独に総合所得税率表適用で税金を計算納付する。	<財政部国家税務総局による個人所得税改正後の関連優遇政策切替問題に関する通知>(财税[2018]164号)
質問三： 経済補償金の会計処理は？	以下の条件を同時に満たす場合、従業員との労働関係の解除による補償金の給付から生じる引当金を認識しなければならない。(1)企業が既に正式な労働関係解除計画を立てている又は自発的な退職を提案しており、且つそれらを速やかに実施する予定であること。(2)企業が労働関係解除計画又は自発的な退職の提案を一方に撤回することができないこと。 借:管理費用 貸:未払従業員報酬	<企業会計準則第9号-従業員報酬>
質問四： 支払われた経済補償金は企業所得税法上損金算入可能？	離職従業員が企業に「在職又は雇用されている」人員ではないため、会計上では、従業員との労働関係の解除により給付される補償金は従業員報酬の計算対象に該当するが、企業所得税法上の「給与賃金」の損金算入対象に該当しない。現行の税法規定により、離職補償金が給与賃金も従業員福利費も該当せず、課税収入の取得と関連するあらゆる必要で正常な支出に該当するため、損金算入可能である。	<中華人民共和国企業所得税法实施条例>第34条 <中華人民共和国企業所得税法>第8条

注意点:

- 労働契約期限到来後に更新しない場合、企業が従業員に給付する補償金は上述の個人所得税免税政策が適用されず、総合所得の給与賃金収入として個人所得税を計算納付すべきです。
- 負債の認識条件を満たすあらゆる解雇給付は、部門に関わらず、借方で管理費用に計上し、資産原価に計上しません。この考え方は、受益者が負担する原則ではありません。
- 実質的な解雇手続きは一年以内に完了しますが、支払時期が一年を超える解雇給付は、企業が適切な割引率を選択し、割引後の金額をもって当期の管理費用に計上すべき解雇給付の金額を測定します。当該金額が実際に支払うべき解雇給付との差額は未認識融資費用として、今後実際に解雇給付を支払う時に財務費用に計上します。



wechat アカウントはこちら