

2024年 ワシントン州企業の給与税

従業員に支払う給与が週払い、月払い、月2回払い、隔週払いのいずれであっても、雇用主と従業員はその収入に対する税金を支払う義務があります。

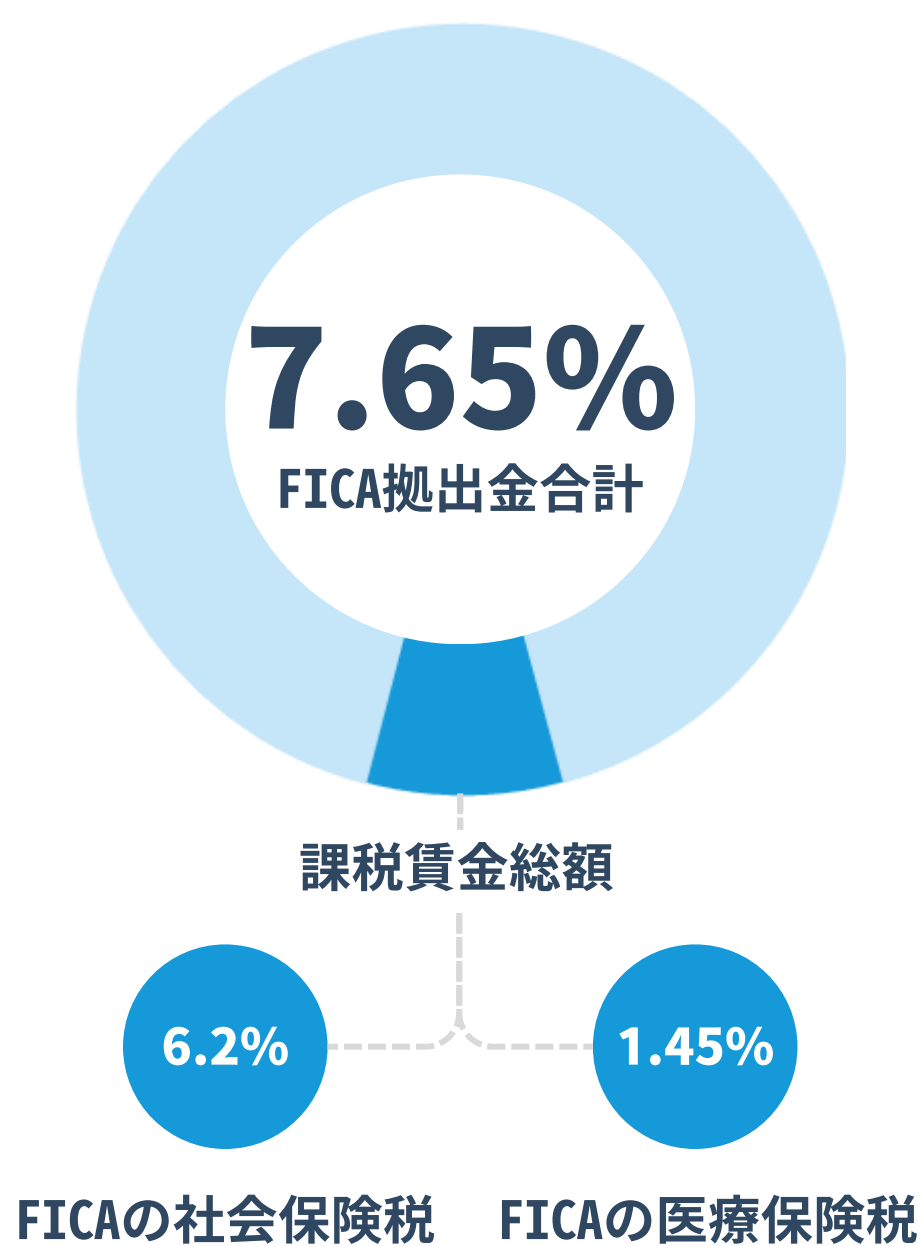
連邦(Federal)

FICA(Federal Insurance Contributions Act)：連邦保険貢献法

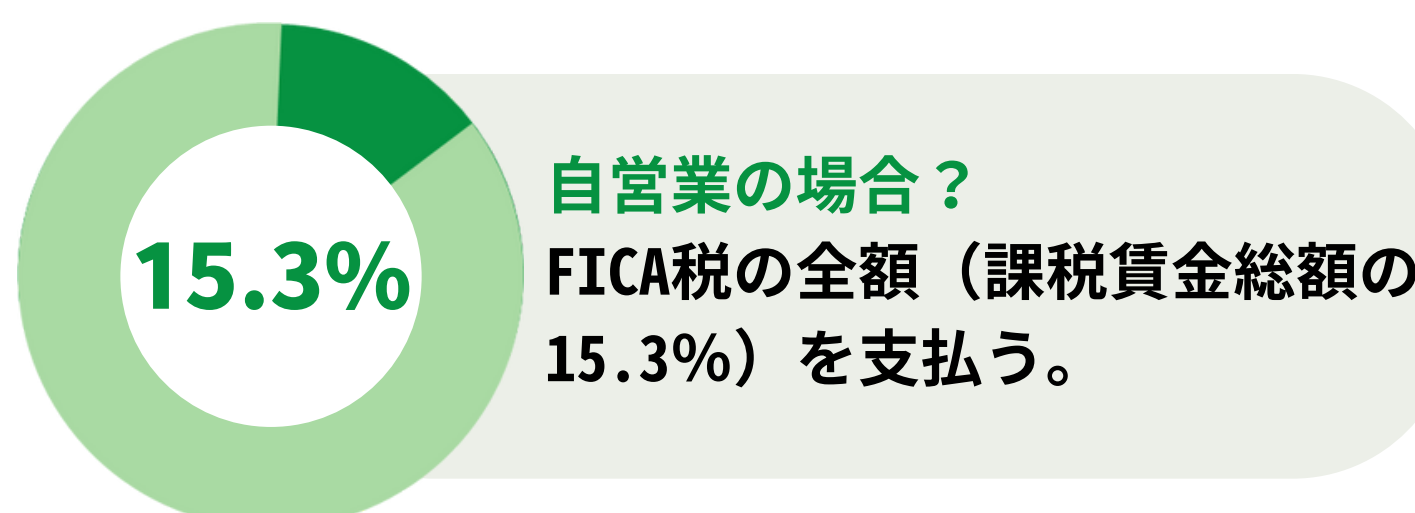
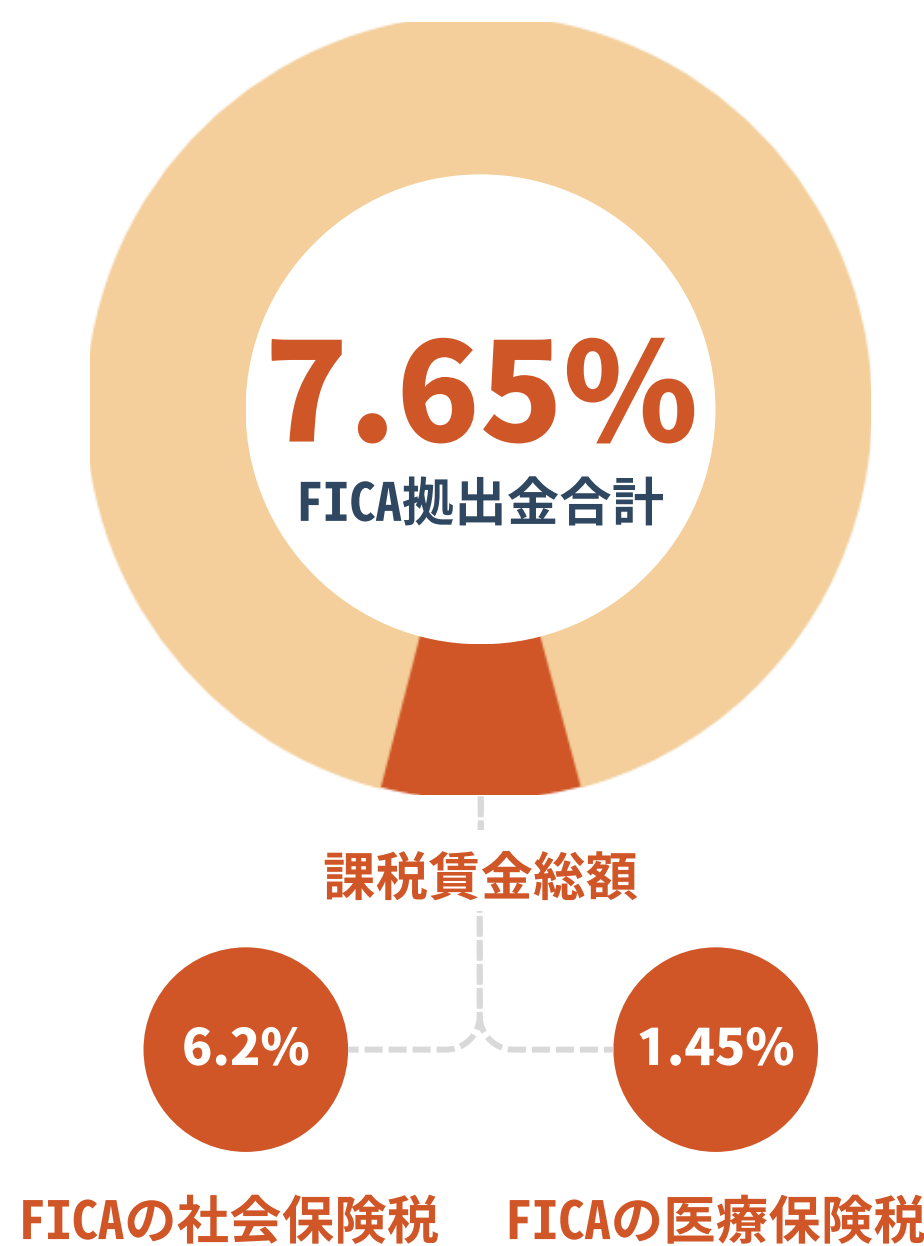
社会保障と医療保険税の組み合わせ：総収入の15.3%。従業員はその半分を支払う義務があります：社会保障の6.2%と医療保険税の1.45%。雇用主は残りの半分を支払います。

給与税の分類

雇用主が支払う



従業員が支払う



FUTA(Federal Unemployment Tax Act)：連邦失業税法

雇用主は従業員の給与の最初の7,000ドルの6%を支払います。雇用主が支払う最大額は従業員ひとりにつき、年間420ドルです。

連邦所得税：

雇用主は従業員の給与から源泉徴収税を差し引きます。

源泉徴収額は、各従業員の総連邦課税賃金と最新のIRSフォームW-4(IRS Form W-4)に基づいて計算されます。差し引く金額については、IRS出版物15「雇用主の税務ガイド」(IRS Publication 15 - Employer's Tax Guide)の税表を参照してください。

州(State)

WA SUTA(State Unemployment Tax Act)：州失業税法

雇用主は、従業員の課税賃金の範囲内で失業保険税を支払います。

賃金には、次のものが含まれます。

- 固定給与、時給、または残業代として支払われた金額。
- 休暇または休日の給与。
- 従業員が報告したチップ。
- ボーナスまたは賞品。
- 食事や宿泊などの非現金支払い。
- [RCW 50.04.330](#)およびWAC [192-310-040\(2\)](#)に基づく無計画の傷病休暇。

賃金には、陪審員の給与、死亡手当、または傷病休暇は含まれません。

これらの税金は、個々のビジネスによって異なります。ビジネスのレートを確認するには、www.esd.wa.govでSAWアカウントにログインしてください。

有給傷病休暇：

ワシントン州では、従業員が40時間働くごとに1時間の有給傷病休暇を提供することが義務付けられています。最大持ち越し時間は40時間です。

病気休暇と家族介護休暇：

総保険料率は0.74%です。

50人以上の従業員を抱える雇用主は、総保険料の28.57%を支払い、すべての従業員は最高賃金制限額の168,600ドルまでの従業員の収入に対して残りの71.43%を支払います。

2024年の病気休暇と家族介護休暇の情報更新については、リンク1 (<https://paidleave.wa.gov/updates/>)をご覧ください。

また、リンク2 (<https://paidleave.wa.gov/estimate-your-paid-leave-payments/>)で見積もりを確認できます。

WA Cares :

従業員はワシントン州の長期ケア基金に対して、従業員の収入の0.58%を支払う必要があります。この場合の、従業員の賃金には上限がありません。

労働者補償 :

労働者補償の料金は、次の3つの要素に基づいています。

ビジネスに割り当てられたリスク分類

各リスク分類のベースレート

ビジネスの経験係数

労働者補償は、雇用主が支払う保険料です。ただし、雇用主はワシントン州の労働者に保険料の一部を支払わせることができます。**労働者補償**については、労働省のページ (<https://lni.wa.gov/claims/for-workers/injured-what-you-need-to-know/>)をご覧ください。

ソース : Washington Hospitality Association