

仕事をするうえで、
あなたが特に大切だと
思うものは何ですか。

with regards

What do you think is the most important thing when working?

Apa yang anda fikir adalah yang paling penting dalam mempunyai kaitan dengan pekerjaan?

Apakah yang menurut Anda adalah yang paling penting dalam mempunyai kaitan dengan pekerjaan?

คุณคิดว่าอะไรคือสิ่งสำคัญในการทำงาน?

您认为在工作时什么是最重要的事情?

직장에서 가장 중요한 것은 무엇입니까?

Bạn nghĩ điều gì là quan trọng nhất trong công việc?

Part1

アジアの「働く」を理解する基本情報

ここでは、後に続く分析の基本となるデータを掲載している。仕事を始めた年齢、勤務時間、雇用形態、仕事上で重視していること、望ましいワークスタイル、昇進・昇給の男女差……アジアといっても決して一枚岩ではないことに驚かされるだろう。

1-1. ベーシックデータ

“アジア型”雇用社会の現実……………9

1-2. 仕事で重視すること

給料か、キャリアか、それとも人間関係か……………12

1-3. 働くうえでの価値観

日本とインドが両極を構成……………14

1-4. 昇進および所得の男女比較

男女平等はインドとベトナム、さて日本は……………16

COLUMN

非雇用者はどう働いているのか……………18

より詳しく知りたい人のためのデータ集 I……………19

アジア型雇用社会の現実

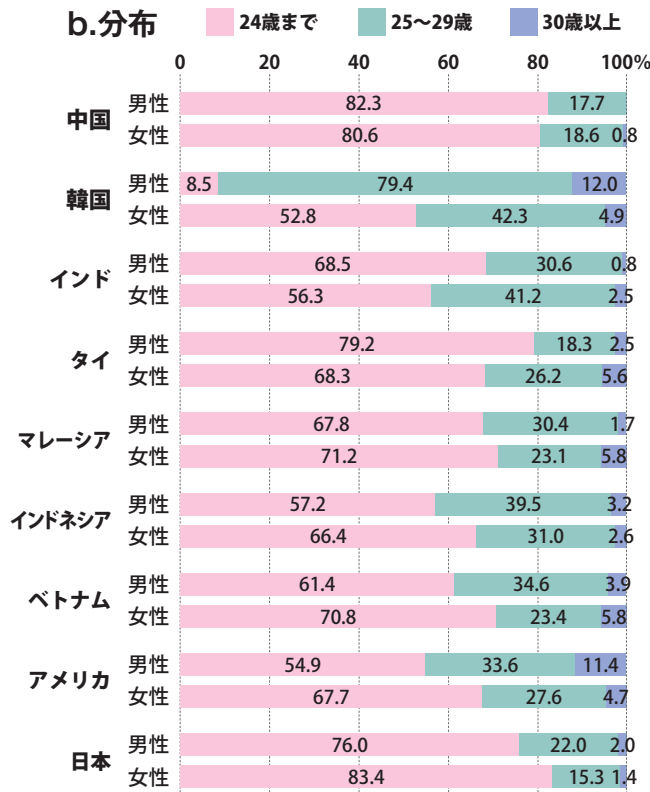
1-1-1

入社年齢(現在30代)

a. 平均

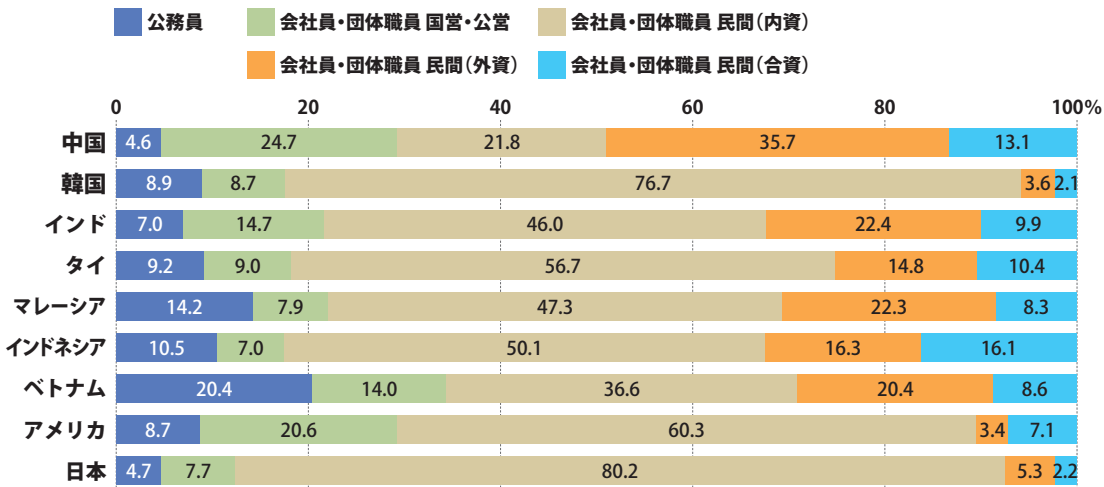
	(歳)		
	男女	男性	女性
中国	23.3	23.3	23.2
韓国	26.1	27.3	24.9
インド	23.7	23.7	23.7
タイ	23.5	23.3	23.6
マレーシア	24.0	23.9	24.0
インドネシア	24.2	24.3	24.0
ベトナム	24.2	24.4	24.1
アメリカ	24.1	24.6	23.6
日本	23.5	23.7	23.3

b. 分布



1-1-2

勤務形態と勤務先の種類



内資系企業勤務者ばかりなのは、韓国、日本だけ

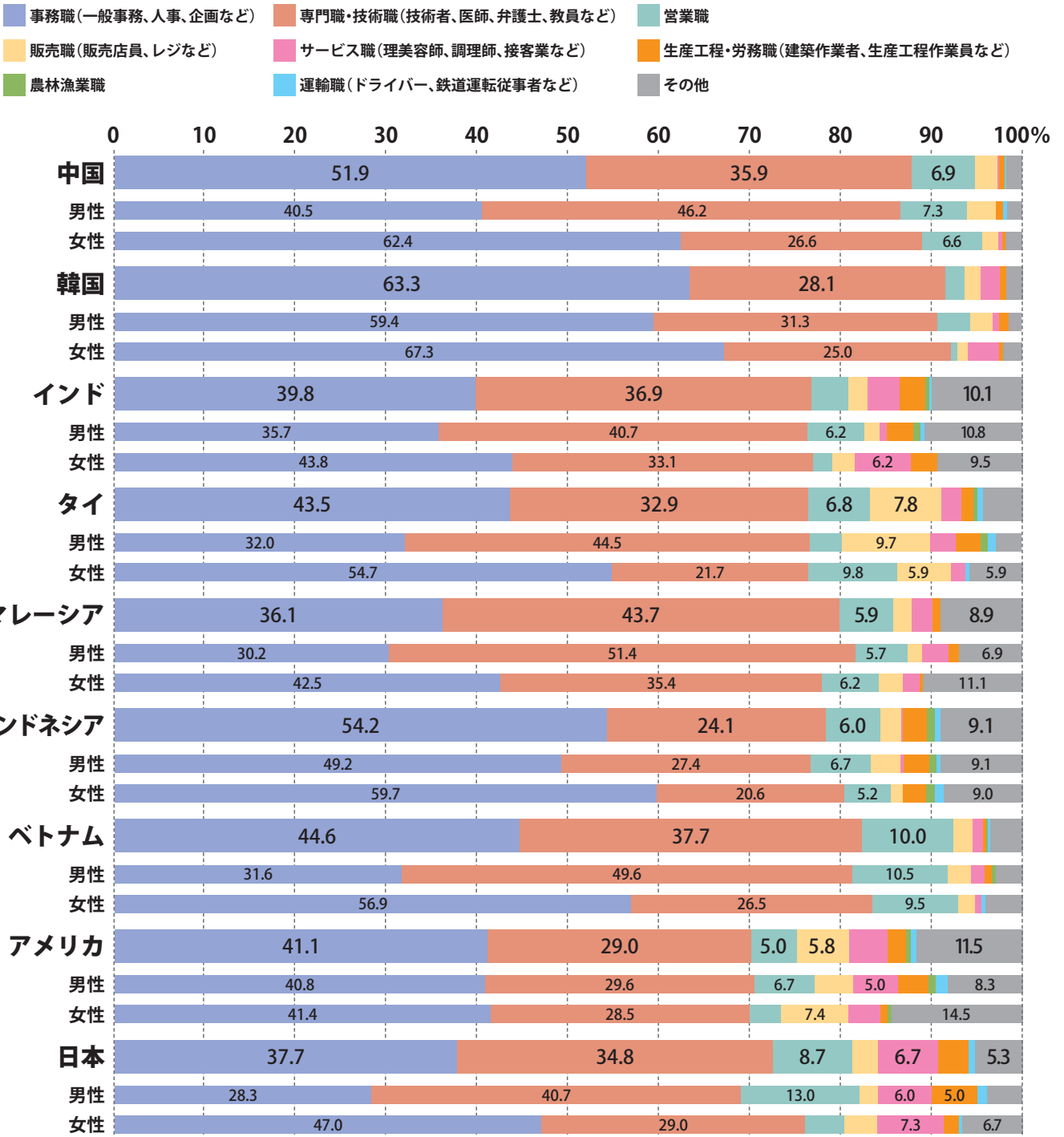
まず、大学を卒業した後、最初の勤務先に入った年齢を比較してみよう。国によっては大学卒業後の20代ですぐに就職しない人も多い。この調査は20代、30代、それぞれ同数の「働いている人」だけを対象にしているため、単純に入社年齢を計算すると、「まだ働いていない」人の存在を無視してしまつたため、国の実態より値がずれてしまう可能性が高い。そこで、ほとんどの人が働いている30代のデータに限定して集計することにした。

図表1-1-1の男女平均を見ると、韓国が26・1歳と突出して高く、その他の国はいずれも23〜24歳台である。男女別に見ても、韓国が最高であることに変わりはないが、男性27・3歳、女性24・9歳と、男性のほうが高い。

もっと詳しく調べると、韓国男性の8割弱が20代後半に入職し、30代以降に入職する人も12・0%いた。入職年齢がなぜこれほど高いかというと、男性には徴兵制があり在学中に休学して兵役に就く場合が多いこと、男女ともに、厳しい就職競争を有利にするために、留学したり、一時、語学専門学校に通うために大学を休学するケースもあること、卒業後も望ましい就職先が見つかるまで就職浪人を続ける場合が少なくないことが理由としてあげられる。

次に勤務形態と勤務先を見てみよう(図表1-1-2)。公務員の割合に注目

1-1-3 現在の職種

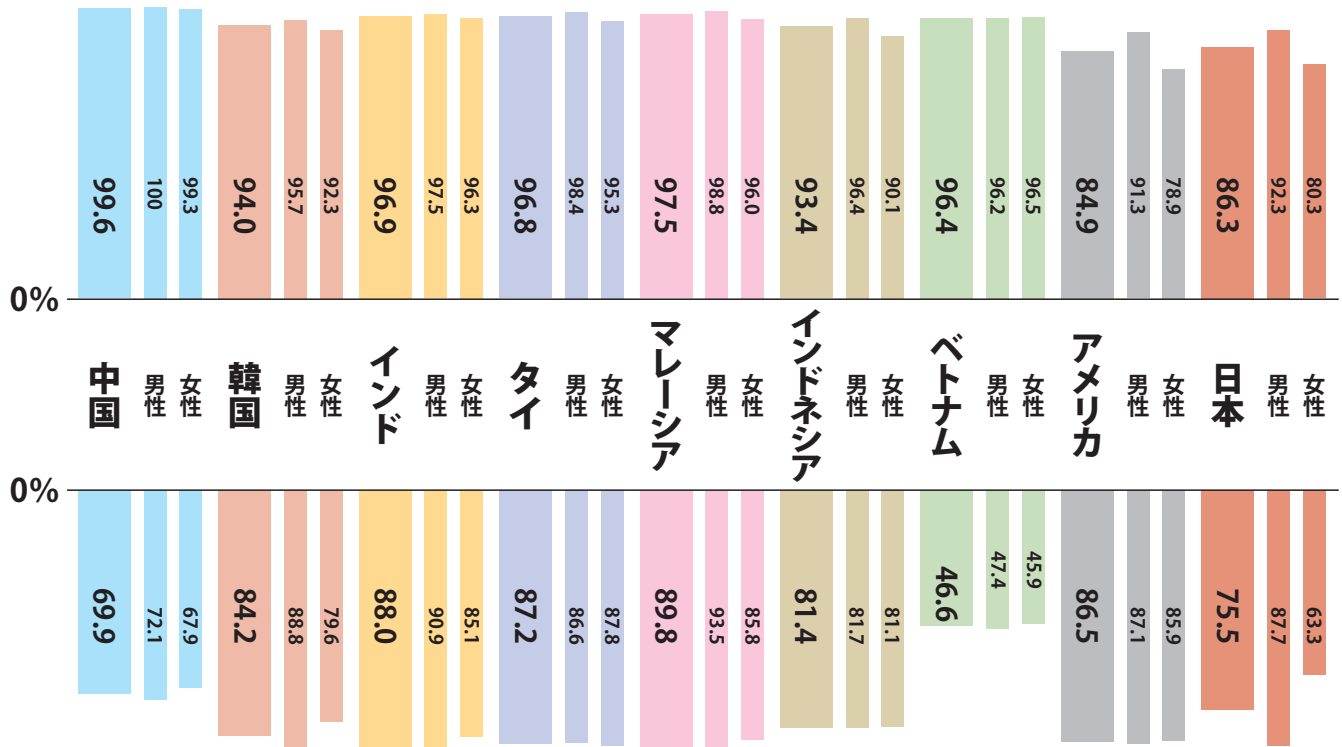


※ 5.0%未満の項目は数値の表記を省略した

すると、ベトナムで20・4%と最も高く、マレーシア(14・2%)、インドネシア(10・5%)と続く。一方で、中国(4・6%)と日本(4・7%)は5%に満たない。続いて、国営・公営企業勤務者の割合を見ると、高い順に、中国(24・7%)、アメリカ(20・6%)、インド(14・7%)、ベトナム(14・0%)となる。先ほどの公務員の数字と合わせると、パブリックな勤務先で働いている割合が最も高いのがベトナム(34・4%)であり、中国とアメリカ(29・3%)がそれに続く。ベトナム、中国は社会主義国だから当然といえるが、アメリカは意外に「大きな政府」ということだろう。

一方で、外資系企業勤務者の割合が高いのも中国(35・7%)であり、合資(13・1%)と合わせて、海外資本が入った企業の勤務者は48・8%にも達する。中国は1980年代から本格化した改革開放政策により、海外から直接投資を呼び込み、生産拠点としての地位を獲得した。一時、「世界の工場」といわれた中国も、今は「世界の市場」の役割も担い、海外から活発に資本を集めている。こうした海外資本が入った企業(外資と合資)の勤務者割合は、インドネシア(32・4%)、インド(32・3%)、マレーシア(30・6%)、タイ(25・2%)も3割前後と高く、中国に続く投資先としての地位を虎視眈々と狙っているかのようだ。それに比べて、内資系企業勤務者で全体の8割前後に達しているのが日本と韓国である。経済が発展すると国内

1-1-4 フルタイム(週労働時間35時間以上)の割合



1-1-5 無期雇用の割合

の民間企業が成長する。両国の勤務先の偏りは、その結果を表しているのと同じく、海外投資先としての魅力が小さいという証左かもしれない。

続いて、職種について見てみよう(図表1-1-1-3)。すべての国において、事務職と専門職・技術職の2つの割合が大きく、マレーシアを除くすべての国で、事務職が最も高い。男女別に見ると、アメリカを除くすべての国で男女差が目立つ。女性より男性のほうが専門職・技術職の割合が高く、女性のほうが事務職の割合が高い。差が最も大きいのがベトナムであり、事務職についての男女差は25・3ポイントである。その後に、タイ(22・7ポイント)、中国(21・9ポイント)、日本(18・7ポイント)、マレーシア(12・3ポイント)、インドネシア(10・5ポイント)と続く。

勤務時間はどうだろうか。フルタイム(週労働時間35時間以上)か否かを比較した(図表1-1-1-4)。アメリカと日本を除くすべての国で、フルタイムが9割以上を占め、中国では99・6%と、ほぼ全員がフルタイムで働いている。詳細を男女別に見ると、アメリカと日本では、女性の2割前後がパートタイムで働いているのに比べ、他の国では、ほとんどの女性が男性と同じくフルタイムで働いている。男性と女性に差があるとしても、インドネシアの6・3ポイントが最も大きく、次が韓国の3・4ポイントと、その差は小さい。

日本でいう正社員、つまり、無期雇

か否かも比較した。図表1-1-1-5を見ると、無期雇用の割合が8割を超える国がほとんどで、日本が75・5%、中国が69・9%と低め、ベトナムだけが46・6%と半数を切る。ベトナムでは、1年未満の有期雇用、1年以上3年未満の有期雇用、無期雇用という雇用区分があるが、1年以上3年未満の有期雇用には対象業務が制限されていないため多くの人がこの契約でスタートし、その後1回の契約更新を重ねて無期雇用に移行する。こうした事情が数値の背景にあるわけだ。

労働時間、雇用形態男女差が顕著なのは日本のみ

男女差については、日本の女性の無期雇用の割合が男性より24・4ポイントも少ないことが目立つ。日本以外は、韓国(9・2ポイント)、マレーシア(7・7ポイント)、インド(5・8ポイント)と、その差は大きくない。つまり、労働時間、雇用形態の双方で男女差が顕著なのは日本だけのようだ。分析対象者プロフィール(5ページ)で見たように、女性の既婚率や子供のいる割合は、韓国とタイ、マレーシアを除くすべての国で日本より高い。結婚や出産というライフイベントを経て、働き方を変えるのではなく、女性が男性と同じように働くことのほうがアジアでは王道のようだ。

仕事で重視すること

給料か、キャリアか、 それとも人間関係か

仕事をしていくうえで重視しているものは何か。優秀な外国人を採用し、実力を発揮してもらうために、また、さまざまな国の出身者と、お互いに気持ちよく働くために、この問いに対するお国柄の違いを理解することはとても重要だ。

今回、10の選択肢のなかから最大3つまで選択できる形式で調べてみた。図表1-2-1は、各選択肢の選択率を示したものだ。

国ごとに選択率が最も高い項目の数字をピンク、2番目を黄色にした。まず、いちばん高い項目に注目すると、日本以外のすべての国で、「高い賃金・充実した福利厚生」となっている。日本ではベスト3にも入らない4番目である。アメリカも他の国と同様の結果だから、成熟して豊かになった日本人はお金に興味がなくなくなったという理屈は成り立たない。

日本で最も高い選択率だったのは「良好な職場の人間関係」、2番目は「自分の希望する仕事内容」である。日本で1番

目の「良好な職場の人間関係」は、インドネシアで3番目に選択率が高いのを除けば、他の国では10設問中5番目以降という低い選択率である。日本企業は長期雇用を前提にした人事異動でジェネラリスト人材を育成する。雇用契約は職務（ジョブ）が仲立ちとならない。ほかと比べ、人間関係という組織風土を重視する傾向が数値に強く出るのは当然ともいえる。

2番目に高い選択肢に注目すると2つのグループが浮かび上がる。「明確なキャリアパス」が重要な中国・インドネシアグループと、「雇用の安定性」が重要なインド・タイ・マレーシアグループである。一方、独自の特徴を示しているのが、「適切な勤務時間・休日」重視の韓国と、「教育研修の機会」重視のベトナムである。

昨今の韓国では労働時間の長さが問題になっている。ベトナムは、不幸な戦争の影響で平均年齢が20代後半という若い国であり、手本となる年長者が少なく、

で大切だと思うもの(3つまで選択可)選択率(※数字は%)

雇用の安定性	自分の希望する仕事内容	適切な勤務時間・休日	良好な職場の人間関係	明確なキャリアパス	自分の希望する勤務地	会社のステイタス	教育研修の機会	正当な評価
31.3	31.9	30.3	29.9	50.4	18.3	12.7	10.6	5.6
46.1	41.3	50.2	30.6	11.6	18.0	7.1	6.8	13.3
37.9	29.6	23.6	26.3	31.5	20.3	30.0	19.7	22.4
47.3	35.5	27.5	26.3	21.6	21.4	20.0	11.4	16.6
37.4	34.2	25.7	25.3	28.7	18.9	13.4	21.7	16.1
23.3	33.4	23.1	36.5	38.8	14.0	16.1	19.0	12.8
37.5	35.5	19.7	18.4	30.2	12.9	6.4	44.4	16.4
48.4	52.8	24.8	25.8	19.8	33.1	9.9	16.3	12.3
36.3	51.3	49.0	56.0	10.5	20.7	4.8	7.0	25.3

各国1位の選択率

各国2位の選択率

どのようにキャリアを積み上げよいかかわからない。そうした事情がそれぞれの背景にあるのではないか。

各国の位置関係をマッピングすると……

どの国とどの国が似ているのか、あるいは似ていないのか、回答傾向の位置関係を探るために、コレスポネンデンス分析という手法でマップを作成した(図表1-2-2)。その上には国と選択肢が同時にプロットされ、距離が近くにある国ほど、似た傾向にあることを示している。

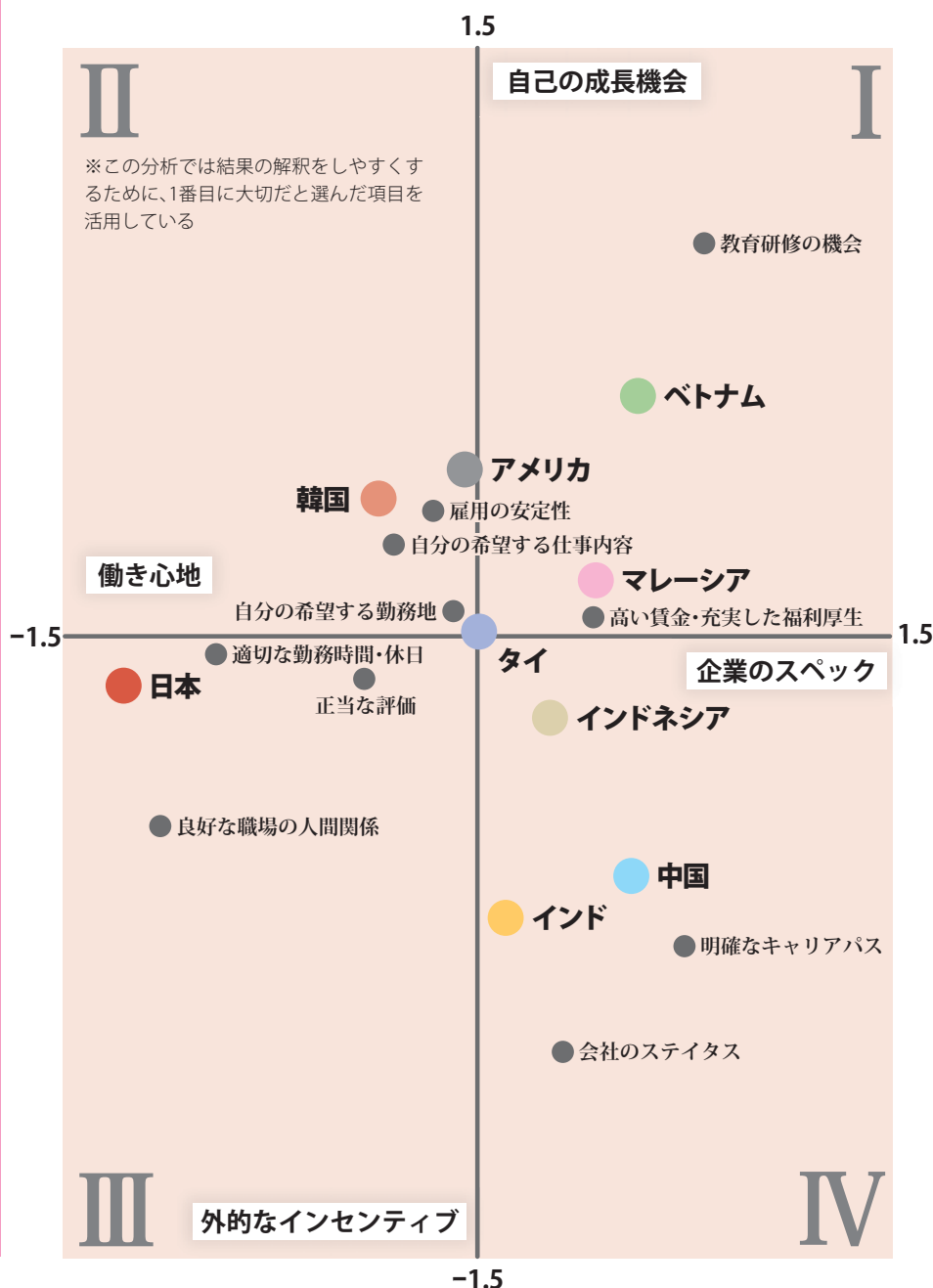
まず、選択肢の位置からマップの特徴を述べる。横軸ではプラス方向に、「明確なキャリアパス」「教育研修の機会」「高い賃金・充実した福利厚生」「会社のステイタス」といった「企業のスペック」に関する選択肢、マイナス方向に、「良好な職場の人間関係」「適切な勤務時間・休日」「自分の希望する勤務地」「雇用の安定性」「正当な評価」「自分の希望する仕事内容」といった「働き心地」に関する選択肢がある。一方の縦軸では、プラス方向に「教育研修の機会」といった「自己の成長機会」、マイナス方向に「企業のスペック」といった「外的なインセンティブ」に関する選択肢が確認できる。

象限ごとにプロットされた国を見ると、右上の第Ⅰ象限(「企業のスペック」と「自己の成長機会」重視)に、ベトナム、マレーシア、左上の第Ⅱ象限(「働き心地」と「自己の成長機会」重視)に、韓

国と参照国であるアメリカ、そして、左下の第Ⅲ象限(「働き心地」と「外的なインセンティブ」重視)に、ほかと大きく離れて日本があり、右下の第Ⅳ象限(「企業のスペック」と「外的なインセンティブ」重視)に、中国やインド、インドネシアが位置している。

日本の位置を再度、ご確認いただきたい。各国の特徴うんぬんの前に、われわれは自らの特異性を意識すべきだろう。

1-2-2 仕事をするうえで大切だと思うもの(1番目)



1-2-1 仕事をするうえ

	高い賃金・充実した福利厚生
中国	79.0
韓国	75.1
インド	58.8
タイ	72.5
マレーシア	78.8
インドネシア	83.1
ベトナム	78.5
アメリカ	56.9
日本	39.0

働くうえでの価値観

日本とインドが 両極を構成

「彼らはまったく報告しない」「やりがいのある仕事を任せたのに辞められた」……。日本の価値観や仕事の進め方が前提のマネジメントだと外国人社員にうまく働いてもらうことが難しくなる。働くうえでの価値観、望ましい働き方は各国でどう異なるのか、ここではグローバル人材活用のイロハを探ってみる。

「望ましい働き方は、A、B、どちらに近いか」を10の設問によって尋ねた。設問が多すぎると、国ごとの比較が難しいので、因子分析という手法を使い、10の設問を3つの「価値軸」（類似した設問をまとめて表現する軸）にまとめた（図表1-3-1）。なお、10設問の回答の詳細については19ページのデータ集をご覧ください。

それぞれの価値軸の中身について説明しよう。第1価値軸は、「A…多くの人を巻き込む⇔B…一人で完結する」「A…仕事の進め方に明確な型⇔B…進め方は自分で」「A…幅広く人間関係を築く⇔B…特定の人と深い関係」の影響が強い

ので、「人間関係」に関するものだ。そして、第2価値軸は、「A…世界を股にかけて⇔B…地域に根差して」の影響が高いので、「グローバル志向」の強弱を、第3価値軸は、「A…競争社会を勝ち抜く⇔B…自分なりの幸せを目指す」「A…国や地域を発展させる⇔B…自分や家族を豊かに」の影響が強いので、「働く目的」の中身を、それぞれ表している。

人間関係、グローバル志向、働く目的の3つの価値軸を抽出

各国の差異を視覚化するため、3つの価値軸を組み合わせて2種類のワークパトリユー・マップを作成した。中心から離れるほど、価値軸の影響が強いことを示している。

まず、図表1-3-2aは、横軸が「人間関係（多く⇔少なく）」で、縦軸が「グローバル志向（ローカル⇔グローバル）」だ。右上の第I象限（人間関係は少なく、ローカル志向）には、日本が抜きん出た形で位置づけられ、それにアメリカと韓

1-3-1

望ましい働き方についての因子分析結果

	第1価値軸	第2価値軸	第3価値軸	
A:世界を股にかけて	-0.090	0.724	-0.037	B:地域に根差して
A:大きな組織の一員	0.212	0.308	-0.086	B:小さな組織のリーダー
A:さまざまな分野の仕事を経験	0.211	0.387	-0.093	B:ひとつの分野を長く
A:多くの人を巻き込む	0.694	-0.105	0.065	B:一人で完結する
A:仕事の進め方に明確な型	0.501	-0.024	-0.013	B:進め方は自分で
A:幅広く人間関係を築く	0.483	0.196	-0.045	B:特定の人と深い関係
A:仕事よりプライベートを優先	0.008	0.258	-0.350	B:仕事を優先
A:高負荷だが成長できる	0.231	0.100	0.151	B:成長できないが低負荷
A:国や地域を発展させる	-0.041	0.224	0.523	B:自分や家族を豊かに
A:競争社会を勝ち抜く	0.053	0.007	0.724	B:自分なりの幸せを目指す
価値軸相関	第1価値軸	1	0.552	0.474
	第2価値軸	0.552	1	0.518
	第3価値軸	0.474	0.518	1

※主因子法・Promax回転による因子分析を行った。固有値1基準で3因子構造を得た。

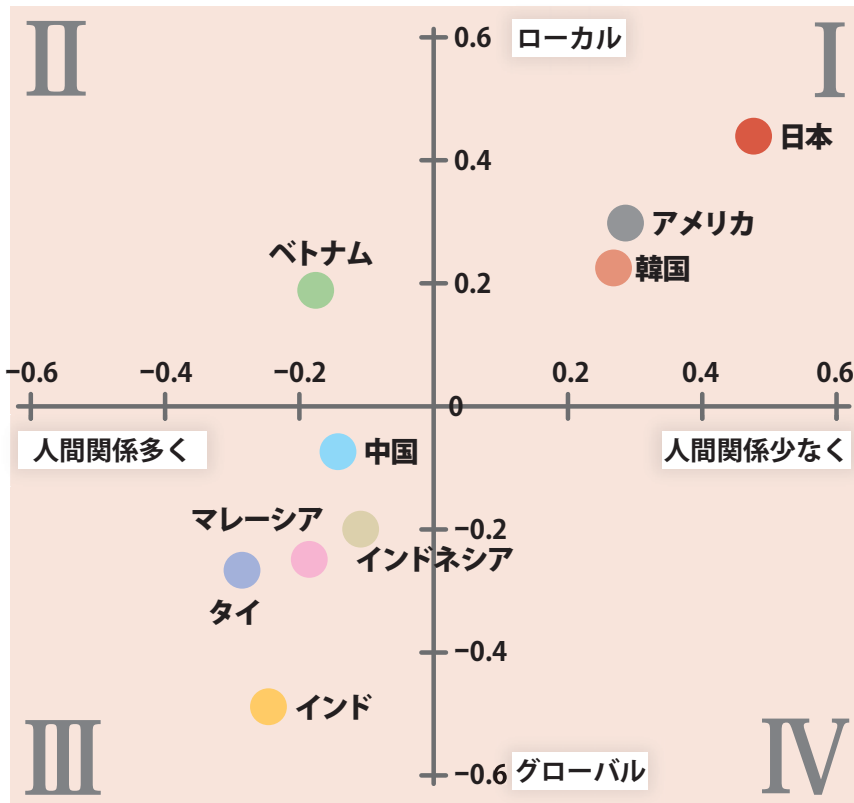
なお、回転前の3因子で、10項目の全分散を説明する割合は、31.2%であった

※因子負荷量±0.40以上に色付けをしている

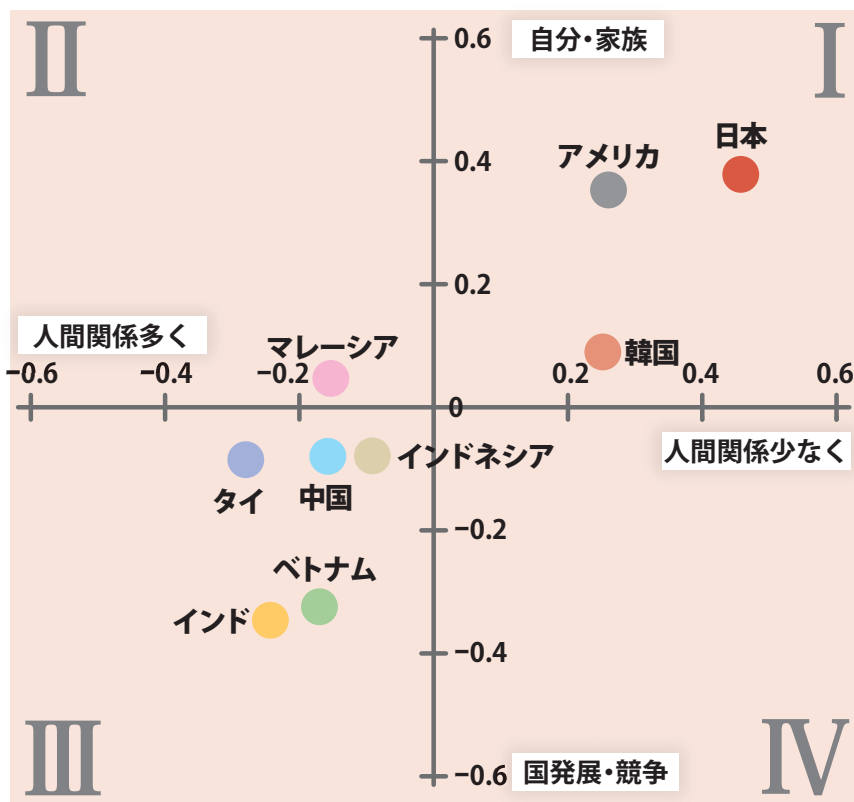
1-3-2

ワークバリュー・マップ

a.人間関係×グローバル志向



b.人間関係×働く目的



国が続く。逆の特徴を示す第Ⅲ象限（人間関係は多く、グローバル志向）にはインドが日本と同じく抜きん出た形で存在し、それに、タイ、マレーシア、インドネシア、中国が続いてプロットされている。つまり、人間関係とグローバル志向に対する価値観は、日本とインドではまったく対極の内容なのだ。さらに目を引くのが、ぼつんと第Ⅱ象限（人間関係は

多く、ローカル志向）に位置するベトナム。他の東南アジア諸国と比べて、ベトナムは「ローカル」志向が強いのである。ベトナムは社会主義国であり、情報が制限されていることなどが、視野が国外に広がらない要因として考えられる。今度は縦軸を「働く目的（自分・家族⇨国発展・競争）」に入れ替えて作成したのが図表1-3-2bである。右上の

第Ⅰ象限（人間関係は少なく、自分・家族のために働く）には、日本とアメリカ、そして韓国がプロットされ、逆の特徴を示す第Ⅲ象限（人間関係は多く、国の発展・競争のために働く）に、インドとベトナム、少し離れて、タイ、中国、インドネシアが存在する。マレーシアは、縦軸（＝働く目的）が少し「自分・家族のため」に寄っており、第Ⅱ象限（人間関

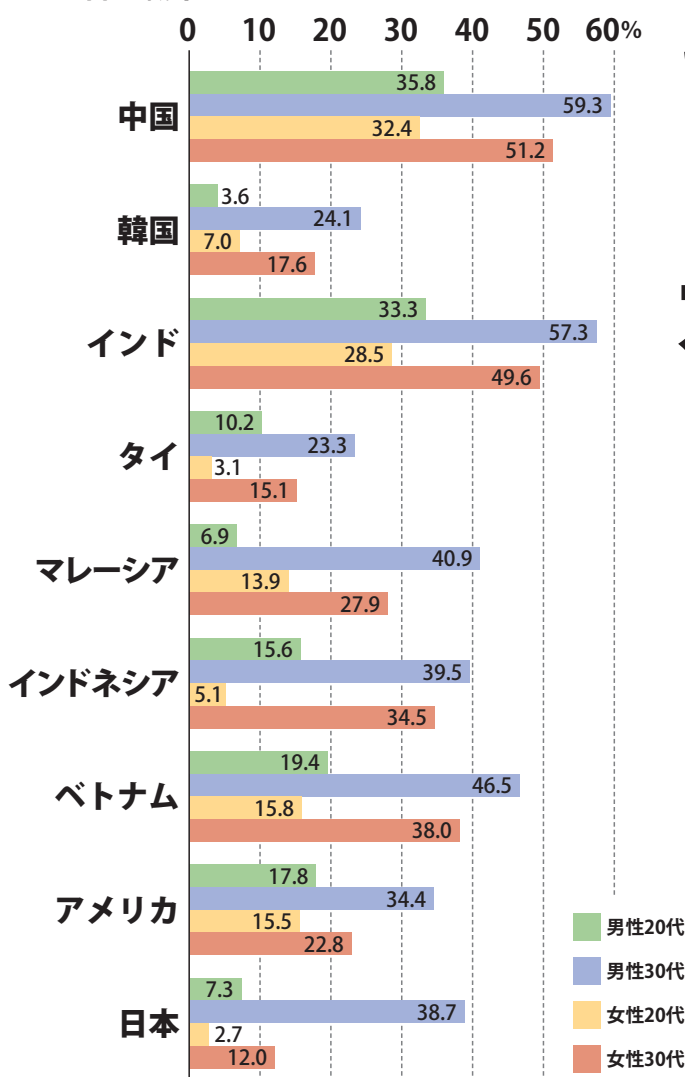
係は多く、自分・家族のために働く）にプロットされている。こちらのマップでも、日本とインドが対極の価値観を持っていることがわかる。価値観に正邪はなく、何よりお互いの差異を理解することが大切だ。ただ、改めて驚いたのは、他の国の人たちに比べ、日本人があまりにも内向きな働き方を望んでいることである。

昇進および所得の男女比較

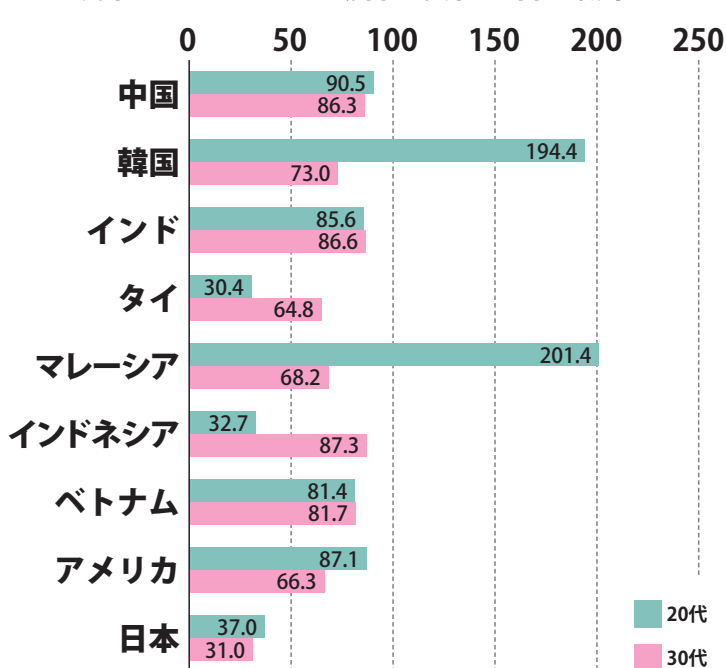
男女平等はインドとベトナム、 さて日本は……

1-4-1 管理職率

a. 管理職率



b. 男性を100とした場合の女性の管理職率



11ページで見たように、日本以外の国では、労働時間と雇用形態の男女差はほとんど見られなかった。ほかに男女差が存在する国をあえてあげると、韓国が該当するが、その差はわずかだった。ここでは、ポジションと所得についての男女差を探ってみよう。

まず管理職率を比較してみよう（図表

1-4-1 a）。上のグラフaが男女別で見た20代、30代での管理職率である。

男女比較を行う前に驚かされたのは、20代の管理職率が、中国とインド男性で既に3割を超え、30代で5割にも達していることである。一方で、20代の管理職率が低いだけでなく、30代になってもそれほど伸びないのが、韓国、タイ、日本であ

る。日本は遅い昇進が特徴といわれるが、30代の男性についていえば、日本（38.7%）より、タイ（23.3%）、韓国（7.0%）のほうがずっと遅い。

女性の管理職率を男性と比較すると（図表1-4-1 b）、韓国とマレーシアの20代の場合、女性の管理職率が男性の2倍前後も高くなっている。韓国は男性

の入職年の遅さが影響しているのだろうが、マレーシアは今回の調査からは、その要因はわからない。ただ、同国が国家開発計画第6次（1991～1995年）を皮切りに、女性の雇用や教育などに関する環境整備を進め、近年は特に女性管理職率の増加に努めていることから、その成果が20代の女性に表れ始めている

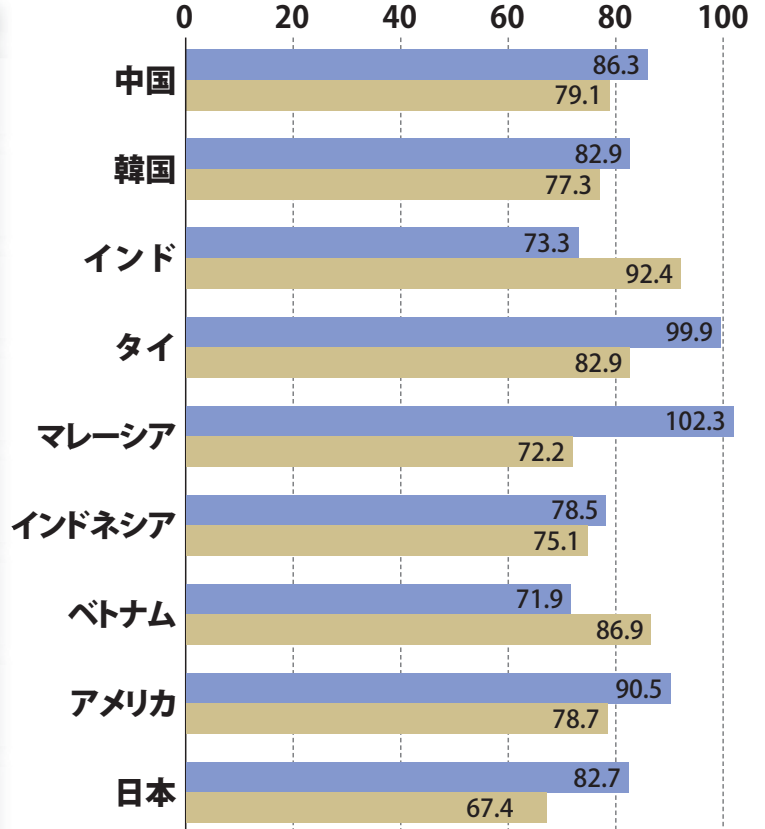
1-4-2 年収

a. 年収の平均値

		男性	女性
中国 (人民元)	20代	92,522	79,879
	30代	140,722	111,252
韓国 (ウォン)	20代	22,329,781	18,507,687
	30代	33,406,993	25,812,500
インド (ルピー)	20代	466,268	341,806
	30代	602,950	556,999
タイ (バーツ)	20代	158,245	158,111
	30代	230,837	191,378
マレーシア (リンギット)	20代	14,177	14,509
	30代	35,713	25,772
インドネシア (ルピア)	20代	35,769,891	28,082,163
	30代	59,164,029	44,456,985
ベトナム (ドン)	20代	91,827,737	66,047,594
	30代	118,606,383	103,010,791
アメリカ (ドル)	20代	45,439	41,116
	30代	80,746	63,580
日本 (円)	20代	345	285
	30代	511	344

※年収に大きな格差がある国では、一部の富裕層が年収平均値をつりあげてしまう可能性があるため、ここでは、各国の年収から上下2.5%のデータを除いて計算した

b. 男性を100とした場合の女性の年収



20代と30代における男女の出世差に着目し、3つのグループに分類

20代と30代における男女の出世差に着目すると、調査対象国を3つのグループに分けることができる。中国、インド、ベトナムのように、20代、30代ともに、女性管理職率が男性と比べ8割強という高い率を維持している「男女ともほぼ同じ速さで昇進する」グループ、タイ、インドネシアのように、30代になると女性管理職率が男性に近づく「タイミングは遅いが女性も昇進する」グループ、韓国やマレーシア、アメリカ、日本のように、30代になると女性管理職率が男性よりぐっと下がる「女性の昇進は難しい」グループである。

20代と30代における男女の出世差に着目し、3つのグループに分類

のかもしれない。

最後のグループに含めるとしても、日本は他と比べ異質であるのは間違いない。20代では女性のほうが管理職率が高かった韓国(19.4%)とマレーシア(20.1%)、20代の男女差はないアメリカ(87.1%)と比べ、日本は20代で37.0%、30代で31.0%と、男性と比べた女性の管理職率が著しく低い。

年収の平均値も比較してみた(図表1-4-2)。まずタイとマレーシアの20代で男女差がほとんどないのは、女性のほうが低いことがわかる。30代になると男性との差が広がる国が多く、その差は男性の67.4%と日本女性が最も大きい。一方で、差が縮まるのがインドとベトナムである。この2国は、先述したように、「男女ともほぼ同じ速さで昇進する」グループに属するから、当然の結果といえる。一方、同じグループに属しながら、年収の差が広がるのが中国だ。男女差が見られる職種の違いを考慮して集計したが、結果はさほど変わらなかった。だとすると、管理職のレベルの違いが存在するのかもしれない。

ここでも日本の異質性が露わになった。日本の対極が、昇進、所得の双方で男女差があまり見られないインドとベトナムである。女性が元気な国といえは、北欧をはじめとした欧米先進国に目が向きがちだが、案外、この2国からも学ぶべきことがあるのかもしれない。

非雇用者はどう働いているのか

この調査は大卒の働く人、20代、30代を対象に実施したので、「雇用者」以外のデータも存在する。「経営者・役員」ならびに「自営業・家族従業員」である。国によってはサンプル数が不十分であることを断ったうえで、彼ら非雇用者の世界を少しだけ紹介したい。

図表1-4-3に雇用者、経営者・役員、自営業・家族従業員のプロフィールを並べた。サンプル数は、韓国（経営者・役員）、タイ（経営者・役員）、インドネシア（経営者・役員）、中国（自営業・家族従業員）で20に満たず、以下の比較結果はあくまで参考値であることを重ねて確認しておきたい。

まず、年齢（平均）を見る。そもそも20代、30代に同数調査しているので、年齢には大きな差は生じないのだが、全体的に、雇用者に比べて、

経営者・役員、自営業・家族従業員の年齢が高めである。逆に韓国（経営者・役員）、インド（経営者・役員）、タイ（自営業・家族従業員）は、雇用者に比べて低い。転職回数（平均）を見ると、すべての国において、回数の多い順から、経営者・役員＞自営業・家族従業員＞雇用者であり、非雇用者が経験を重ねて、現在の地位に至っている様子がうかがえる。

進路はいつ決めたのか。中学・高校、大学前期を合わせた、早期決定の割合を見ると、高い順から、自営業・家族従業員＞経営者・役員＞雇用者という図式の国が多い。インドとマレーシアの経営者・役員と、ベトナムの自営業・家族従業員は、比較的遅い。

どれくらい稼げるのか。年収（平均）について、雇用者を100とした場合の、

それぞれの値を見ると、経営者・役員はおおむね高く、中国で158、タイで142、インドネシアで211、ベトナムで190と、差が大きい。マレーシアは93とほとんど変わらないが、韓国は42と大幅に低い。韓国の経営者・役員は年齢が低いことがひとつの要因だろうが、サンプル数が少ないのでこれ以上の言及はやめておく。

一方、自営業・家族従業員の年収には、雇用者と比べて、大きな差は見られない。最も差が大きい場合もタイが126だ。それにベトナム118、中国113、ほとんど変わらないインドネシア101、マレーシア96と続く。韓国78、インド85と、年収差が低い国もある。自営業・家族従業員は、そんなに儲からないといえそうである。

1-4-3

雇用者と比べた、経営者・役員、自営業・家族従業員のプロフィール

	サンプル数			年齢(平均)			転職回数(平均)			進路を大学前期までに決めた割合(%)			年収(平均)		
	雇用者	経営者・役員	自営業・家族従業員	雇用者	経営者・役員	自営業・家族従業員	雇用者	経営者・役員	自営業・家族従業員	雇用者	経営者・役員	自営業・家族従業員	雇用者	経営者・役員	自営業・家族従業員
中国	518	84	15	29.5	31.9	30.7	1.1	2.6	2.0	25.3	29.7	40.0	100	158	113
韓国	562	18	33	30.3	28.9	31.4	1.0	1.3	1.1	33.5	38.9	42.4	100	42	78
インド	483	65	62	29.3	29.2	30.4	1.2	1.8	1.7	29.6	27.7	45.1	100	109	85
タイ	501	16	89	29.6	32.1	29.5	1.5	2.3	1.6	32.6	50.0	38.2	100	142	126
マレーシア	471	86	53	29.5	31.0	30.0	1.6	2.0	1.7	34.2	31.4	49.0	100	93	96
インドネシア	485	17	103	29.6	31.5	29.6	1.6	3.3	1.8	20.3	29.4	43.7	100	211	101
ベトナム	549	30	35	29.2	31.4	30.7	1.2	2.4	1.9	56.0	56.7	48.6	100	190	118

※割合については、各国内で雇用者と比べて5%以上高い場合を太字、5%以上低い場合を斜体としている
 ※年収(平均)は、雇用者を100とした場合のそれぞれの値を計算している
 ※年収データは、各国年収データから上下2.5%のデータを除いたもので計算。年収に大きな格差のある国で、一部の富裕層が年収平均額を大きくつりあげる現象を解消するため