

〈論説〉

華北交通株式会社における「善隣協和」の矛盾

菊地 俊介

はじめに

華北交通株式会社（以下、華北交通）は、日中戦争期の日本占領下華北における代表的な国策会社である。⁽¹⁾ 日中戦争勃発後、多くの日本人が華北に移住し、中国人と生活空間を共有して暮らしていた。8年に亘る占領統治期に華北に住んでいた日本人はおよそ40万人であったが、華北交通の日本人社員は最も多かった1942年に3万8000人あまりに達しており、⁽²⁾ 当時の華北の在留邦人を代表する存在だったと言っても良い。

加えて、華北交通は日本人と多くの中国人が共同で働く職場であった。社訓には「善隣協和の大義を宣揚すべし」、「大陸交通の使命を達成すべし」、「滅私奉公の職責を完遂すべし」、「修養齊家の常道を躬行すべし」⁽³⁾ という4箇条を掲げる。日中両国が戦争をする一方で両国の親善を唱える当時の日本占領地区にあって、華北交通は、しばしばこの社訓にある「善隣協和」を持ち出して、労働現場における日本人と中国人の協力と融和の重要性を説いた。その実態はいかなるものであったか。華北交通は、日本占領下中国における民衆社会、特に日本人と中国人の共存のあり方や摩擦について考察できるひとつの代表的な事例となり得るのではないか。本稿はこのような観点で華北交通を取り上げる。

華北交通に関する研究はまだ少なく、近年漸く本格化されつつある段階

(1) 正式には、日本占領下華北を統治していた中華民国臨時政府の特殊法人という形をとって設立された会社である。貴志俊彦（2016）「日中戦争と華北交通の時代」、貴志俊彦、白山眞理編『京都大学人文科学研究所蔵 華北交通写真資料集成』論考編、図書刊行会、42頁。

(2) 林采成（2016）『華北交通の日中戦争史』、日本経済評論社、82頁。

(3) 華北交通社史編纂委員会編（1984）『華北交通株式会社社史』、華交互助会、162頁など。

にある。日本では高橋泰隆 (1995)⁽⁴⁾が華北交通に関する専論を収録しており、同社が戦争と占領統治に及ぼした作用について、経営史的に考察している。だが、社員をめぐる問題に関する記述は少なく、日本人と中国人がそれぞれ就いていた職位を比較することで、日本人を優位に位置づける人事制度であったと指摘するにとどまる。⁽⁵⁾ 華北交通を専門に取り扱ったこれ以降の研究書には、林采成 (2016) がある。同書も華北交通が戦争に及ぼした作用を主たる考察対象とするが、人事制度や待遇、社員の労働環境の実態についても明らかにしており、林采成 (2019) の一部も前著を補う内容となっている。そして、京都大学人文科学研究所で保存されていた華北交通の写真が公開され、これを用いて華北交通に関わる問題を多角的に考察した論考が、貴志俊彦、白山真理編 (2016) にまとめられた。ここに収録されている論考のうち、貴志俊彦 (2016) は、華北交通の全体像をまとめながら特に人材確保や広報事業に着目しているが、その中で社員に関しては職制及び各部門への人員配置とその構成について論及している。⁽⁶⁾

中国の先行研究には、解学詩 (2007) が華北交通について取り上げているほか、王士花 (1996)、張利民 (1998)、王占西 (2017、2018) など、少数ながら華北交通に関する専論はあるが、これらも日本の戦争遂行と占領政策の一環としての同社の作用を論じたものである。その他、金士宣、徐文述 (1986)、宓汝成 (1980)、李占才主編 (1994) など、近現代の鉄道史全体を体系的に整理し、日中戦争期も叙述の範囲に含めた研究書や、日中戦争期の交通全般を論じた李占才、張勁 (1996) などの研究書も、華北交通についてはその存在に触れる程度の叙述しかしておらず、あとは日本占領地区全体における鉄道労働者が体験した抑圧と抵抗について記述するのみである。中国でも、華北交通に関する多角的な研究はまだ本格化していないと言えよう。

以上のように、先行研究はまだ少ないものの、華北交通には、同社が存在した時点で編纂された『華北交通株式会社創立史』があり、戦後にはこ

(4) 華北交通について取り上げた同書の第6章「日中戦争下の中国鉄道支配」は、高橋泰隆(1981)「日本帝国主義による中国交通支配の展開」、浅田喬二編『日本帝国主義下の中国』楽遊書房を再録したもの。

(5) 高橋泰隆 (1995) 『日本植民地鉄道史論』、日本経済評論社、483頁。

(6) 前掲貴志俊彦 (2016)、44-45、50頁。

の内容をコンパクトにまとめた『華北の交通史』が出版され、更に『華北交通株式会社社史』など、同社及びその元社員が編纂した社史が充実している。だがこれらの社史を含めても、先行研究では日本人社員と中国人社員の相互認識や共存のあり方といった点までは見えてこない。本稿はここに焦点を当てる。

なお、華北交通には、『華北交通社員回顧録』、『華北交通外史』など、社員の回想録もあり、戦後日本人社員が中国人から憎悪の対象とされたこと、或いは中国人社員が戦後も変わらずに親近感を持って日本人社員に接していたことなど、戦後の様子から戦時期に積み重ねてきた両者の関係を想像させる記述があるが、⁽⁷⁾ 同時代資料からは異なる側面が見えてくる。本稿では、華北交通の社内組織である社員会の日本語機関誌『興亜』及び中国語機関誌『新輪』という当時の定期刊行物を中心に読み解き、両国社員の共存のあり方について考察する。

また、本稿の主題に関わって、社員が置かれていた状況を理解する上で必要な、中国人社員を会社の組織体制に組み込むための「資歴審査」や社員会について、また華北交通の資料に関する基本的な情報についても、先行研究では不明確な点が残されている。本稿ではこれらの事実確認も併せて行う。

I 華北交通社員会と機関誌『興亜』・『新輪』

まず、本稿で中心的に用いる華北交通社員会の日本語機関誌『興亜』、同じく中国語機関誌『新輪』について整理する。

社員会とは何か。先行研究の中では林采成（2016）が概説しているのみであり、他の先行研究や社史にも具体的な説明がない。林采成は、社員会とは華北交通が1939年4月17日に設立されたのと同時に組織され、「日本人全社員をもって会社職制と『表裏一体』の自主的結合として」構成されたもので、社員の福祉向上の役割を果たすものであったと同時に、社員の思想教化に取り組んだ組織であったこと、後に中国人社員も加入するよう

(7) 華北交通社員会回顧録編集委員会編（1981）『華北交通社員回顧録』、華交互助会、138、229-230、235、330頁など。

になったことを説明している。⁽⁸⁾ なお、社員会については次節でより詳しく論ずる。

『興亜』は、林采成 (2016) が華北交通の人事制度や社員の労働環境について考察する際に多用しているほかは、華北交通の研究で活用されているとは言い難い。菊地俊介 (2019) は華北交通を直接の考察対象とはせず、日本占領下華北全体を視野に入れた研究だが、同地の数ある在留邦人雑誌のひとつとして『興亜』を取り上げ、そこに展開される日本人と中国人の共存に関わる言説の特徴を考察したものである。松本ますみ (2015) も『興亜』を補足的にしか取り上げていないが、日本占領下華北で中国人が日本人に向けていた厳しい眼差しを読み取っている。⁽⁹⁾ 本稿も日本占領下の社会における日本人と中国人の共存のあり方を考察するという意味でこれらの問題意識を継承するが、華北交通において生じた問題に焦点を絞る。なお近年、神谷昌史、戸塚麻子 (2020) による『興亜』の解題と目録が発表された。⁽¹⁰⁾ 本稿では、『興亜』に関する基本的な情報はその解題に譲り、重複を避けることとする。

『新輪』については、貴志 (2016) と菊地 (2019) がその存在に言及しているだけで、まだ先行研究では用いられていない。⁽¹¹⁾ そこで、本稿で『新輪』の成り立ちから整理する。『新輪』は華北交通成立から1箇月半後、1939年6月に創刊されたもので、『興亜』より1箇月早い創刊である。

『新輪』の発行所は、奥付の記載によると、創刊号は「華北交通株式会社総裁室人事課」、1941年3月の第3巻第2期から「華北交通会社総務局 (養成)」、1943年10月の第5巻第10期は「華北交通公司総務局 (養成)」、1943年11月の第5巻第11期は「華北交通会社総務局 (養成第二)」、1943年12月の第5巻第12期は「華北交通公司」1944年1月の第6巻第1期から「華北交通公司錬成部 (養成)」と、表記の違いだけと思われるものも含めて以上のように変化しているが、発行元はあくまでも会社になっており、『興

(8) 前掲林采成 (2016)、99-100頁。

(9) 松本ますみ (2015) 「モンゴル人と「回民」像を写真で記録するということ」『アジア研究』別冊3巻、42-44頁。

(10) 神谷昌史、戸塚麻子 (2020) は解題と第12号までの目録を掲載している。

(11) 貴志 (2016) は華北交通のグラフ誌『華北』の記述に基づき、『新輪』の創刊日を1942年5月7日と記述しているが、現物の創刊号は1939年6月1日に発行されている。前掲貴志 (2016)、62頁。

亜』の奥付のように「華北交通社員会」とは記載していない。

『興亜』によれば、後述する中国人従業員の社員会加入にあたって新たな中国語機関誌を発行することは、物資統制による用紙の不足や人員配置の困難などの理由で、「会社発行の『新輪』誌に社員会記事を掲載することにし、「会社宛請願したところ許可された」という。⁽¹²⁾そして、1940年10月発行の『新輪』から「社員会会報」が掲載されるようになる。このような形で、『新輪』は社員会機関誌としての機能の一部を担うことになった。また、1941年6月発行の『興亜』で社員会会長郡新一郎が示した「本年度社員会実践要目」のうち、「弘報関係事項」の中に「『興亜』と『新輪』との編輯を常に会の目的に合致させる」とあり、⁽¹³⁾そして、この1941年の「本年度社員会実践要目」に示された方針を不変とする前提で、⁽¹⁴⁾次年度以降も社員会弘報部の業務のひとつとして「機関誌『興亜』の編輯大綱及『新輪』の編輯協助」が挙げられており、⁽¹⁵⁾『新輪』の編集は社員会という組織からの介入を受けていたことが窺える。更に進んで1942年2月発行の『新輪』が掲載する華北交通幹部らによる座談会では、『新輪』編者が「『新輪』は社員会の機関誌であり、費用は社員会が負担しており」、したがって会費を納めている会員たる職員には本人宛に購読料を請求しないと発言している。⁽¹⁶⁾以上のようにして、『新輪』は事実上の社員会機関誌となったものと見なして良からう。

奥付の表記によると、編者は中国人で、発行人は日本人という形をとっている。⁽¹⁷⁾『新輪』は、社員会弘報部の介入を受けつつ、日本人の管轄下で発行されていた機関誌であり、中国人の編者が自身の裁量で編集できた機関誌ではなかったと見て良からう。

(12) 「社員会ニュース」『興亜』第16号、1940年10月1日、35頁。

(13) 郡新一郎「会長指示特第一号」『興亜』第24号、1941年6月1日、3頁。

(14) 「会長指示特第四号」『興亜』第34号、1942年4月1日、24頁。

(15) 同上、「社員会運用三原則」『興亜』第49号、1943年7月1日、24頁。

(16) 「新輪座談会」『新輪』第4巻第2期、1942年2月、33頁。職制については後述するが、「職員」以下の地位にある中国人社員のうち、最下層の地位にあった社員以外は購読している。同31頁。また、後述するようにこの時点では「職員」以外の社員は社員会の「準会員」である。会員ではない社員も購読を求められていたのである。

(17) 1940年2月の『新輪』には、編集部メンバーの一覧があり、編者の曾榮伯以外にあと12人の名前が記載され、そこには中国人だけではなく、蔵坐三郎、芝本善彦という日本人の名前も見られる。「恭祝 春釐」『新輪』第2巻第2期、1940年2月1日、131頁。

奥付に記載されている編者、発行人をひと通り見ておくと、創刊時点では編者は曾栄伯、発行人は江口胤秀である。1941年2月発行の『新輪』第3巻第2期から、編者が許伝栄に、発行は佐藤欣二⁽¹⁸⁾に代わる。発行人はその後、1941年12月発行の『新輪』第3巻第12期から淵脇巖に、1943年7月発行の『新輪』第5巻第7期から古家誠一に代わる。一方、編者が許伝栄から再度交代するのは1944年4月発行の『新輪』第6巻第4期からであり、この時に編者が林錦堂に代わる。いずれも社内で要職に就いていた人物である。彼らが編集発行に関わった時期、或いはそれに近い時期に就いていた役職を調べると、全員ではないが、多くが総務局或いは総裁室の養成主幹であった。⁽¹⁹⁾ およそこの役職にある者が『新輪』に携わるようになっていたと考えられる。

では、『新輪』創刊の目的は何であったか。創刊号に示されているその目的を簡単にまとめると、職業人としての知識、技能、精神を高めると同時に、日本と協力するために日本に対する理解を深めるという、社員に対する教育である。⁽²⁰⁾ これに対応して、基本的に誌面の構成は、会社に関するニュースのほか、時事問題に関する論説、業務に関わる専門的な技能に関する解説、鉄道従事員としての心得を説くものが中心で、加えて親日的教化宣伝を目的としたと思われる日本に関わる論説や文芸作品も多い。

本稿では日本人社員と中国人社員の共存のあり方を考察する中で、『新輪』が中国人社員向けにどのような語りかけをしていたのかも視野に入れていく。

Ⅱ 中国人社員の資歴審査と社員会加入をめぐる問題

ここからは、中国人労働者が社員として華北交通の会社体制に組み込まれていく過程に焦点を当てる。

(18) 『新輪』第3巻第7期の奥付は「佐藤信二」と表記しているが、誤植と思われる。

(19) 許伝栄（許伝栄「個人修養之我見」『新輪』第3巻第11期、1941年11月1日、17頁）、林錦堂（『興亜』第54号、1943年12月1日、5頁（記事タイトルなし））、淵脇巖（「次代を担ふ青年に期待する」『興亜』第31号、1942年1月1日、5頁）、古家誠一（「日華合作之基礎」『新輪』第5巻第7期、1943年7月1日、1頁）

(20) 股同「新輪創刊辞」『新輪』第1巻第1期、1939年6月1日、2頁、編輯同人「発刊詞」『新輪』第1巻第1期、1939年6月1日、4-5頁。

華北交通は1939年7月に、中国人従事員資歴審査委員会を設置した。⁽²¹⁾ 華北交通設立以前の旧鉄道で働いていた従業員らの雇用のあり方⁽²²⁾を変え、会社として統一された人事制度や給与制度を整備したのであった。職員、雇員、傭員、工役という身分に中国人社員を分ける職制が、この委員会による審査によって確立された。⁽²³⁾「資歴審査」（以下、鍵括弧を外す）とは、個々の中国人社員の能力や経験について審査するもので、それらを基準に社員の身分や給与を定めるために実施した審査のことである。⁽²⁴⁾ 1939年12月に始まり、⁽²⁵⁾ 1940年3月に審査を完了すべく進められた。⁽²⁶⁾ 後に見るように、実際にこの時期に大部分の社員の審査が完了したものであるが、幹部級の資歴審査まで完了したのは1940年6月のようである。⁽²⁷⁾ 資歴審査については、先行研究ではこれ以上のことは論じられていない。

『新輪』を見ると、会社がこの資歴審査を中国人社員に対してどのように説明したかが分かる。資歴審査が始まる前は、会社当局は社員の生活安定と能率増進のために資歴審査を行うのだと説明し、待遇が改善される期待を持たせる説明しかしていない。⁽²⁸⁾ 審査開始後も、下級社員の生活維持のための給与引き上げを目的のひとつに挙げている。⁽²⁹⁾ 加えて人事課副課長の趙祖貽は、会社は中国人社員の生活を案じているのであり、資歴審査は不合理な制度を正すものであって減給や解雇を目的としたものではないと説明する。⁽³⁰⁾

実際には資歴審査を経て、「給与額を改定した結果、同僚には給与が増額した者が多いが、減給された者もいる」と、座談会で趙祖貽が報告して

(21) 前掲林采成 (2016)、101頁。

(22) 福田英雄編 (1983)『華北の交通史』、TBSブリタニカ、41頁は、戦前の鉄道従業員の雇用形態は情実によって決められる、無能な者も雇われる、人数が多すぎるなど、無駄の多いものだったと説明している。

(23) 前掲貴志 (2016)、50頁。

(24) 総務室人事局「確定社員資格与改正薪給之意義」『新輪』第2巻第2期、1940年2月1日、4頁。

(25) 「第二回評議員会議事録」『興亜』第11号、1940年5月1日、6頁。

(26) 「華北交通新聞」『興亜』第9号、1940年3月1日、14頁。

(27) 前掲林采成 (2016)、101頁。

(28) 「新輪時報」『新輪』第1巻第6期、1939年11月1日、32頁。

(29) 総務室人事局「確定社員資格与改正薪給之意義」『新輪』第2巻第2期、1940年2月1日、4頁。

(30) 「人事課趙副課長訪問記」『新輪』第2巻第2期、1940年2月1日、82頁。

いる。だが、努力すれば昇進できると述べるにとどまり、減給に社員が反発したなどという問題は、『新輪』からは見えてこない。⁽³¹⁾

資歴審査の意義としてもうひとつ強調されているのが、日本人社員と同等の待遇にするという点である。趙祖貽は、資歴審査によって旧弊を改めると同時に、「我が社の性質は中日合弁であり、全ての中日社員は当然ながら同等の地位に立つ」という。⁽³²⁾『新輪』掲載のニュース記事にも、かつての情実を排して不均衡な待遇をなくし、優秀な人材を選抜すると同時に、日本人社員と同じ職制により身分を保証したとある。⁽³³⁾

だが、華北交通は中国人社員を、日本人社員と同等に待遇しようとしていたのだろうか。次の社員会加入をめぐる問題からは、それほど単純ではない問題が見えてくる。

前述の通り、社員会という組織自体は、華北交通創立と同時に成立した。成立当初は日本人のみを会員としていたが、林采成（2016）は、社員会には後に中国人職員も会員として加入し、中国人雇員以下は会費を免除する形で準会員となったと説明している。⁽³⁴⁾ この中国人社員加入までの経緯についても、先行研究ではこれ以上のことは論じられていない。

1939年10月発行の『興亜』に、既に中国人社員の社員会加入をめぐる議論が見られる。資歴審査を行い中国人社員の身分が決定する前に、社員会に加入させるかどうかを先に「一応相談」したというのである。この段階で、本部役員会で決定された案には、「月俸60円以上の職員を差当り正会員として入会せしめる」、「其の他の中国人に対しては適宜時機を見て入会せしむることとし、取敢ず準会員として行事等には参加せしむること」とある。⁽³⁵⁾

だが、この後も議論は続く。中国人の社員会加入をめぐっては、1940

(31) 「確定資格与薪給制度的感想 本刊主辦本社同人座談会」『新輪』第2巻第4期、1940年4月1日、14頁。

(32) 同上、13頁。

(33) 「新輪時報」『新輪』第2巻第5期、1940年5月1日、76頁。

(34) 前掲林采成（2016）、100頁。なお、同書は「1941年4月には新体制運動に共鳴して組織体制を改め（中略）それに相まって、会員範囲を中国人職員にも拡大し」と記述しており、これによれば中国人職員の社員会加入は1941年4月以降ということになるが、後述するように、加入時期については同時代資料でも情報が混在している。

(35) 「第九回本部役員会」『興亜』第4号、1939年10月1日、37頁。

年2月発行の『興亜』で、「相当慎重を要する問題のため、委員会を作って研究することに決定」したとだけ報じている。⁽³⁶⁾ その翌月の『興亜』には、委員会を設置して選挙の方法、役員の選出などを具体的に協議している最中だとあるが、⁽³⁷⁾ この時点で「中国人を社員会に加入せしむることについては既に基本的意見は一致した」という。なお、この委員会の委員は全員日本人であり、⁽³⁸⁾ 日本人主導で議論されていたものと考えられるが、後に社員会の会費に関して、評議員会議で常任幹事の高橋定一が「本件につきましては中国人社員の幹部の意向をも確かめましたが、原案通りこれまた何等の差等を設けなくて日中人社員同率ということになりました」と発言していることから、⁽³⁹⁾ 中国人幹部も議論に参加していたことは分かる。

だが、中国人の社員会加入に対して、日本人社員側には慎重論があった。

社員の合計人数は、日本人より中国人の方が多い。⁽⁴⁰⁾ そこで中国人が実力をつければ、日本人の指導的地位が脅かされる。こうした慎重論が社内にあったことが、以下のような指導者層の言説から読み取れる。華北交通総裁の宇佐美寛爾が幹部を招いた席で述べた次の言葉は、社員会加入問題に直接関わるものではないが、こうした慎重論及びそれに対する反論の構図を分かりやすく示すものである。

宇佐美は、中国人に対して教育をし、実力をつけさせることは日本人にとって不利になるという考え方もあろうが、中国人を無知、無力にしておいて日本人が指導的地位を保つなどという姿勢は、日本人の矜持として許されないと述べる。日本人が自信を持てば、中国人がどれだけ強くなろうとも恐れることはないのだ、と宇佐美は戒めている。⁽⁴¹⁾

社員会幹事長の小池文雄は、幹事会の席で中国人の社員会加入に関わって次のような意見を述べている。日本人は中国人社員を指導し育成する使

(36) 「社員会ニュース」『興亜』第8号、1940年2月1日、36頁。

(37) 「ねばらうではないか頑張らうではないか 第二回幹事会に於ける小池幹事長の挨拶」『興亜』第9号、1940年3月1日、5頁。

(38) 「社員会ニュース」『興亜』第9号、1940年3月1日、38頁に16人の委員の名前が挙げられている。

(39) 「第二回評議員会議事録」『興亜』第11号、1940年5月1日、8頁。

(40) 日本人社員と中国人社員それぞれの年ごとの人数は前掲林采成（2016）、82頁参照。

(41) 笠松慎太郎編（1939）『華北交通の創業』、日本交通協会、9-10頁。

命を持つが、中国人が有能になって日本人と同レベルになっては日本人が圧倒されてしまうと心配している者もいるという。小池は、鉄道従業員の能力向上は東亜新秩序建設のための原動力なのだから心配ないと反論するが、小池が懸念しているのは、日本人と中国人の生活習慣や業務態度の差異であり、これについて十分に研究して、日本人が中国人に同化されるのを防がなければならないという。また、同時に中国人も日本をよく理解する必要がある、それによって両者は提携できるのであって、そこから考えて中国人を社員会に加入させることは当然且つ必要なことだと述べている。⁽⁴²⁾

一方、小池は満鉄社員会と華北交通社員会の連絡会議でも、「東亜共同体」や「東亜新秩序」建設の観点から中国人と日本人の協同のため、中国人を社員会に加入させる必要性を論じながら、「中国人社員と申しまして、御承知のように、○万数千人のうち、我等の勧誘に応じて、この社員会に参加し、その真の精神を理解して、協同して進み得る人達が、どの位あるだろうか。その他の人々をどういうふうにして処理しなければならないか」という躊躇も示している。⁽⁴³⁾ このように、日本人社員の指導的地位を保つために中国人社員を遠ざけておこうとする心理や、中国人社員が日本人社員と共通の精神を持つことは困難だとの懸念があったことが見えてくる。

1940年5月発行の『興亜』は、中国人社員が1940年10月より社員会加入を認められる方向へ議論が進んでいることを伝えるが、その加入者の範囲は限定されることになっていた。常任幹事の高橋定一は「東亜新秩序」を目指し、日本人と中国人が共同で働く華北交通では中国人の社員会加入は当然だとしながらも、社員会の目標や使命について十分理解し、協力し得る者からまず参加させるのが適切だと述べ、この時点では職員以上の約3000人を加入させる予定にしたという。⁽⁴⁴⁾

なお、この時に役員と会費について、日本人と中国人の間で区別を設け

(42) 「ねばらうではないか頑張らうではないか 第二回幹事会に於ける小池幹事長の挨拶」『興亜』第9号、1940年3月1日、5頁。

(43) 「満鉄社員会華北交通社員会第二回連絡会議」『興亜』第9号、1940年3月1日、30-31頁。

(44) 「第二回評議員会議事録」『興亜』第11号、1940年5月1日、7-8頁。

ないことにしたと報告されている。⁽⁴⁵⁾ だが、評議員にも中国人が選出されたとは言え、全評議員685人中、中国人は48人が選出され、全中央評議員39人中、中国人は5人である。⁽⁴⁶⁾ 日本人と区別をしないと規定したとはいえ、中国人は圧倒的に少ない。

そして中国人社員のうち、職員以上の社員が社員会に1940年10月から加入するよう準備が進められ、⁽⁴⁷⁾ 実現することとなった。⁽⁴⁸⁾ 中国人社員を一部だけ加入させることにした理由を、中央評議会で加藤委員長は「下級の中国人を除外するという意味ではないのであります。ただ現在の場合においては、下級中国人社員に会費の負担を強いること並に我々と同様の行き方を強いることにはなお且つ無理があるという考えから、華北交通乃至は東亜新建設の指導者たる自覚を持つ人人のみをもって一応会員とするという建前でありまして、その気持は全社員を包むものと解すべきであります」と説明している。⁽⁴⁹⁾ 「会費の負担」を考慮したとは、言い換えれば中国人社員の生活困窮状況を考慮したということであろうが、⁽⁵⁰⁾ 会費の設定などは柔軟に調整できることだったとも考えられる。⁽⁵¹⁾ 一連の議論も踏まえると、結局のところ中国人の加入に対して諸々の懸念から慎重な姿勢をとったものと言えよう。

1943年6月の『興亜』によれば、南京の中華民国国民政府（以下、汪兆銘政権）が太平洋戦争に参戦したことを受け、この「中国参戦を機とし日・中社員の協力提携は愈々緊要の度を加え来った」として、中国人社員はこれまで職員以上に会員としての社員会加入を限定し、雇員以下の社員を準

(45) 同上、8頁。なお、会費については「中国人会員の会費負担を軽減して生活の安定に資し益々職域奉公に邁進せしむるため」として、1942年1月より日本人社員の半額に変更されることになる。「中国人社員会費改正 日本人社員の半額に」『興亜』第32号、1942年2月1日、29頁。

(46) 「社員会ニュース」『興亜』第15号、1940年9月1日、34頁。

(47) 高翔鶴「關於社員会」『新輪』第2巻第8期、1940年8月1日、12頁。

(48) 加入時期について、「社員会会報」『新輪』第3巻第4期、1941年4月1日、46頁には1940年10月1日とあるが、趙祖貽「加入社員会後之覚悟」『新輪』第2巻第10期、1940年10月1日、1頁には、「新年度から正式に加入」とある。

(49) 「第一回中央評議会議事録」『興亜』第22号、1941年3月1日、9頁。

(50) 中国人社員の生活困窮問題については前掲林采成（2016）、85、101-102、148、158-163、189-190頁参照。

(51) 注45の通り、後に中国人社員の会費は日本人社員の半額となる。また後述するように、後には会費を徴収しない形での加入もさせている。

会員としていたが、これを改めて中国人社員全員を会員とした。但し、『新輪』の配布は雇員以上とし、傭員は会費を徴収せず諸行事に参加するといった形で、社員会と行動を共にすることにしたという。⁽⁵²⁾ この中国人社員を広く社員会に組み込もうとする動きは、日中戦争末期に近づくにつれ、日本人だけでは労働力が不足し、現地の中国人の力を借りる必要が高まったという状況⁽⁵³⁾と連動したものであろう。

では『新輪』では社員会加入についてどのように論じていたのか、見てみよう。

『新輪』に関連記事が見られるようになるのは、1940年6月発行の第2巻第6期からである。資歴審査で社員の身分が確定したところで、次の段階として社員会加入に議論が進むことになる。まず加入するのは一部の社員に限定される見込みであることは正確に報じている。⁽⁵⁴⁾ 但し日本人社員の間にあった慎重論などは、当然ながら論じられていない。

ここで再び、そもそも社員会とは何か。まずは『興亜』から見ておこう。中央評議会での加藤委員長の説明によると、「会社への協力的体制」、「会社と表裏一体」であり、「会社と対立し交渉するものではない」のであって、「決して利益を主張する団体ではありません」という。⁽⁵⁵⁾ つまり、社員会は労働組合ではないということである。

『新輪』でもこの点が強調されており、社員会は中国の鉄道にかつてあった工会とは異なると説明されている。工会は労働者の福利厚生のための団体で、労使衝突の調停役であった。⁽⁵⁶⁾ 以下に見るように『新輪』の掲載記事は、工会と社員会を混同しないように戒めている。

1940年8月の『新輪』を見ると、総裁室庶務副課長の高翔鶴が社内の講演で、社員会はかつての工会⁽⁵⁷⁾のように会社と対立して社員の利益を追求する団体ではないと強調している。「会社の意志は社員会の意志、会社の使命は社員会の使命であり、社員会の仕事は完全に東亜新秩序建設工作

(52) 「社員会改組全貌」『興亜』第48号、1943年6月1日、7頁。

(53) 前掲貴志 (2016)、59頁。

(54) 許伝栄「新輪一周年記念感言」『新輪』第2巻第6期、1940年6月1日、1頁。

(55) 「第一回中央評議会議事録」『興亜』第22号、1941年3月1日、9頁。

(56) 高翔鶴「関於社員会」『新輪』第2巻第8期、1940年8月1日、12頁。

(57) ここでは「公会」と表記している。

を完成させることにあり、そこに私のため、自分のためという意味は全くない」と言い切る。⁽⁵⁸⁾ 更に、人事課副課長でこの時社員会幹事となった趙祖貽も、社員はそもそも滅私奉公の精神で会社の使命達成のために尽くすものであり、社員会に加入することは権利を得るのではなく、責務が重くなることだと説明する。⁽⁵⁹⁾ また、社員会は会社と表裏一体の協同団体であって工会と異なり、会社と対立する組織ではないことを強調しつつ、社員会が社員の福祉に関心を持つ団体であることは否定しないが、それは社員会の事業の一部に過ぎないと言う。⁽⁶⁰⁾

では、社員にとって社員会に加入する意義はどこに見出せば良いのだろうか。『新輪』では、社員会加入への意欲を掻き立てるような説明はせず、会社の使命や滅私奉公の精神を説くばかりである。資歴審査の際に、努力して働けば待遇が改善されると呼びかけたのとは大きな差がある。⁽⁶¹⁾

中国人社員にしてみれば、華北交通には元々馴染んできた工会を否定され、利益を見出せない社員会という体制を押しつけられたと感じても不思議ではない。日本人側に中国人社員加入の慎重論があったのは前述の通りだが、中国人側にとっても加入したいと思えるものではなかったのではないか。

さて、以下に取り上げることは社員会加入と直接関わらないが、中国人社員の利益や福利厚生といった問題と関わることなので、ここで『新輪』で展開されている言説について、もう少し見ておきたい。

資歴審査の際には中国人社員の待遇改善の見通しが示されていたものの、これで生活困窮問題が解決されたわけではない。⁽⁶²⁾ 『新輪』を見ると、その後も中国人社員の生活困窮を訴え、待遇改善を求める声は論説や座談会で上げられる。⁽⁶³⁾ だが一方で中国人社員に対して、生活困窮に不満を抱く態度を批判して抑え込もうとしている。

1940年7月の『新輪』では、言葉が通じないことに苦悩し、生活環境の

(58) 注56に同じ。

(59) 趙祖貽「加入社員会後之覚悟」『新輪』第2巻第10期、1940年10月1日、1頁。

(60) 趙祖貽「關於中国同人之加入社員会」『新輪』第2巻第10期、1940年10月1日、6頁。

(61) 「新輪時報」『新輪』第1巻第6期、1939年11月1日、32頁。

(62) 注50の通り、前掲林采成（2016）も参照。

(63) 儒林「合作与使命」『新輪』第2巻第12期、1940年12月1日、11頁、「鉄路人在青島 中国社員座談会」『新輪』第3巻第3期、1941年3月1日、9頁。

圧迫に対する不満から日本人と協力して働けないというのは、あるまじき態度だと批判する。⁽⁶⁴⁾他にも人事課副課長の趙祖貽は、中国人の「消極主義的な傾向」を正すべきだと論じる中で、「地位の良し悪しや、給料の多寡に我々は注意を向ける必要はない。本社の社員だというだけで重い責任を負っているのだから、名誉なことだ」という。更に趙祖貽は続けて、中国人は他人を批判するが自分の欠点を反省しないと指摘し、日本人の滅私奉公の精神を賛美し、日本人に学ぶべきだと説く。⁽⁶⁵⁾つまり、個人的な生活の不自由などに不満を漏らさず、会社のために尽くす精神と、日本人に学びつつ協力する姿勢を求めているのである。『新輪』という機関誌に、中国人社員の声を代弁するよりも、むしろ中国人幹部の言葉を通して中国人社員を会社の方針に従うように教化、統制する役割が与えられていたと見える。

Ⅲ 日本人社員と中国人社員間の摩擦

華北交通は、「東亜新秩序」建設を目指して日本人と中国人が共に働く職場であるとして社訓に「善隣協和」を掲げ、両者の協力と融和の重要性をたびたび説いていた。だが、現実の労働現場に目を向ければ、両者の間には「善隣協和」とは呼べないような摩擦が生じていた。

日本の対中国占領統治の前提となる考え方は、「指導民族」たる日本人が劣れる中国人を指導することで中国を再生させ、「東亜新秩序」を樹立するというもので、両者を対等に捉えるものではなかった。「誤れる優越感」とも呼ぶべき中国人に対する日本人の差別意識と、それを戒めながらも日本人は中国人に対して指導的立場に立つ前提は揺るがないという言説の特徴は、『興亜』にも表れている。⁽⁶⁶⁾華北交通総裁の宇佐美寛爾が日本人社員に対する訓話の中で、「中国人社員に対して誤れる優越感を持った振舞があってはなりません」と戒めているが、一方で時局を正確に把握して「日本及び日本人の理想と指導的立場とを明確に認識しなければならない」と

(64) 李統光「一点意見」『新輪』第2巻第7期、1940年7月1日、41頁。

(65) 「人事課趙副課長訪問記」『新輪』第2巻第2期、1940年2月1日、81頁。

(66) 菊地俊介(2019)「日本占領下華北の在留邦人雑誌に見る「日華親善」の矛盾」『社会システム研究』第38号、85、87、90頁。

も述べていることは、⁽⁶⁷⁾ その典型的な例である。

華北交通にもついて回ったこの「誤れる優越感」の問題に加え、もう一点注目したいのが、職場における暴力或いは暴力的言動である。『興亜』から、以下のような実態が読み取れる。

厚生課の武田勝雄は、日本人社員が中国人社員の仕事を指導する際に、「日本人の癖として親切に教えるか、導くかをしないで（中には親切に教えている人もあるが）徒に大きな声で怒鳴り散らす風がある」と述べ、そのため中国人社員からの信頼を失っているという。⁽⁶⁸⁾

役職者の座談会でも、日本人が中国人に対して怒鳴る光景が珍しくなかったことを窺わせる議論がなされている。そこでの発言のひとつに、かつてシベリアで鉄道を下りた際に、泥酔した鉄道従業員が旅行客に戯れかかり、通りかかった巡査がすぐ逮捕して人のいない駅の建物の裏側へ連れて行って折檻していたのを見た体験を紹介し、「私はこれを見てロシア人に感心したのですが、こんな時になるとわれわれはすぐ、カーアツときて人前でも平気で怒鳴ったりするのですな。……こんなことでは面子を尊ぶ中国人を指導してゆくことも出来ない訳です」というものがある。⁽⁶⁹⁾

この座談会には次のようなやりとりもある。編者が「これは誤解されると困りますが、中国人に対する態度としては時には威力を以て威服せしめなくてはならぬようなことがあるのじゃないでしょうか。仕事上の能率からいって一々注意したりなんかして居れぬというような場合が現場としてはあると思うのですが」と問い、これに対して「威力は勿論必要なんです。しかしその使い分けが難しい、いつも威力を示していたのでは表面だけの仕事はやるだろうが、心から服してやろうという気持にはなれぬでしょう」と答えられている。⁽⁷⁰⁾「威力」という言葉を用いているが、暴力的な態度を婉曲的に表現したものであろう。

現場で中国人社員と共に働く中で、日本人社員はどのように考えていたか。『興亜』の記事で、滄県自動車営業所の日本人社員は、「自分として改めねばならぬと感じていること」という質問に対して、「こちらが普通的

(67) 宇佐美寛爾「青年社員諸君に告ぐ」『興亜』第12号、1940年6月1日、2頁。

(68) 武田勝雄「興亜新秩序建設の第一歩」『興亜』第2号、1939年8月1日、8頁。

(69) 竹森愷男、井出譽、福田英雄「治安強化を語る」『興亜』第41号、1942年11月1日、7頁。

(70) 同上。

に交際すれば彼等は威張心あり、又こちらが徹底的に実力で行けば良く普通どおり動くと言う様に2ヶ月間中国人に接して斯く感じました」と答えている。(71) これも「実力」という表現だが、恐らく暴力的な方法をとるという意味であろう。

更に、同様の質問をする記事で、中国人を殴ったという証言もなされている。これは「職場でうれしかったこと」を問われて、北京駅で勤務する日本人社員が回答したものである。

何時か職場で或る理由の為に悪いとは知りつつ一中国人を殴った事がある。鼻血の出る迄殴り続けた。概して中国人はこうした場合、弁解的な態度をとるものであるが、彼はただ黙って俺の顔を見「悪かった」と一言、言った。詫びて居るようにもとれた。又自分自身を責めているように思われた。瞬間何かしら重い物で殴られたような気がした。彼が事実どう考えていようとも僕は非常に嬉しさを感じた。(72)

皮肉にも同じ記事で、同じ北京駅に勤める他の日本人社員が、「自己の希望通りに行かぬからといって中国人を殴るという事は日本人の性格として甚だいけない」と述べている。(73)

社社会の常会では、中国人社員との協力のあり方について議論する中で、北京第二聯合会の代表が、職場での実践例のひとつに「殴らぬこと」を挙げている。(74) わざわざ指摘しなければならないのは、暴力行為が少なからず見られたからであろう。

日本人社員が、華北交通の中国人社員とは限らず他の中国人にも暴力を振るう光景が見られたことは、他にも次のような記述から確認できる。言葉が通じなくてはそもそも仕事にならない上に、民族協和を達成するためにも、宇佐美が日本人社員に中国語学習を勧めているように、(75) 会社としては日中双方の社員の語学学習を推進していた。(76) この言葉の壁も暴力

(71) 「一、職場でうれしかったこと 二、中国人に接して特に感ずること 三、自分として改めねばならぬと感じてゐること 四、華北交通生活の体験が自分将来に持つ意味」『興亜』第34号、1942年4月1日、6頁。

(72) 「おたづね」『興亜』第37号、1942年7月1日、16頁。

(73) 同上。

(74) 「こんなに動いてゐるぞ」『興亜』第35号、1942年5月1日、22頁。

(75) 宇佐美寛爾「青年社員諸君に告ぐ」『興亜』第12号、1940年6月1日、3頁。

(76) 「社業の動き」『興亜』第14号、1940年8月1日、19頁、「こんなに動いてゐるぞ」『興亜』

につながっていたようである。次に挙げるのは、署名は「雲樵」で、架空の2人の問答形式で書かれた記事だが、末尾には「(警務部)」と書かれており、華北交通の警務部がまとめたものと思われる。路警の心得を記したもののだが、以下の「手が出る」相手は検問を行う対象である中国人全般であろう。

どうも相当歳とった日本人は記憶力もわるいのか、勉強もせんので、上手に支那語を話せるのが殆ど居ない。言葉がわからぬとつい手が出るし、手が出ると立ちどころに日支親善を破壊する事になるから恐ろしいのだ。(77)

こうした暴力は、駅員から中国人乗客に対してもあったようである。以下の記事は、鉄道沿線に設けられた愛護村での体験を日本人社員同士で語る座談会の内容である。日本人の駅員とは明記されていないが、洋車夫と口論する日本人や中国人が売の野菜を値切る日本人の態度などを批判するのに続けて述べている文脈から見て、日本人の駅員による行為であろう。そこで述べているのは、駅員が「中国人村民に対する親切が足りない」というもので、「多数の乗客だから整理が大変で、自然荒っぽくなるのですが、殴られたとかなんとか、村に帰ってくると訴えるのです」という。(78)

『新輪』にも、暴力に関する記述が見られる。総務局の蔵坐三郎(79)による取材で、日本人副駅長はかつて満鉄勤務時代に日本人社員が満洲族の社員を殴ったことがあると話し、華北に来てから中国人社員を殴ったことはないと言うが、中国人社員の責任感や積極性の欠如などに怒りを覚えることはたびたびあると言う。(80)

ここで、暴力の背景として考えられる、日本人と中国人の文化的差異に基づく摩擦に目を向けてみよう。日本占領下華北では、占領統治を支える根拠として、日本人と中国人は「同文同種」の関係にあるという言説がしばしば持ち出された。だが現実に生活空間を共有する中で、むしろ「同文

第36号、1942年6月1日、22頁。

(77) 雲樵「路警問答」『興亜』第3号、1939年9月1日、5頁。

(78) 「入村工作の体験を語る」『興亜』第54号、1943年12月1日、24頁。

(79) 肩書きは蔵坐三郎「雪夜」『新輪』第4巻第11期、1942年11月1日、56頁より。注17にある通り、『新輪』編集部にも属していた。

(80) 蔵坐三郎「日人副站长之華人観 訪問記」『新輪』第4巻第9期、1942年9月1日、43-44頁。

同種」などではなく差異を認めることの方が重要だという主張は、『興亜』を含めて同地の言説の中に広く見られた。⁽⁸¹⁾ 華北交通でも、日本人と中国人が協同で働く職場だからこそ、文化的差異を理解し合わなければ仕事が困難であることが意識され、多く議論されていた。

『興亜』を見ると、北京駅に勤務する日本人社員が「中国人に接して特に感ずること」との問いに対して、中国人にとっては「せっかちな日本人と歩調を合わせるのは容易な事でない。このような事では何時までたっても親善というものは成立しない」と答えている。⁽⁸²⁾ 同じ記事には、次のような日本人社員の回答もある。「余りにも公共心に乏しいこと、生活なり、業務なりを共にする時、余りにも団体的責任感が薄弱である」ことを挙げ、「一例を挙げれば社員外従事員にして、何か用事を命ぜられ、自分が怠って居って再び問い正された際、彼等は二言三言、文句を言った挙句、最後には『那我不知道』⁽⁸³⁾で片づけてしまうのである。又、如何に繁忙なる時といえども昼食時には必ず1時間は雑談に過す、或は雑誌を読んでいる、17時が来ればさっさと帰る、決して時間外に於ては仕事に手をつけようともしない」と、「社員外」であるが中国人従業員のことをこのように見ている。⁽⁸⁴⁾

このような習慣の差異もあつてのことと思われるが、中国人社員と一緒に働くことを嫌がる日本人社員もいたようである。「模範社員」とされた日本人社員の座談会での発言に、「中国人は馬鹿だとか中国人と一緒に仕事をやってもつまらないと言う人がありますが、これは間違いでありまして、私は先づ第一に中国人の手を握って行くようにして行きたいと思って努力している次第であります」とあり、⁽⁸⁵⁾「模範社員」の模範的な発言の中に、そうではない日本人社員の姿が浮かび上がる。

だが、『興亜』は「善隣協和」を掲げる会社の団体機関誌である以上、中国人社員に対する差別意識をなくすべく日本人社員に働きかけようとした編集姿勢も無視できない。『興亜』には、上記のような中国人社員の負

(81) 前掲菊地 (2019)、86頁。

(82) 「おたづね」『興亜』第37号、1942年7月1日、16頁。

(83) 中国語で「それなら私は知らない」という意味。

(84) 「おたづね」『興亜』第37号、1942年7月1日、17頁。

(85) 「この同僚を見よ！！ 模範社員座談会」『興亜』第25号、1941年7月1日、7頁。

の印象を覆すように、彼らを高く評価する言説も見られる。

華北交通総務局長の平田驥一郎は、日本に比べて中国があらゆる面で劣ると述べる一方で、中国人社員の飛躍と「勤勉努力」を高く評価しつつ、逆に日本人社員の弛みを批判する。⁽⁸⁶⁾他にも、中国人の「模範社員」の表彰も行い、『興亜』で紹介している。⁽⁸⁷⁾

特に中国人社員を高く評価する言説が目立つようになるのは、汪兆銘政権が太平洋戦争参戦を表明した1943年1月以降と言えよう。「大東亜戦争」を契機に中国人社員の自覚が高まったというのである。⁽⁸⁸⁾尤も、実態がその通りであったかは疑わしい。一方で中国人社員の生活困窮問題が一層深刻化した時期とも重なるからである。⁽⁸⁹⁾中国人社員の熱意ある姿を描くのも、日本人向けの戦意高揚を目的とした宣伝であったと思われる。そのことを踏まえつつ『興亜』を見ていくが、模範駅を取材した記事では、「中国人は責任感が薄いと申しますが、それは一方に偏した見方で、少くともこの馬頭站では、絶対にありません」といい、⁽⁹⁰⁾多くの日本人社員がこれまで抱いていたであろう印象を覆そうとする。

衡水配給所で働く日本人社員は、日々接する中国人社員について、「大東亜戦争」は中国人の愛国心や民族意識を呼び覚まし、戦争に勝利すべく気力を高めていると述べる。そして、「すでに中国人は前進の巨歩を進めている。私たちは彼等と共に肩を並べて歩むのである。私たちは新生中国人と歩調を合せて、完勝への道を勇ましく歩み抜こう」と結んでいる。⁽⁹¹⁾日本人が中国人を指導するのではなく対等であるかのような表現であり、中国人社員に実力の面で追い越されることへの恐れもなくなっているように思える。

中国人自身の声も『興亜』では取り上げられているが、そこにも変化が見られる。

(86) 平田驥一郎「われ指導者なり」『興亜』第22号、1941年4月1日、1頁。

(87) 「この同僚を見よ！！ 模範社員座談会」『興亜』第25号、1941年7月1日、6-9頁、「表彰中の異彩」『興亜』第35号、1942年5月1日、21頁。

(88) 「こんなに動いてゐるぞ」『興亜』第47号、1943年5月1日、26頁、「華北交通職制改革決戦態勢茲に確立す」『興亜』第54号、1943年12月1日、3頁。

(89) 前掲林采成(2016)、148、159頁。

(90) 「敢闘する模範站」『興亜』第47号、1943年5月1日、5頁。

(91) 村上吉三郎「肩を並べて」『興亜』第53号、1943年11月1日、19頁。

日本占領下華北の言論環境について、中国人が日本人に対する反発を面と向かって口にしていたことは菊地（2019）が既に指摘し、『興亜』に見える事例も挙げている。これは別に汪兆銘政権の太平洋戦争参戦以降に初めて見える現象だというわけではない。⁽⁹²⁾

だが、汪兆銘政権の太平洋戦争参戦以降には、中国人による不満や反発を示す様子がより顕著に見えてくる。次に挙げる資料は華北交通愛路局の内部資料と思われる⁽⁹³⁾1943年9月の『警務之研究』であるが、警務局に所属する朱膳寺春三は、⁽⁹⁴⁾中国人幹部が中国人社員から聞き出したこととして、日本語のできる中国人社員の重用が目立ち、日本語のできない中国人社員が不満を持っていること、中国人に対する賞罰が不公平で、中国人社員は気分がむらが大きいという中国人社員の不満も挙げ、⁽⁹⁵⁾最後は次のように結んでいる。

過般本社 of 中国人幹部が沿線に出張せる際に於ける、現地中国人従事員の最も希望して止まなかつたことは「中国人を尊重して欲しい」「優越感を捨てて欲しい」「猜疑心を去って欲しい」等々の意見が、実に現地の声の多くを占めて居つたことを思い、同時にその裏に潜む彼等のわれわれに対する不信と感情的阻隔を思いやつて、甚だ心を暗くしたのである。⁽⁹⁶⁾

様々な業務上の不満に加え、日本人の「優越感」についても中国人社員が批判するようになっていく。そしてその声は、直接日本人社員に届けられている。

会社としても、中国人社員の率直な不満を聞くことは重視していた。それはガス抜きの意味もあろうし、中国人と同じ職場で働く上で、彼らの感情を理解する必要に迫られていたためでもあろう。中国人社員に討論させた際、「日華協力工作」の他に、日本人の欠点と長所、中国人の欠点と長所もテーマとしていた事例は菊地（2019）も既に取り上げているが、注目

(92) 加藤新吉「我等は日本人である」『興亜』第15号、1940年9月1日、1頁。前掲菊地（2019）、91頁。

(93) 奥付に「非売品」と書かれている。

(94) 所属は同記事の末尾の記載より。朱膳寺春三「中国人愛路担当者の活用と其の指導」『警務之研究』第1巻第3号、1943年9月30日、72頁。

(95) 同上、67-69頁。

(96) 同上、71頁。

すべきは「指導民族」であるはずの日本人の欠点について中国人社員に語らせていることである。⁽⁹⁷⁾

そして、菊地（2019）も以下のうち一部取り上げているが、⁽⁹⁸⁾ 1944年10月発行の『興亜』の「中国人の立場から」という特集記事では、中国人幹部が日本人に改めてほしいことを率直に話している。その中には、「中国人は宜しく日本人の風俗習慣を研究せねばならないし、また日本人に於かれても前述の『郷に入っては郷に随え』の諺の通り、その国に在ればその国の風習に従い、中国人の風俗を深く研究して頂きたいのであります」といった、日本人に対して、中国人と対等の関係を求めるかのような声もある。そして一部の日本人社員の傲慢な態度が中国人との衝突の原因になっているので、日本人幹部に対して「善隣協和の思想を各所属の日本人社員に浸透せしめて、上述の無理解者に対しては厳に糾明して、少数分子の不心得が全般に影響する不利を防止してほしい」とも要望する。⁽⁹⁹⁾ 他にも、「日華人共通注意事項」として、「日本人のせっかち、中国人の慢々の⁽¹⁰⁰⁾等よく両国々民性を研究し、互にその理解を深める」などを挙げ、そして「日本人として注意すべき事項」として、「百害あって一利なき優越感は徹底的に捨て去ること」、「ともすれば感情に走り易い欠点を反省すること」などを要求している。更に、「華人に関する人事はつとめて華人の意見を採り入れること。尚一般業務についても公開して差支えないものは華人幹部に知らせる必要がある」とも要求する。「華人として心掛くべき事項」として、「所謂『マーマーホーホー』⁽¹⁰¹⁾の悪習慣を根柢から改め、日本の勤労精神を手本にして己が業務の迅速確実を期すること」などを挙げているが、⁽¹⁰²⁾ 相互理解の必要性を説きつつ日本人にも改善を要求していることから、日本人と中国人が対等の関係にあると捉えているように見える。

前節で論じた中国人の社員会加入問題も含めて一連の経緯を見ていくと、華北交通は「善隣協和」を理念に掲げながらも、日本人社員側には中

(97) 「こんなに動いてゐるぞ」『興亜』第38号、1942年8月1日、26頁。前掲菊地（2019）、92頁。

(98) 前掲菊地（2019）、91-92頁。

(99) 辛慕韓「四つの註文」『興亜』第62号、1944年10月1日、23頁。

(100) 「慢々の」は中国語で「ゆっくり」という意味で、中国人の悠然とした様子を指す。

(101) 中国語で「いいかげん」という意味。

(102) 劉汝翼「優越感を去れ」『興亜』第62号、1944年10月1日、24頁。

国人社員と対等の関係になることを避けようとする面があった。そして日本人社員の中に「誤れる優越感」が見られ、中国人社員に対する暴力及び暴力的な接し方もあった。だがそうした関係も崩れ、中国人社員が日本人社員との対等の関係を主張する声が聞かれるようになった。この結果は、「善隣協和」を掲げるからには本来あるべき姿に適っていると見える反面、日本人社員の中で当初恐れられていた結果であったとも言えよう。

日中戦争末期の華北交通は、特に中国人社員に業務を任せる方向へ方針を移行しつつあり、中国人社員の身分も上昇させていた。背景には日本人側の人手不足が考えられる。⁽¹⁰³⁾ 汪兆銘政権の太平洋戦争参戦とも関連づけてこの方針転換が論じられるようになり、済南局総務部長の三井定雄は、「大東亜戦争を真に認識し中国が日本に協力する、それで日本人と同じように素地のある中国人を活用するという前提条件」から社員を教育し、「そういう観点から中国人を引上げて、無駄に働いている日本人も出来るだけ引上げて中国人を代用する」と述べている。⁽¹⁰⁴⁾

だが、中国人社員に業務を任せることには危険が伴っていた。

中国人社員には不満や抗議といった段階を超え、中国共産党に協力するスパイ行動があったことも読み取れる。『興亜』でも華北交通社員によるスパイ行動の対策の必要性が説かれている。⁽¹⁰⁵⁾ これを含め、以下の資料も日中戦争末期のものであり、併せて抗日ゲリラによる鉄道襲撃が激化した時期でもあった。⁽¹⁰⁶⁾ 『警務之研究』を見ると、情報流出や襲撃事件などの背景には「多くの通匪者」がいて、「鉄道従事員の中にも敵の諜者乃至半諜者が内在する」とあり、中国人社員に対する思想工作の必要性を説いている。⁽¹⁰⁷⁾ また、スパイ行動に直接触れるものではないが、同誌掲載の警務部長会議の議事録には、「此の間下級従事員に特に見らるる不純分子の存在は其の活動の旺なるに従い、多大なる害毒を流すばかりでなく、其の都度日本人に責任を転嫁せらるることも数多くありまして、折角心血を

(103) 前掲貴志 (2016)、59頁、前掲林采成 (2016)、149-150頁。

(104) 「座談会 創業精神と第二の建設」『興亜』第58号、1944年4月1日、12頁。

(105) 若松部隊長「鉄道防空の理念」『興亜』第52号、1943年10月1日、4頁。前掲菊地 (2019)、89頁。

(106) 前掲林采成 (2016)、192-193頁。

(107) 後郷芳雄「日中提携の真義 (一)」『警務之研究』第1巻第3号、1943年9月30日、10頁。

注いだ仕事も根底から覆さることとなりますので、厳に監視肅正をせられ度いのであります」とある。⁽¹⁰⁸⁾

中国人社員は、日本人社員にとって「善隣協和」の相手だと言いながら、監視しなければならない対象でもあったのである。

では一方で『新輪』を見てみると、『新輪』はむしろ中国人社員を戒める側に立っていたと言って良い。

先に「誤れる優越感」について言及したが、『新輪』では逆に中国人が抱く優越感に対する批判が中国人によって展開されている。「地大物博」や「悠久の歴史」などという「民族の自負」が中国人の優越感を強め、摩擦を起こす原因になっていると述べ、謙虚になってこうした「悪徳」を取り除くべきだと主張する。⁽¹⁰⁹⁾

このほか、日本人が中国人社員を叱咤する記事もある。資業局長の加藤新吉が書いた巻頭言は、中国人社員に対して日本をより理解するよう求める。しかも「善隣協和」は双方の努力がなければ達成できないのであって、日本人社員が中国を理解しようとしている姿勢に比べて中国人社員は怠慢の誹りを免れないとまで批判する。⁽¹¹⁰⁾

以上は汪兆銘政権の太平洋戦争参戦以前の記事であるが、参戦以後も日本人との関係の論じ方には、『新輪』では変化が読み取れない。1943年6月発行の『新輪』に掲載された対話形式の記事を見てみよう。署名は「望喜楼主」とあり筆名と思われ、中国人か日本人かは判別できないが、ここでは『新輪』という機関誌が中国人社員に向けて何を伝えようとしたかという観点で読んでみる。「甲」が中国人、「乙」が日本人という設定⁽¹¹¹⁾で、「甲」と「乙」の仮想の問答が展開される。

中国人社員の業務態度について、私欲を追求して公に奉仕する姿勢が欠如していると「乙」が批判する。それを受けて「甲」は待遇の問題を持ち出すのだが、「乙」から会社は十分な措置を講じていると反論され、待遇の問題と業務態度は別問題だと言い返される。このような問答の後、最終

(108) 「警務部長会議」『警務之研究』第1巻第3号、1943年9月30日、42頁。

(109) 李統光「一点意見」『新輪』第2巻第7期、1940年7月1日、40-41頁。

(110) 加藤新吉「巻頭言」『新輪』第3巻第10期、1941年10月1日、1頁。

(111) 望喜楼主「無底洞里求底」『新輪』第5巻第6期、1943年6月1日、3頁。「私たち中国人」、「あなたたち日本人」という表現から分かる。

的には「甲」が「乙」に教えを請い、「乙」が「大東亜戦争」の意義を説き、日本人と協力して戦争に勝利すれば生活問題も改善されると説く。⁽¹¹²⁾つまり、待遇問題などに不平を言わずに業務に専念し、そして戦争に協力するよう求めているのである。

汪兆銘政権の太平洋戦争参戦以降、会社の体制自体は中国人社員への依存を強め、中国人社員が日本人との対等の関係を求める主張を展開するなどの変化があった。『興亜』は、日本人社員が中国人社員の不満や要望を理解する必要性を認めてこうしたことを伝える記事も掲載したのであろうが、『新輪』という機関誌を通して、中国人社員に対してはあくまでも日本人との摩擦を表面化させず、会社の方針を中国人社員に教育するという体制が一定維持されていたものと考えられる。

おわりに

本稿では、日本占領下の中国社会における日本人と中国人の共存のあり方を考察する視点で華北交通を取り上げた。まず中国人社員が会社組織に組み込まれていく過程として、資歴審査及び社員会加入問題について見ていくと、資歴審査では中国人社員の待遇改善を掲げ、同時に日本人と同等の待遇にすることもその意義として論じられていたが、その後の中国人社員の社員会加入を巡っては、日本人が指導的地位を保持したいため、或いは摩擦を恐れて中国人社員を日本人社員と同等に待遇することに躊躇する様子を見て取ることができた。また、中国人に対する日本人の差別意識や暴力も見られ、中国人の反感を買っていた実態も見えてきた。とりわけ日中戦争末期には、中国人の労働力に依存する体制に移行する中で、中国人社員が日本人社員に対等の関係を主張するような変化も見られた。華北交通は社訓に「善隣協和」を掲げ、日本人社員と中国人社員が協同で働く職場であるだけに両者の融和の重要性を説いたが、実態はこれと矛盾する問題を孕みながら紆余曲折を経たのであった。

また、本稿は社員会の機関誌を中心に用いたが、『興亜』で日本人社員側の問題を考察すると同時に、会社組織が中国人社員をどのように指導し

(112) 同上、4-25頁。

たかを考察する上で『新輪』の記述に着目した。『新輪』は中国人幹部が編者となっているが、社員会という組織の介入を受けながら、中国人幹部の言葉を通して、中国人社員に労働環境に対する不満を抱くこと戒め、会社のために従順に働くように説き、日本人と摩擦を起こすことを避けるべく教育する役割を担わされていたものと見える。こうして中国人社員は、国策会社に奉仕する組織体制に組み込まれていったのである。

さて、本稿で中国人社員の組織化が進められる過程について論じる中で、ひとつ言及していない問題がある。1941年8月、9月に『新輪』、『興亜』が報じているように、華北交通は一部の日本人社員と共に中国人社員全員を中華民国新民会（以下、新民会）に加入させており、⁽¹¹³⁾ 1942年2月には華北交通に新民会の分会が設置された。⁽¹¹⁴⁾ 新民会は、日本占領下華北を統治した中華民国臨時政府及び華北政務委員会⁽¹¹⁵⁾と「表裏一体」の関係を標榜し、民衆の教化、組織化、動員を担った団体である。日中両国の連携強化を目的に掲げる中国人社員の組織化は、会社組織外からも別の形で進められており、彼らが置かれていた状況を更に明らかにするためには、この新民会による組織化の動きにも着目する必要がある。今後の課題としたい。

付記：本稿は南開大学歴史学院博士後研究人員（2017年9月から2019年12月まで）の任期を終えるにあたって、在職中の研究成果をまとめて南開大学に提出した報告書（出站報告）の一部の内容に加筆修正したものである。

(113) 「新輪時報」『新輪』第3巻第8期、1941年8月1日、55-56頁、「華北交通新聞」『興亜』第27号、1941年9月1日、21頁。

(114) 「新民会華北交通本社分会概要」『新輪』第4巻第3期、1942年3月1日、16頁。

(115) 1940年3月の汪兆銘政権成立に伴い、中華民国臨時政府は華北政務委員会と改称し、形式的には汪兆銘政権に吸収合併されることとなった。

参考文献

(同時代資料のうち、定期刊行物の出版年月は中国国家図書館所蔵分であり、『新輪』はこれに北京大学図書館所蔵分も加えている。『興亜』、『新輪』は日本でも国立国会図書館などに部分的に所蔵されている)

日本語

研究書、論文、社史、回想録

浅田喬二編 (1981) 『日本帝国主義下の中国』 楽遊書房

華北交通外史刊行会編 (1988) 『華北交通外史』、華北交通外史刊行会

華北交通社員会回顧録編集委員会編 (1981) 『華北交通社員回顧録』、華交互助会

華北交通社史編纂委員会編 (1984) 『華北交通株式会社社史』、華交互助会

神谷昌史、戸塚麻子 (2020) 「『興亜』(華北交通社員会) 解題・細目(一)」『滋賀文教短期大学紀要』第22号

菊地俊介 (2019) 「日本占領下華北の在留邦人雑誌に見る「日華親善」の矛盾」『社会システム研究』第38号

貴志俊彦 (2016) 「日中戦争と華北交通の時代」、貴志俊彦、白山真理編『京都大学人文科学研究所所蔵 華北交通写真資料集成』論考編、図書刊行会

高橋泰隆 (1995) 『日本植民地鉄道史論』、日本経済評論社

福田英雄編 (1983)、『華北の交通史』、TBSブリタニカ

松本ますみ (2015) 「モンゴル人と「回民」像を写真で記録するということ」『アジア研究』別冊3巻

宍汝成著、依田憲家訳 (1987) 『帝国主義と中国の鉄道』、龍溪書舎

林采成 (2016) 『華北交通の日中戦争史』、日本経済評論社

林采成 (2019) 『鉄道員と身体』、京都大学学術出版会

同時代資料

笠松慎太郎編 (1939) 『華北交通の創業』、日本交通協会

華北交通愛路局『警務之研究』第1巻第3号、1943年9月

華北交通株式会社創立史編纂委員会 (1941跋) 『華北交通株式会社創立史』、興亜院華北連絡部 (復刻版 (1995)、本の友社)

華北交通社員会『興亜』第1号～第63号、1939年7月～1944年12月

中国語

研究書、論文

- 王士花（1996）「日偽華北交通股份有限公司及其交通統制」『歴史研究』1996年
第3期
- 王占西（2017）「從華北開辦公司到華北交通株式会社」『鄭州航空工業管理学院
学報』第36卷第6期
- 王占西（2018）「抗戰時期華北交通株式会社对河南淪陷区鉄路の統制」『新郷学
院学報』第35卷第2期
- 解学詩（2007）『滿鉄与華北經濟』、社会科学文献出版社
- 金士宣、徐文述（1986）『中国鉄路發展史』、中国鉄道出版社
- 張利民（1998）「日本对華北鉄路の統制」『抗日戦争研究』1998年第4期
- 宓汝成（1980）『帝国主義与中国鉄路』、上海人民出版社
- 李占才主編（1994）『中国鉄路史』、汕頭大学出版社
- 李占才、張勁（1996）『超載』、広西師範大学出版社

同時代資料

- 華北交通株式会社総裁室『新輪』第1巻第1期～第6巻第12期、1939年6月～
1944年12月（発行所の記載は時期によって異なり、詳細は本文参照）

Contradiction in the Motto “Good-Neighbor and Concord” of North China Transportation Company

KIKUCHI Shunsuke

The North China Transportation Company was a representative national policy company in the territory of North China during the Japanese occupation. The motto of the company was “Good-Neighbor and Concord”, as several Japanese and Chinese nationals were working together in the organization. This article focuses on the North China Transportation Company as a typical case study to understand the actual circumstances of the Chinese society under Japanese occupation, especially the friction between Japanese and Chinese.

The company set up the Staff Society with only Japanese members initially but gradually prepared to accept Chinese employees as well. However, some Japanese members refused to include Chinese employees in the Staff Society. This was either due to a fear of friction between the two sets of employees or to keep the Japanese supremacy intact. Besides, discrimination and violence to Chinese employees occurred in the workplaces. In addition, Chinese employees faced discrimination and violence in the workplace and experienced hostilities to their Japanese counterparts. In the last few years of the second Sino-Japanese War, due to a dearth of Japanese labor forces, the North China Transportation Company intensified its dependence on Chinese employees. Under these circumstances, Chinese employees began to claim equal status.

This article also makes observations of the official magazines of the Staff Society. On the one hand, Japanese magazine *Koa* conveys the problems of the Japanese employees. On the other hand, the Chinese magazine *Xin Lun* indicates how the company controlled Chinese employees to make them compliant in the organization.