

閻步克 著

# 從爵本位到 官本位

秦漢官僚品位結構研究

(增補本)

## 新版說明

11月中旬，三聯書店的孫曉林先生跟我商議《從爵本位到官本位》的再版之事。我很高興此書有了再版的機會。隨後是修訂與否的問題。因三聯書店計劃此書在明年春季面世，若有修訂，希望我在12月15日左右完成。因時間無多，我考慮只對兩個地方略做加工。一是序言部分，一是討論公府掾屬比秩原因的部分。

第一部分比較簡單，只是在「序言」中增加了一個段落三百多字，對何為「爵本位」、何為「官本位」，做了清晰一些的界定：「爵本位」是封閉性的、凝固性的、貴族化的，而「官本位」是功績制的、流動性的、行政化的。

第二部分隨即發現比較麻煩。這部分之所以要修訂，是因為2015年青年學者張欣有一篇文章，不贊成此書對公府掾屬之所以為比秩的解釋。對張文曾大致瀏覽，覺得他的批評確有道理，自己的論點確有問題，此時便想藉再版的機會調整訂正。

然而甫一接觸相關史料、論著，就看到了一些新現象，由此牽引出了若干新問題，涉及了正任職吏與散吏、備吏的品位安排與等級關係，值得詳論。這時候就感到，若對原書原文進行修改，頗不便利。於是改變主意，打算維持原書的樣子，對新的想法另行作文、另行發表。隨即向孫曉林彙報了這個打算，她希望我把這篇文章附於原書之後，作為增補。我覺得這樣處理也蠻合適。首先是所增補的第一節內容，是我對公府掾屬比秩原因的新解釋，附於新版將便於讀者對照、參閱。進而所增補的其餘各節內容，大部分是從掾屬

秩級問題衍生出來的，轉而圍繞若干種散吏，通過「職吏—散吏」、「無秩—比秩—正秩」、「員內—編外」幾個維度，論述官署人員的「品位—編任結構」。這些討論與原書的主題是一致的，算是同一研究的繼續延伸，置於新版之中是合理的。

最初估計，增補的篇幅將在七八千字左右。實際寫作中，隨時都有此前未知的各種新細節浮現，主題、結構與論點不斷變化、調整，篇幅也在不斷擴充。這同時還要應付課程和雜務，一個月的時間過於緊迫了。無論史料檢索還是論著參閱，都只能浮光掠影，一帶而過。幸好此時得到了學生們的幫助。半個月左右我拉出了一個類似長編的草稿，通過電子郵件發出，並拿到研究生討論班上。隨後葉煒、徐沖、孫正軍，以及研究生熊昕童、黃承炳、楊鑫、柴芃、黃楨、單敏捷、張辭修等，從宏觀論述到具體闡述，直到文字標點錯訛，提出了很多寶貴意見。藉此，我向他們深致謝意。隨後我繼續突擊，得以在一月之內如期草成。

完成的篇幅，超過最初預想的若干倍，約 4 萬字，給原書增加了一章。這就是下編第七章「『品位—編任結構』視角中的散吏與比秩」的那一部分。需提請讀者注意，這一章修訂了原書第五章第四節與第六章第二節的觀點，但第五章第四節與第六章第二節的原文並未改動。當然潛藏的各種錯訛，依然在所難免——畢竟寫作、思辨能力都已衰退，又是匆匆趕出的急就章，大量史料、論著未及參閱。甚至在已將交稿的前一天，又對章節安排做了大幅度調整，以使前後邏輯關係更好一點兒。此時只是期望，其對公府掾屬之所以為「比秩」的新解釋，尚能成為一家之言；從散吏探討官署「品位—編任結構」的思路，尚有一定參考價值，僅此而已。

2016 年 12 月 15 日

# 目 錄

序 言 .....	1
-----------	---

## 上 編

### 第一章 品位結構的研究框架

一 品位結構：分等與分類 .....	10
二 品秩五要素與品位性官職 .....	20
三 品位結構變遷的四線索 .....	27
四 品位結構的三層面 .....	35

### 第二章 疊壓與並立：從「爵—食體制」到「爵—秩體制」

一 周朝「爵本位」體制和「等級君主制」 .....	45
二 戰國秦漢間祿秩序列的伸展 .....	57
三 功績制和身份制之間：二十等爵 .....	71
四 秦漢「爵—秩體制」及其「二元性」 .....	86

### 第三章 分等分類三題之一：「比秩」與「宦皇帝者」

一 「比秩」與「宦皇帝者」問題的提出 .....	109
二 「宦於王」溯源：周朝的士庶子體制 .....	113
三 漢代的「宦皇帝者」與「比秩」的擴張 .....	129
四 「宦皇帝」制度的流行及異族政權的類似制度 .....	139

#### 第四章 分等分類三題之二：秦漢冠服體制的特點

- 一 「冠服體制」概念與冠服的分等分類…………… 150
- 二 周代冠服體制：自然分類與級別分等…………… 155
- 三 秦漢冠服體制：自然分類與職事分類…………… 159
- 四 漢唐間冠服體制的變化趨勢：場合分等和級別分等…………… 173
- 五 從「由服及人」到「由人及服」…………… 185
- 六 附論《舊唐志》所見隋朝冠服「四等之制」…………… 192

#### 第五章 分等分類三題之三：品位結構中的士階層

- 一 選官與資格視角中的士人…………… 216
- 二 階層的標誌：士子免役…………… 232
- 三 服飾等級中的士子禮遇…………… 244

#### 第六章 從爵一秩體制到官品體制：官本位與一元化

- 一 「一元化」與「官本位」的推進…………… 262
- 二 從「爵一秩體制」到「官品體制」…………… 271
- 三 一元化多序列的複式品位結構…………… 281

#### 第七章 若干禮制與王朝品位結構的一元化

- 一 公卿大夫士爵與品位結構一元化…………… 291
- 二 周禮九命與品位結構一元化…………… 304
- 三 朝位與品位結構一元化…………… 313
- 四 一元化和連續性…………… 325

## 下編

### 第一章 戰國秦漢間祿秩序列的變遷

- 一 戰國秦漢的祿秩序列變遷…………… 340
- 二 今見《秩律》的中二千石秩級闕如問題…………… 348
- 三 「中二千石」秩級的形成…………… 357
- 四 「真二千石」問題…………… 362
- 五 丞相與御史大夫的秩級…………… 371
- 六 略談將軍的秩級與位次…………… 376

### 第二章 祿秩的伸展與「吏」群體之上升

- 一 祿秩的伸展與「吏」群體之上升…………… 384
- 二 早期採用祿秩的官、吏、令試析…………… 388
- 三 「以吏職為公卿大夫士」與「以秩級為公卿大夫士」…………… 394

### 第三章 西漢郡國官的秩級相對下降

- 一 王國官的秩級下降…………… 409
- 二 王國丞相的秩級下降…………… 415
- 三 王國內官的秩級下降…………… 420
- 四 列郡秩級的相對下降附論郡縣秩級簡繁…………… 422
- 五 郡縣諸官屬和諸縣的秩級下降…………… 434

### 第四章 《二年律令》中的「宦皇帝者」

- 一 「宦皇帝者」所涉官職…………… 442
- 二 論「宦皇帝者」之無秩級…………… 452
- 三 《二年律令》中的「吏」與「宦」：兩大職類…………… 467
- 四 《津關令》所見中大夫及相關問題…………… 476

## 第五章 若干「比秩」官職考述

一 期門郎、羽林郎	487
二 文學之官：博士與掌故	490
三 御史之比秩	497
四 中央官署掾屬的「比秩」問題	500
五 國官之「比秩」	510

## 第六章 「比秩」的性格、功能與意義

一 「比秩」諸官的性格——非吏職	516
二 「比秩」諸官的性格——「自辟除」	527
三 「比秩」諸官的性格——軍吏之自成系統	537
四 「比秩」的擴張及其與正秩的配合	547

## 第七章 「品位—編任結構」視角中的散吏與比秩

一 公府掾屬的比秩原因	558
二 「職吏—散吏」結構與「品位—編任」視角	561
三 學徒吏學事、守學事、小史與散吏假佐	567
四 正任職吏的「預備役」：從掾位、從史位	576
五 曹魏的司徒從掾位、司徒史從掾、司徒吏、散屬	585
六 兩種備吏：脩行與私學	593
七 文學類的屬吏與備吏：文學、處士、好學	601
八 小結：「品位—編任結構」與屬吏比秩現象	607

# 序 言

若干年前，我的研究興趣被中國古代官階制佔用了。初步的思考結果，曾結集為《品位與職位：秦漢魏晉南北朝官階制度研究》（中華書局 2002 年版）。在此書中，我嘗試運用「品位分等」和「職位分等」概念，構建了一個分析框架。把傳統王朝使用的各種等級序列，如周代爵制、二十等爵、秦漢祿秩、魏晉南北朝的官品、中正品、勳品、將軍號、文散官和文武散階制等，編織到一條連貫的變遷線索之中；在此基礎上，對傳統官階制度的三千年演變，提出了一個五階段的分期模式。

此後我一度想結束官階制研究，另覓課題，但張家山漢簡《秩律》又把我拉回來了。張家山漢簡的公佈出版，為戰國秦漢的官階研究提供了新鮮資料。《二年律令》中的《秩律》，加上其他相關律文，透露了秦漢間秩級變遷的許多前所未有的細節。我的《品位與職位》一書，還未及利用那些材料。後來閱讀《二年律令》時，很偶然地注意到了「宦皇帝者」的問題，它展示了一種特別的官員職類管理方式，具有明顯的早期社會色彩。以「宦皇帝者」為線索，還可以揭示漢代「比秩」的起源，從而發掘出漢代官階的一些微妙之處。進而《秩律》所提供的秩級結構成為一個新的參考點，把它跟先秦秩級、漢初秩級以及其後的秩級變動聯繫起來觀察，則戰國秦漢間祿秩序

列不斷伸展擴張，並與爵級並立的進程，就將更清晰地呈現在人們的面前。

祿秩變遷過程的清晰化，只是個細部的推進而已。怎樣由此深化對秦漢帝國等級結構的認識呢？這就得擴大視野了。《品位與職位》一書出版後，朋友們提出了一些寶貴意見，我也在進一步思考傳統官階制的結構與變遷。這時候就強烈感受到，各個細部的考察，應在更系統的理論背景下展開，才有利於確定其宏觀意義。像「結構」指的是甚麼？「變遷」應着眼於哪些線索？傳統官階制的研究對象是甚麼？它應如何界定，才有利於研究的進一步深化？甚至一些基本的理論前提，都有待澄清。比如說，如何理解皇權、官僚和貴族的關係，就遇到過若干很不相同的認識。好比建一座樓，即便你只承擔某一部分的修建，或只搞水暖、電氣、裝潢甚麼的，那也得在着手之前，對那座樓的樣子心中有數。而在眼下，我感到了一套「話語」的缺乏，一套可資描述傳統官僚等級管理制的概念的缺乏。

於是我來嘗試描繪搭建。首先「官階研究」只是一個粗泛說法，若將之具體化，則它應包括歷朝各色等級和品位序列，甚至包括一切具有等級或品位意義的制度安排。相應的研究任務，可以確定為二：官員的分等與分類，及官職的分等與分類。官職的分等與分類，主要是個官制史的問題，我是在其與官員分等分類的關係上，加以考慮的。就是說，着眼點置於品位與職位之間的關係之上。進一步說，傳統官階制的一個重大特點，就是職位結構與人員結構之不對稱，後者遠遠大於前者。許多重大問題，就是由此而生發出來的。統治者制定官階的基本出發點有二：身份考慮與運作考慮，由此將導致不同意義的位階安排。在結構樣式上，傳統官階可稱為「一元化多序列的複式官階體制」，它由多種功能不同的位階彼此搭配鏈接而成。而位階的不同功能，可以通過其構成要素來表示。那些要素可

以概括為五：權責、俸祿、資格、特權、禮遇；對「五要素」的配置方式加以解析，有助於更精細地辨析各朝代對分等和分類的不同處理。從職位分等與品位分等的關係看，傳統官階發展可以分為先秦、秦漢、魏晉南北朝、唐宋、明清五大階段。其間具有重大政治意義的變遷有「四線索」，即，那些事涉貴賤之分、士吏之分、文武之分和胡漢之分的品位安排。官員地位處君、民之間，其官階是在君、民之間被規劃的，所以官階的整體意義，涉及了君與臣、官與官、官與民三個層面。應從等級金字塔的三層面架構中，考察傳統官階的社會整合與調控功能。

對《秩律》進行若干具體考察、推敲作為前提的理論概念的同時，還在思考秦漢官僚品位結構的問題。所謂「品位結構」，就是官員與官職分等分類的特定樣式。某王朝品位結構的特點，是與前後時代的差異中比較而言的。倘作最簡單表述，我想可以用「爵—秩體制」，來概括秦漢帝國品位結構的特點；它是在與周代的「爵本位」體制和後代「官本位」體制的比較之中，顯示出來的。

之所以把周代的品位結構稱為「爵本位」體制，首先是由於周代的等級樣式——五等爵與公卿大夫士爵，本來就是稱為「爵」的。更重要的，是周爵體制與帝制時代、官僚政治時代由品秩勳階等構成的品位結構，存在着性質上的不同。「爵本位」與「官本位」的不同之點，簡略概括如下：

爵本位：封閉性的，凝固性的，貴族性的；

官本位：功績制的，流動化的，行政性的。

周代「爵本位」體制下的爵號，面向特定集團、階層，很少變動升降，通常世代傳襲，維繫着爵號擁有者的高貴身份地位，而且是「先賦

性」的社會地位 (ascribed status)。「官本位」下的各種品級位階，則具有維繫官僚行政體制的功能與意義，按勞依功晉升，頻繁變動升降。雖然「官」也是一種顯赫地位，但更多地屬於那種「自致性」的身份地位 (achieved status) 了。

在秦漢的各種等級安排中，「爵」與「秩」是兩個支柱。「爵」即封爵和二十等爵，它們主要用以安排身份，而且是用一種富有傳統色彩的方式安排身份的；「秩」即「若干石」秩級構成的祿秩，它用以保障行政，而且是用一種「以事為中心」的、具有濃厚「職位分等」色彩的方式來保障行政的。當時這兩個等級序列是彼此疏離的，就此而言，秦漢的等級管理手段呈現了一種「二元性」。「爵—秩體制」既體現了早期「爵本位」傳統的深刻影響，又顯示了秦漢間官僚政治發展的巨大動量。秦漢帝國的蓬勃政治活力，不能說與此無干。

當然，「二元性」並不是說秦漢的統治階級分裂了，「二元性」只是就等級管理手段的新舊雜陳而言的。而且，「爵—秩二元體制」的提法只是簡而言之，秦漢等級秩序還有更多鬆散粗疏之處。在管理高低不同、職事不同、身份不同的各色官職與人員時，各種等級安排疏離錯雜，缺乏一元性、整體性和精緻性。好比剛剛結合起來的一夥創業者，雖已採用了公司的職稱頭銜，但親朋舊友同學戰友之類關係又摻雜其中，誰大誰小、甚麼事誰說了算，還不是很確定的；還不像歷時悠久的大公司那樣，等級清晰而秩序井然。但隨「帝國公司」的不斷發展，隨新式行政吏員的逐漸「官僚化」，並向一個「官僚階級」演化，「爵—秩體制」的「二元性」，還有各種位階間的散漫關係，就逐漸發生變化。以魏晉官品的出現為標誌，傳統官階制初步進化為一種多序列組成的、充分一元化了的「官本位」體制。簡言之，周代的「爵本位」體制，經由秦漢具有二元性的「爵—秩體制」，再逐漸進化為一元性的「官本位」體制。在這個過程中，權責、俸祿、

資格、特權、禮遇的配置方式，「貴—賤」、「士—吏」、「文—武」方面的相關安排，「君—臣」、「官—官」、「官—民」的等級關係，也發生了相應的變動。

綜上所述，這份研究將包括三部分的内容：第一是由《秩律》引發的若干秩級考證，第二是對中國官階研究框架的理論思考，第三對秦漢帝國品位結構及其變化的闡述。第一項内容相當瑣屑，我想不會有很多讀者關心那些繁雜的細節，為了閱讀方便，我把本書分成了兩大部分：後兩項内容放在「上編」部分，對《秩律》的細節考證置於「下編」，由《秩律》考證所引發的較重大論題，則置於上編闡述。也就是說，有些論題將同時出現於「上編」與「下編」，如戰國秦漢祿秩序列的伸展問題，「比秩」問題，「宦皇帝者」問題；但「上編」重在闡述分析，「下編」則為「上編」的闡述提供細節考證作為基礎。這樣，無須了解細節的讀者，就可以免去閱讀「下編」時的瑣細之感了。最後還須說明，本書的敘述有時會有一些跳躍性。因為本書相當於《品位與職位》一書的續篇，《品位與職位》中業已闡明的論點，本書往往予以簡化。由此造成的跳躍感，只要讀者同時參考《品位與職位》，問題就不大了。

本書的寫作拖得比較久。下編部分完成較早。曾以此申請了一個科研項目，題為「秦漢官階制與早期帝國官僚等級結構研究」。但中間一度被冕服問題吸引，停了很長一段時間。承擔項目的不好之處，是把人套住了，與學術興趣的隨時轉移相衝突；好的地方是有壓力，到期就得「交貨」。眼看不「交貨」不成了，趕緊回到原項目上，把上編完成，鳴鑼收兵結項。但服飾方面的興趣對本書也有幫助，使本書充實了一些，由此有了第四章「冠服體制」的内容。但因趕進度，近年學界在《二年律令》上的新成果，不及一一參考。視野之外，肯定有很多論著該看沒看。年齡增加伴隨著精力衰減，「流光

容易把人拋」，體力、精力和寫作能力的下降，是無可如何的事情。幸好電子資源帶來了一些便利，節省了不少跑圖書館的時間。編輯孫曉林先生仔細審讀書稿，糾正了我的疏誤錯漏，特此衷心致謝。

2007年9月10日

2016年12月15日補

## 第一章

# 品位結構的研究框架

本書的闡述，以秦漢帝國的官僚品位結構及其變遷為對象，那麼甚麼是「品位結構」，就應先予以闡明。雖有句話說是「細節決定成敗」，但那只在特定意義上才有效吧；《孟子·告子上》則云：「先立乎其大者，則其小者不能奪也。」細節考察是在整體考慮中獲得意義的，而整體考慮要以一些基本概念為前提，它們應能互相支撐、形成系統。本章的目的，就是對「品位結構」研究的那些前提性概念進行闡述，以期為本書其餘各章的討論，提供一個較具系統性的框架；讓隨後對秦漢官僚品位結構的性質、特點與變遷的闡述，得以在其中展開。也許有人認為，構建理論不是歷史學的任務。但這問題其實不大。只須這麼想：我們的目的是為了更好地理解，而不是為了符合「歷史學」，就成了，不必畫地為牢。也許又有人認為，使用模式是簡單化，是主觀剪裁歷史。其實那是個思想方法的誤區。理解歷史與社會不止一種手段。正如彼得伯克所說：「模式的功能就是簡單化，從而使真實的世界更易於理解。」<sup>[1]</sup> 使用模式肯定會發生簡化，會忽略一些東西，但它也能提供其他手段（如敘述）所看不到的新東西。制度史的研究是一種結構功能研究，而結構性分析需要藉助模式。模式以簡化的方式使史實易於理解，但那並不等於說由此而來的論述和證明也是簡單粗糙的。相反，可以通過努力，而使之充實、豐滿和精緻起來，而那就是我們的嘗試方向。

## 一 品位結構：分等與分類

中國官階制經歷了三千年的連續發展。早在周朝，官員組織就

---

[1] 彼得伯克：《歷史學與社會理論》，上海人民出版社 2001 年版，第 72 頁。

頗具規模了，相應也出現了最初的官員等級制，如公、卿、大夫、士那樣的等級。此後帝制的兩千年中，王朝使用過的位階序列，形形色色而蔚為大觀。像周代爵命，秦漢祿秩，二十等爵和封爵，魏晉以下的九品官品，九品官人法的中正品，將軍號，散官，唐朝文武階官，勳官，宋朝的寄祿官，科舉功名或學歷，以及各種分等授予的加官、銜號，等等。「官階研究」的提法只是為了便利，是簡化了的。祿秩、官品等可稱「官階」，而把「爵」或「勳官」之類說成是「官階」，其實不盡妥當。「官僚等級管理制度研究」的表述，可以涵蓋更多等級序列，甚至把各種具有品位意義的安排都容納其中，例如朝班、輿服及各種禮制等級。不過「官僚等級管理制度研究」的表述也略失「技術化」了，給人一種只在管理技術層面上討論問題的感覺，其實傳統位階品級向人們展示了更廣闊的政治、社會甚至文化意義。

前所列舉的各種等級序列，以往的學者已提供了大量研究，但大多是分別考察的，例如封爵研究、官品研究、階官研究，等等。這裏想嘗試的則是一個綜合性觀照，不但分別考察各種等級序列，尤其要考察它們之間的關係，即，立足於不同位階的特定功能，進而觀察它們是如何互相組合搭配在一起的，組成了一個甚麼東西。那個東西，就是所謂「品位結構」。掃描歷朝位階，能看到各種序列的各種組合樣式，例如周有爵命，秦漢有祿秩、二十等爵與封爵，魏晉南北朝有官品、中正品、散官、軍號，唐代則是品、階、勳、爵相互配合。這就提示人們，歷朝的「品位結構」是不斷變遷的。毋庸贅言，揭示這種結構及其變遷，對認識中國官僚政治與制度，是有意義的。

為甚麼要把官階結構表述為「品位結構」呢？還得回到官階研究的對象上來。面對各種位階品級之時，我們想弄清甚麼？在這時候，我把官階研究對象概括為兩點：官職的分等和分類，官員的分等和

分類。下面加以闡釋。

也許有人認為，官階主要是用於「分等」的。但那看法並不全面。「分等」是官階的主要功能，但官階也用於「分類」。「分等」和「分類」問題的產生，來自官僚組織的結構特徵。官僚制是一種「科層制」，其結構特點就是分科分層。「分層」就是「分等」，「分科」就是分類。各種職位，是被配置於不同的「科」、「層」之上的。「事」必須由「人」來承擔。行政事務之所以用「職位」做最小單位，是因為「職位」對應着一個人，是分配給一位官員的一份權力、責任和資源。所以等級管理的對象，除了「事」之外還有「人」。「人」的等級管理，顯然構成了官僚組織的又一個子系統，如其考核、任命、薪俸、待遇、獎懲、培訓等等。簡言之，官僚組織除了職位結構之外，還有一個人員結構，二者都要分等分類。

官員不僅是一個行政工具，也是一個身份主體和利益主體。他的職業動力在於尋求更高地位和更高報酬。為保障其身份與利益，有時候就要在職位的等級與類別之外，另行安排官員的等級與類別，為之制定相應的位階，以體現其資格、地位與薪俸，保障其升降調動，並以此實施激勵獎懲。那種獨立於職位結構的官階，就是「品位」。「品位」是官員的個人級別，是其待遇、資格和地位的等級，而不是職位的等級。現代文官等級制被分為兩大類型，一類是「職位分類」，一類是「品位分類」。若簡單說來，只給職位分等分類，不為官員個人設置級別的等級制，就是「職位分類」。在這時候，官員居於甚麼職位，就是甚麼等級，其地位依職而定。若在職位分類之外，另行為官員個人設置級別的，就是「品位分類」。這時官員的實際地位，是由職位等級和個人級別綜合決定的；職位等級與個人級別未必一一對應，有較高級別任較低職位的，也有級別較低但職位較高的。「職位」必須被納入不同的等級和職系，「品位」則是「可有可無」

的，有時設置，有時候就不設置。很容易看到，兩種分類，就是對職位結構與人員結構二者關係的不同處理。

發達的文官組織總會有一些基本的共性，中國傳統文官制度並不例外。有學者這麼說：中國傳統官階只管分等，不管分類<sup>(1)</sup>。其實不是那樣的。古代很多官階安排與「分類」相關。戰國以下，官分文武。漢代文官與武官即有清晰區分，而且體現在官階上了：武官都被列在「比秩」上，使用比二千石、比千石、比六百石等帶「比」字的秩級。戰國秦漢還有一種「宦皇帝者」，就是一種非常特別的職類概念，這個職類也用「比秩」<sup>(2)</sup>。唐代階官，有文散階與武散階之分。宋朝的醫官有專用位階，與今天所謂「職稱」無大區別。到了金朝，天文官、醫官、內侍和樂師，都有了專用「職稱」了，它們各分 25 階。可見中國傳統官階並非只管分等，不管分類。然則「分等」和「分類」二者，都是傳統官階研究的基本問題。

美國經濟學家曼昆引用過一句俗話：「甚至一隻鸚鵡只要學會說『供給與需求』，就可以成為一個經濟學家。」<sup>(3)</sup> 而官階研究的關鍵

- 
- (1) 例如黃達強先生認為，中國古代「品秩制度」與西方公務員分類制度中的品位分類是兩碼事。品秩解決官員的地位和身份問題，以及由此產生的俸祿問題，但它不涉及官職的劃分。用現代術語表示，中國的品秩制度只解決分等問題，不管職位的區分。西方的品位分類在功能上則二者兼有，即不但要解決公務員的地位高低與待遇問題，同時要解決公務職位的分類管理問題。見其《各國公務員制度比較研究》，中國人民大學出版社 1990 年版，第 170 頁。黃先生說中國古代品秩不等於現代的「品位分類」，是不錯的；但說中國古代品秩「不涉及官職的劃分」，則是對古代品秩缺乏了解了。
  - (2) 參看拙作：《由「比秩」論戰國秦漢間祿秩序列的橫向擴張》，北京大學傳統文化研究中心編《國學研究》第 12 卷，2003 年 12 月；《論張家山漢簡〈二年律令〉中的「宦皇帝」》，《中國史研究》2003 年第 3 期。
  - (3) 曼昆：《經濟學原理》（第 3 版），機械工業出版社 2003 年版，上冊第 94 頁。曼昆說「這種說法還是相當正確的」。很多人將此說成是薩繆爾森引用的，但薩繆爾森

詞，恰好也有這麼兩個：品位與職位。它們就是我們建構官階研究框架的出發之點。參考現代文官體制的「職位分類」和「品位分類」概念，我們將使用「職位分等」和「品位分等」二詞，指稱存在或不存在官員個人級別的兩種等級安排。隨後的官階考察，就將圍繞職位與人員的分等和分類而展開。單純的職位結構研究，在很大程度上與一般官制研究相重合，不是官階研究的特殊任務；官階研究中的職位分等分類，是在其與官員品位的關係之中，被觀察、被討論的。這樣，該把甚麼事項納入官階研究的論域，就明確多了；諸多重大問題和線索，將由此而生發出來。

現代文官理論的基本前提之一，就是根據職位結構來考慮人員結構。即，根據行政需要把職位劃分為不同等級和職類，再把適當的人員任命到相應職位上去。不妨說那是一種「填充」的視角：用「人」來填充職位，用中國古語說就是「為官擇人」。在那個視角中，人員結構與職位結構在相當程度上是同構的。尤其是實行「職位分類」的政府，可以根據職位的等級和類別來實施人員管理，包括等級管理。在這時候，職位管理是「主體建築」，人員管理屬「配套設施」。

倘若中國古代也像現代政府那樣，傳統官階研究就簡單多了，因為那樣一來，「人」的等級與類別就將等同於或近似於「職」的等級與類別，弄清某「官」屬於某品、某階、某職類，就成了。但傳統中國的情況大多不是那樣的。中國官階所面臨的重大問題，就是人員結構遠大於職位結構。「官人」和「官職」不是一回事兒。「官人」的數量，或說擁有朝廷位階名號者的數量，遠遠多於行政職位之數；而那些「官人」，都在王朝人事管理的範圍之內，需要用各色位階銜

---

（接前）的引法並不相同：「你無法靠教會鸚鵡說『供給』和『需求』就能使它成為經濟學家。」參看薩繆爾森、諾德豪斯：《經濟學》（第17版），人民郵電出版社2004年版，第51頁。

號來標識區分。

隨手舉幾個例子。秦漢官制雖很簡練，但仍有「散官」存在着。如郎官、大夫等等，他們多的時候可達數千人。而且他們不算行政吏員，或說散官不算行政職位。漢朝經常向民眾賜爵，擁有爵位的男子數量極其龐大，也許上百萬、上千萬。那些爵號都得由有司來頒授。魏晉南北朝時，沒多少甚至根本沒有行政事務的府官、屬吏、國官、東宮官和東西省散官，大量充斥着。魏晉還有一種叫「王官司徒吏」的官僚候選人，其等級資格主要是中正品，在曹魏西晉其數量約在兩萬以上，東晉初一度還達到了二十餘萬人<sup>(1)</sup>。北魏道武帝時，僅一次向「諸部子孫失業」者賜爵就達二千餘人。北魏還曾向民間的老者版授軍號和郡縣長官銜，那麼只要夠年齡就能成為「官人」了。北齊、隋和唐初有一種「視品官」，據李錦繡先生研究，其數量在萬人以上<sup>(2)</sup>，而唐初的職事官數不過兩千多員。唐宋朝廷想方設法解決官人的「就業」問題，例如設置員外官、添差官等。宋明清時排隊候選者是一支浩浩蕩蕩的隊伍，很多人十數年輪不到官做。選人資格的「等」與「類」，與職門職系、與職位所需專業能力也不完全對稱。

類似事例還有很多，暫不贅舉。大量的類似事實告訴人們：傳統王朝的人員結構、傳統王朝的位階名號的適用範圍，遠遠大於職位結構。簡言之，中國傳統政府的職位結構和人員結構，在頗大程度上是不同構的。官階不僅要覆蓋官職，還要覆蓋所有「官人」。

而那就將影響到品位和等級的結構上。第一，擁有「官人」身份者，在多數情況下遠遠多於行政職位（通稱「職事官」），那麼其身份

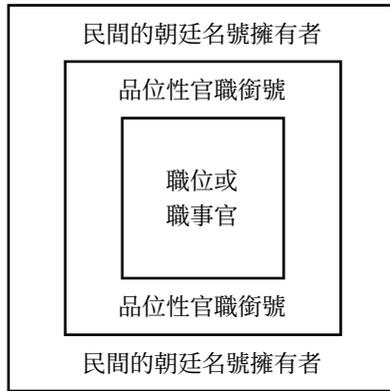
---

(1) 拙作：《北魏北齊「職人」初探——附論魏晉的「王官司徒吏」》，《文史》第48輯，中華書局1999年版。

(2) 參看李錦繡：《唐代視品官制初探》，《中國史研究》1998年第3期；《唐代制度史略論稿》，中國政法大學出版社1998年版，第150頁。

和類別都需要某種品位來確認。第二，朝廷大量頒授銜號名位，將造成大量「一人數銜」情況，從而大大增加了品位結構的複雜性。第三，特定的人員結構，往往會導致特別的職類概念。例如漢代曾用「正秩」標識行政官職，用「比秩」標識非行政官職，後者包括所謂的「宦皇帝者」，「宦皇帝者」是帝國前期散官制度的一部分。早期散官的特殊性，在於其有很強的品位意義，例如構成選官資格；但又不是全無職事，文職散官往往是隨機事務的承擔者，武職散官有宿衛之責。第四，人員結構還可能反作用於職位結構，從而導致「職事官的品位化」。就是說，有時優待官員和安排人員的壓力是如此之大，迫使朝廷把職位用如品位，把職事官當名號用了。官員有其位而無其事，反過來令職位結構膨脹、扭曲了。魏晉南北朝時散官虛位的畸形膨脹，就十分明顯。在唐宋間，「職事官的品位化」的巨大衝擊，甚至令昔日的省部寺監之官大批量地轉變為「寄祿官」，變成了官僚個人的資位尺度，王朝另用「差遣」寄託權責，原先作為職位架構的六部寺監整個被架空，官品近乎失效了。那是中國官階史的一大變故，不妨說是很「駭人聽聞」的。繼續觀察還有第五，銜號名位的擁有者往往不限於正式在任官員，王朝品位的涵蓋面經常超越行政邊界，而向民間和社會延伸和滲透。這包括三種情況：一是向民眾中的某些分子頒授名號用作褒獎，那做法構成了調控整合社會的重要手段。二是給特殊群體提供入仕機會，如士人、學子或官僚子弟。「入仕預備隊」的存在，進一步擴大了人員結構的外緣。「官僚預備役」經常變成了正式的品位安排。魏晉南北朝的「中正品」就是如此，只擁有中正品並不等於入仕，但已在朝廷人事管理範圍之列了。三是官貴家屬，如其父母妻子，因「子貴父榮」、「夫貴妻榮」而被給予名號。

人員結構和名號管理的範圍大於王朝職位結構的情況，不妨以下圖顯示之：



在上圖中，「職位或職事官」對應的是職位結構；「品位性官職銜號」的擁有者也是官員，然而其官職銜號溢出職位結構了。進而「民間的朝廷名號擁有者」連官員都不是，但其名位也由朝廷人事部門頒授。

中國傳統官階制和現代文官等級制的差異，開始顯露出來了。現代文官等級管理的重心在於「事」、在於職位，是一種「職位管理」的手段；相形之下，中國官階除了用於管理職位，在更大程度上還是一種「身份管理」的手段。現代人事管理採用「為官擇人」原則；而傳統人事管理則經常「因人設官」，即，先有了一支「官人」的隊伍，再考慮如何安排他們，讓他們各得其所。因而絕大多數情況下，這裏的人員結構與職位結構不對稱，「官」不等於「職」，「官」多於「職」；王朝統治者不僅是在管理職位，還是在管理身份。這是傳統官階區別於現代文官制的最大特點之一，從而也是傳統官階研究最引人入勝的課題之一。對這個課題，現代文官理論為我們提供的分析手段，是很不充分的，因為傳統官階面對的那些問題，在現代民主國家不成問題，所以學者也措意無多。

以色列學者艾森斯塔得曾指出：「羅馬、拜占庭和中國，各自都

有雙重的銜號制度。一種銜號確認其擁有者具有從屬於某一特定階級的一般標誌，……另一類銜號則確認其擁有者的職能和官位」，統治者為了他的個人權力，將力圖「創置新的銜號與官位，對世襲性稱號和職能性官位加以區分」。<sup>[1]</sup>艾森斯塔得也看到了，不同位階具有不同的性質和功能，有用於確認身份的，也有用來配置職能的。「職位管理手段」和「身份管理手段」的區分提示我們，在統治者規劃品級位階時，他至少將有兩種考慮：「運作考慮」和「身份考慮」。

「運作考慮」着眼於行政運作和政治運作，可以說是以「事」為本的，即按政務需要來安排行政層級、官署等級和職位等級，其目的可以歸納為三：第一，標示職位的類別與統屬，確認其間的指揮與協作關係；第二，標示各職位在行政或政治上的重要程度，把較重要的職位置於較高品級；第三，為人員的錄用、酬報、激勵和獎懲提供等級尺度。

「身份考慮」則以「人」為本，其目的也可歸納為三：第一，安排地位與身份，用官爵去適應或去調整社會等級秩序。第二，分配權勢利益，在這時候，官爵是作為一種「權益」甚至「福利」而被授賜的，封官授爵是一種分配機制。如葛承雍先生的概括：「這套金字塔式的官僚等級權力結構，使得各級官吏享有與其官品相應的政治經濟特權，是社會財富的合法瓜分者。」<sup>[2]</sup>第三，維持政治效忠，比如通過特定銜號等級來維繫「擁戴集團」，由此強化「效忠機制」。

就「運作考慮」而言，傳統中國王朝與現代文官制還是有很多相通之處的。當然在職位結構上，傳統行政組織與現代行政組織的差異也昭然可見。現代法制國家的行政部門只是三權分立下的一個子

---

[1] 艾森斯塔得：《帝國的政治體系》，貴州人民出版社 1992 年版，第 136—137 頁。

[2] 葛承雍：《中國古代等級社會》，陝西人民出版社 1992 年版，第 4—5 頁。

系統，而傳統中國政府卻是一個一元化體制，司法、立法與行政不分立；現代政府的複雜程度適應了現代社會的高度分化，傳統政府則相對簡單得多了，而且還存在着一些較原始的、或現代社會所沒有的職類，例如皇帝侍從、後宮女官等等。

從「身份考慮」看，現代政府與傳統王朝的差異就更大了：中國官階是一種安排社會身份的手段，是一種分配權勢利益的手段，是一種維繫政治效忠的手段。那雖然也將體現於職位結構，例如為安排人員的特殊需要而設置職位；但主要發生在人員結構方面，是通過品位安排體現出來的。中國品位體制的繁複精巧，在前現代社會中少有匹敵。

在「國家—社會」的二元對立視角中，「國家」往往被視作一個施加政治調節的功能組織；然而換一個角度，中國國家也是一個身份組織、「生活組織」，即一群人賴以謀生牟利的組織，它的內部就是一個「社會」。除行政效率的最大化之外，安排身份的尊卑貴賤，也是國家的重要組織目標。進一步說，國家的外緣是彌散的，還與社會交織糾纏在一起，這從名號向民間頒授一點上，也能看得出來。那個所謂「國家」是一個「大共同體」——古人所謂「天下」——的一部分，是其核心、主幹部分；由此看過去，「社會」反而成了國家的外圍、枝葉和根基了。因而「國家」的生活結構與身份結構，與外部社會構成了連續體，王朝等級管理範圍的普泛化即其體現。

等級管理的「普泛化」，除了體現在管理範圍之上，還體現在「品秩構成要素」上。位階是由「形式」與「內容」兩方面構成的。「形式」就是品秩的樣式，如級名、級差等等；「內容」則是品秩所規定的權責大小、資格深淺、薪俸豐薄之類。那些構成品秩「內容」的事項，我們稱為「品秩的要素」。在現代法制國家中，品秩要素一般只包括權責、資格、薪俸三項。但傳統中國就不是那樣了。還有多種特權，

如經濟特權、法律特權、選官特權等等，也構成了品秩的「含金量」。甚至各種生活細節，都通過所謂「禮」而被納入了等級管理，廣及於車馬、服飾、用具、住宅甚至墓地，幾乎無所不包。而且還能看到，中國等級禮制廣泛使用數列手段，體現為十二、九、七、五、三、一或八、六、四、二之類「禮數」。中國禮制是高度「數字化」的。從無所不包和繁密精細上說，中國無愧於一個「禮儀之邦」，並使我們不得不把「禮遇」也列於品秩要素之中。關於品秩要素，下一節還要具體闡述。這又一次告訴人們，僅從技術角度或管理角度觀察中國官階，是遠遠不夠的。中國國家不僅是一個功能組織，還是一個「生活組織」；中國官階不僅是一種行政制度，還是一種社會制度；中國官階的特點，除了「管理範圍的普泛化」之外，還包括「品秩要素的普泛化」。

總之，基於中國傳統等級管理的基本特點，我們把研究對象「官職和官員的分等與分類」，進一步具體化為「品位結構」。「品位結構」的考察包括兩點：品位自身的樣式與特點，品位高下與職位等級的關係。至於單純的職位結構，不是我們考察的重點。因為單純的職位分等與分類，在相當程度上跟一般官制史的研究重合了，不能看成官階史的特別任務。對王朝的職位結構，這裏只考慮其所採取的官階形式，及其與品位結構的關係。也就是說，本書所將進行的，是一種「品位視角的官制研究」。

## 二 品秩五要素與品位性官職

我們所面對的那些品秩位階，是為哪些東西分等分類呢？在它們的各個級別之上，配置着不同的東西。學者在分析各種位階時，

常常要分門別類地羅列相關待遇，例如政治待遇、經濟待遇、法律特權、文化特權等。「品位結構」視角強調各種位階的分工配合樣式，那就包括不同等級要素在各種位階上的配置樣式。構成品秩的要素，我們概括為五：權責、薪俸、資格、特權及禮遇。簡稱「品秩五要素」。

下面對「品秩五要素」略加闡釋。

第一是權責。權責是配置於職位之上的。品秩被用作權責的尺度，傳統文官制亦然。若一個官號上配置有權責要素，那麼這官號就是一個職位。俗話說「官大一級壓死人」，說的就是官階較高，則權勢較重。權責配置之基本原則是：權力較大、責任較重之職，其品秩應安排得較高；權力較小、責任較輕的職位，其品秩應安排得較低。

第二是薪俸。品秩也是向官員付酬的依據，包括俸祿及其他待遇，品秩高則薪俸厚，品秩低則俸薄。在這一點上，古今官階也無大不同。

第三是資格。品秩經常用作資格的尺度。資格是從屬於個人的，是個人的任官條件，它標示着某人可以升入的職級和可以進入的職類，如文資、武資，以及其他專業資格。年資也是一種基本資格。漢代的察舉科目、魏晉南北朝的中正品、唐宋明清的科舉學歷，都構成了資格。文資與武資之別在宋以後日趨嚴格，文武職類間不容易流動了。

第四是特權。傳統品階勳爵上總是附麗着各種特權，涉及政治、經濟、法律、文教等方面的特殊待遇，如任子特權、佔田特權、官當特權、入學特權。

第五是禮遇，例如輿服等級之類。應承認某些禮制也有維繫行政秩序的意義，如印綬等級禮制、致敬禮制等。同時禮制等級保障

了官貴的特殊生活方式，是安排官場尊卑身份的重要手段。當然也可以把禮遇劃入「特權」，但考慮到「禮」在中國政治文化中的特殊重要性，我們將之單列一項。傳統國家具有濃厚「儀式組織」<sup>[1]</sup> 意味，則等級禮制這個要素更需獨立考慮了。

「品秩五要素」的概念，可以協助我們進一步解析位階，具體觀察權責、資格、薪俸、特權與禮遇諸要素，是如何配置於不同品位或職位之上的。不妨想像：某王朝使用 A、B、C 三種等級序列，在這時候，有可能 A 序列配置了權責和報酬，B 序列主要用於確定入仕遷轉資格，C 序列則更多地附麗着特權與禮遇。它們各有分工，並由此鏈接組合起來。

秦漢的二十等爵，是不能依爵敘官的，就是說爵級不構成資格；可到了北朝隋唐，五等爵級可以敘階了，那麼資格要素轉而被配置在爵級上了。由此「品秩要素」的分析，就使一個問題凸現出來了：通過資格要素在爵級上的配置變化，去探討漢唐封爵的性質變化。

魏晉時中正品高下構成了任官資格，但不涉薪俸。官品在魏晉時誕生時只有 9 級。北朝對九品官品進行析分，先是分正從品、再分上中下階，這樣官品就有了 54 階；旋改正從上下 30 階之制，加流外九品，共 39 級。隋唐承襲了北朝制度。明清官品，就只用正從 18 等，無上階下階了。就是說歷代品級的疏密程度，是發生過變化的。那是為甚麼呢？我們可以從「五要素」的角度去觀察。從行政層級說，宰相、六部以下不過四五個層級；從官署和職位說，考慮

---

[1] 任何組織都有兩個性質，技術性質和儀式性質。前一性質較強的組織，其生存能力取決於技術效率；後一性質的組織，其生存能力則取決於制度本身。中國的「單位制度」，被認為是技術性最差而儀式性最強的組織。參看周翼虎、楊曉民：《中國單位制度》，中國經濟出版社 1999 年版，第 81 頁。傳統王朝亦然，等級禮儀本身就是它的一種日常運作方式。

到長官、副職和屬員有別，設十多級一般也就夠用了。漢代祿秩有十八九級，若不考慮「比秩」，也就十級上下。唐朝俸祿分 18 等，上下階無別。若從薪俸要素說，官品設正從 18 等就夠了；那麼唐官品的 30 階（合流外則為 39 階）是幹甚麼用的呢？顯然是用來處理「資格」要素的。唐官品的階之繁密，表明此期的官僚等級管理特別重「資」。明清官品只 18 等，則說明王朝對「資」的重視程度相對下降了。清朝的俸銀俸米大致只依九品，除了正九品、從九品略有區別外，其餘各品的俸額都不分正從，總計止 10 等而已，更為簡化了。

又如南朝蕭梁實行十八班制度，但九品官品不廢。表面上看，十八班似乎只是九品官品的繼續析分，班、品兩套序列疊床架屋了。但實際不是那樣。分析十八班中的官職就能看到，列在其中的主要是文武職事官與散官，卻沒有爵級、也沒有軍號，爵級和軍號是另成序列的。再把十八班與九品官品加以比較，後者就把爵級和軍號都涵蓋在內了。這就告訴我們，十八班上配置的是資格，主要用於標示任官資格的高下。

「權責」是職位的核心構成。不含權責要素，卻配置有薪俸、資格、特權及禮遇要素的官號，就是品位。成熟的品位是序列化的，有整齊的階次。此外王朝還經常使用品位性官號。這種官號尚未序列化，或序列化程度不高。經常能看到一些官職，它們在形式上仍是職位，同時又有強烈的品位功能，例如維繫身份和計算官資的功能。那類官職，我們稱之為「品位性官職」。還有一些官號不大單獨使用，主要用做加號，往往通過「兼」、「加」等形式授給職事官員。它們在形式上也不是職位，是為「品位性銜號」。二者合稱「品位性官號」，其特殊作用，包括提供一個起家之位，一個升遷之階，增添一分榮耀，使之享有一分俸祿，甚至只是給人一個朝廷名號，使之成為「官人」而已。

我們所說的「品位安排」，既包括「品位序列」，也包括「品位性官號」。二者的區別是相對的，品位序列成序列，品位性官職和銜號則還處於零散不成序列的狀態。「品位性官號」概念的建立，將大大拓寬傳統官階的研究範圍。因為它們在各王朝被普遍使用，花樣繁多，極大豐富了品位管理手段，堪稱「中國特色」。

品位序列與品位性官號通常變動不居，其變動會呈現出一些規律性來。我們以「職階轉化律」、「品位趨濫律」和「品位價值變化律」三律，來描述那些較具規律性的現象。首先是「職階轉化律」。中國古代的很多品位序列與銜號，本來是職事官，因統治者將之用如品位，結果其「職事」含量下降，日益「品位化」或「階官化」了，有時為此還要另設職事官以資彌補。秦漢二十等爵的爵稱，很多來自軍職，魏人劉劭即以軍職來解釋二十等爵稱的來源。漢朝的將軍是軍職，而魏晉以下，將軍號大批演變為軍階，軍中另外形成了都督、軍主、幢主、隊主的軍職體制<sup>[1]</sup>。唐朝勳官發源於西魏的府兵軍職，如柱國、大將軍、開府、儀同及大都督、帥都督、都督、子都督，因其越授越濫、有官號而無職事，最終演變為勳官序列，府兵系統中另用大將軍、將軍、鷹揚郎將、鷹揚副郎將、校尉、旅帥、隊正等為軍職。北宋初的「寄祿官」，使用唐代省部寺監的職事官稱，那些職事官的原有職事另以「差遣」委寄。宋初的武階，來自唐五代的內諸使職的階官化。清朝的民世爵最初也是爵、職不分的，後來逐漸變成了世爵，然而仍經常稱為「世職」。所以職事官的品位化，在中國古代是經常性現象。

其次是「品位趨濫律」。在中國古代，品位趨濫是經常性現象。

---

[1] 參看朱大渭、張文強：《兩晉南北朝軍事史》，軍事科學出版社 1998 年版，第 264 頁。

品位趨濫的原因，在於品位授受的剛性：若官僚們消受某種品位的權益榮望已成習慣，要想取消它們就很困難，只能繼續授下去，越授越濫。分配利益時做加法容易，做減法難。歷史上的品位趨濫，有時會濫到驚人的地步。就江陵張家山漢簡《奏讞書》所見，漢初的求盜、亭校長、發弩、獄史之類走卒胥吏，都擁有了大夫、大庶長的爵位。北魏後期，邊外小縣所領不過百戶，而令長皆以將軍居之。東魏北齊的尚書令史，皆加將軍之號。唐中後期，戰士授勳者動盈萬計，論官品則與公卿齊班，論地位只在胥吏之下；州郡胥吏軍班校伍，往往一命便帶銀青光祿大夫階。

品位趨濫到一定程度，王朝就無力向龐大的位階擁有者支付相應利益了。於是又有了「品位價值變化律」。它表示某一位階的「含金量」變化。一般來說，在職事官剛剛發生品位化時，其「含金量」最高，因為職事官的全額待遇沒變，但擁有者又是在品位意義上佔有它的，這意味着他不必承擔多少實際權責，卻能消受它的全部好處。但那個官職用如品位的情況越來越多，其特殊榮耀就會因擁有者的增多而降低，「百花齊放」而非「一枝獨秀」了。而且這時王朝將着手削減其待遇，使之變成虛銜空名，最後在無可再濫時將之廢止。然則所謂「品位價值」，涉及了待遇厚薄、權責輕重和頭銜多少（官號設置的多少和擁有者多少）等三個變量。一般說來，「品位價值」與待遇厚薄成正比，與實際職事的輕重和頭銜數量成反比。漢代三公在西晉變成「八公」，則「公」的品位價值肯定是下降了。當然，品位價值還要結合多種情況具體判定。

觀察歷代官階，能看到有些時代品位安排比較發達，有些時代則沒那麼發達。然而在做出評估之前，「發達」與「不發達」是指甚麼？這個要先弄清楚。這裏提示如下兩個評估指標：第一，品位待遇的優厚或微薄程度；第二，品位安排的複雜或簡單程度。先說第

一項。若某時代官員的品位待遇優厚，則可以說其時品位分等比較發達，若某時代官員的品位待遇微薄，待遇更多地附麗於職位，則可以說其時品位分等不夠發達。再看第二項。一般說來，複雜的制度總比簡單的制度的發展程度更高。所謂「複雜」至少包括兩點：一是序列結構的複雜程度，例如位階本身的繁密整齊，多種位階的並存互補；二是運用規則的複雜程度，例如遷降、轉改、回授等方面的複雜細密規定。

優厚的品位待遇，在政權比較粗糙原始的情況下，照樣能夠出現；但複雜的品位安排就不同了，它是精緻化的管理手段，只能出現在高度發達的官僚體制之下。品位的結構樣式與運用規則的複雜程度，也就是官僚體制的複雜程度。那在政治體制尚很粗糙原始的情況下，是不會有的。在周王朝，以「世襲」和「采邑」為內容的爵級特權是非常優厚的，然而其時爵序卻很簡單，只是公、卿、大夫、士數級而已。構成對比的是唐宋，其時品、階、勳、爵繁複多樣，品位性官號琳琅滿目。那是因為，唐宋官僚政治的發達程度遠遠超過周朝。當然，品位的複雜性並不總與官僚行政的發達程度成正比。明清官僚品位管理的複雜程度，比唐宋就有所下降；更不必說美國政府組織高度發達，然而卻採用職位分等，沒給文官提供多少品位保障了。

進而分析品位之時，還要考慮第三個指標：品位的開放與變動程度。它包括品位獲得的開放或封閉程度，與品位佔有的變動或穩定程度。由軍功或考試獲得的品位，可以認為是開放的，往往也是可變動的，即可晉升的。另一些品位則一旦擁有就不大變動了，如周朝的公侯伯子男爵，以及卿、大夫爵。其時卿大夫出自少數家族，往往世代執政。魏晉時的中正品還是有升降情況的，東晉南朝則「凡厥衣冠，莫非二品」，社會分層的凝固性，造成了中正品的封閉性與穩定性。

### 三 品位結構變遷的四線索

「品位—職位」的概念，為觀察傳統官階提供了一個新視角。由此視角審視三千年的官階變遷發展，可以看到變化的不止是級名、級差和待遇而已，官階制的結構特性也有過重大變化。總的說來，我們能看到一個「五階段」的歷史進程：

1. 周代：公卿大夫士爵級和命數，屬品位分等；
2. 秦漢：祿秩具有從屬於職位的性格，有強烈職位分等意味；
3. 魏晉南北朝：中正品、散官、軍號，顯示了這是一個「品位化」的時代；
4. 唐宋：唐朝的文武階官和宋朝的寄祿官，屬品位分等；
5. 明清：階官制明顯淡化，各種待遇向職位靠攏，又向職位分等有所偏轉。

這是我幾年前提出的論斷<sup>[1]</sup>。時至今日，又可以做若干補充訂正了。

較早對「官階發展五階段」的闡釋，主要是從「官階」入手的，所以對非官階性質的品位序列的闡述不夠充分。例如秦漢爵級和科舉學歷的意義，當時就未能充分發掘。現在我們不只是從官階，而且是從「品位結構」視角看問題，就可以做兩點修訂了。第一，確認秦漢之「爵」在品位結構中的位置。先前因為「爵」不是官階，所以只用「職位分等」來概括秦漢官階的特點；但若着眼於品位結構，則「爵」不能置之度外，「職位分等」的概括顯示出了一定的

---

[1] 參看拙作：《品位與職位：秦漢魏晉南北朝官階制度研究》，中華書局 2002 年版，第 1 章。

局限性。對漢朝品位結構，本書將提出一個「爵—秩體制」的新論斷。第二，把科舉時代的學歷或學位，即生員、舉人、進士、翰林之類，視為一種品位。學歷決定官僚的任職資格，影響官員的分等分類，維繫着一個作為官僚預備隊的士人階層，堪稱帝制後期的主幹性位階。對歷史前後期加以比較，才能充分展示秦漢品位結構的特殊性。秦漢用二十等軍功爵安排身份，宋明清卻用科舉學歷安排身份，相形之下，我們就看到了歷史前後期品位結構的一個決定性變化。

進而對各階段品位結構的變遷線索，本書也打算做出新的歸納。品位研究就是探討官員與官職的分等分類，這問題有兩個層面：技術層面和政治層面。在技術層面上，品位分等和職位分等是兩種文官等級，也可以說是兩種人力資源管理手段，各有優長。而在政治層面上，不同的分等分類體制還跟每一時代、每一王朝的政治形態、政治結構相關。皇帝之下存在着各種政治勢力，王朝官貴也是劃分不同類型的，例如貴族、文吏、儒生、寒人、士族、宗室、外戚、宦官、軍人、文人、胥吏，異族政權下還有部落貴族，等等。他們的相互關係，及其與皇權的不同關係，影響着帝國的政治結構與形態，也將影響到品位安排上來。那麼，在政治層面觀察官貴類型與品位結構時，哪些線索特別值得關注呢？我們認為有四：「貴—賤」，「士—吏」，「文—武」，「胡—漢」。它們可以簡稱為「品位結構變遷四線索」。闡釋如下。

首先來看「貴—賤」。這是一條與「貴族化」相關的線索。古代某些品位序列，具有區分身份與階層的意義。在周代，士以上爵的擁有者是一個高貴的階層。可見周爵區分貴賤，這與貴族政治是相適應的。魏晉南北朝的九品中正制及官位「清濁」制，保障了門閥的身份特權。南朝沈約云：「周漢之道，以智役愚，台隸參差，用成等

級；魏晉以來，以貴役賤，士庶之科，較然有辨。」<sup>[1]</sup>秦漢「以智役愚」，即選賢任能，品位秩序的流動性強、身份性弱；中古不相同，變成了「以貴役賤」，很多品位安排用來維護門閥士族和部落貴族的門第權勢。

曾有人強調，不管品位分等還是職位分等，關鍵在於特權。其實那也正是我們所關注的地方，並在概念框架中給予了充分考慮。傳統官階的發展歷程顯示，偏重品位分等的等級秩序，與官僚的「自利取向」，即身份化、特權化、封閉化以至貴族化傾向，有較大親和性；偏重職位分等的等級秩序，則與官僚的「服務取向」有較大親和性，其時多半存在着強大的皇權。若作簡化表述，則品位結構的變遷，是在皇權、官僚和貴族三者的關係變遷中展開的。這時要特別強調，「官僚」與「貴族」概念應理解為「連續統」的兩極，有如色譜，現實中的官僚可能處於居間的色層。

品位分等是「以人為本」的，或說是以人的身份為本的。所以當官僚發生了身份化、貴族化時，就更容易出現品位化的等級安排。這不但是我們對中國官階最基本的認識，而且通觀古今中外，往往如此。有時能看到品位安排很簡單，甚至闕如的情況，有時卻看到了發達的品位分等。在這時候，上述論斷就提示人們，這時應想到甚麼。即，當你看到了偏重職位分等的等級秩序，那麼那裏的官僚身份性可能較弱；而當你看到了較為發達的品位安排，那麼那裏的官僚的身份性就是比較濃厚的。

以上只是個總體性的觀照，進一步的分析又顯示，品位發達程度與官僚身份性的關係，還有更複雜的細節。前已設定了三個指標來描述品位的性質：品位獲得的開放或封閉程度，品位待遇的簡薄

---

[1] 《通典》卷十六《選舉四》，中華書局 1984 年版，第 91 頁上欄。

或優厚程度，品位序列的簡單或繁複程度。若涉及「貴一賤」的政治局面發生變化，則三項指標都會相應變化，而且會出現「錯綜」的情況。周朝的品位體制高度封閉，待遇優厚穩定，序列結構卻相當簡單。魏晉南北朝的官僚品位，其穩定優厚不如周代，其複雜繁瑣則過之。唐宋品位是開放、流動的，官僚的品位待遇比魏晉南北朝的士族門閥少多了，但品位樣式和品位運用的複雜繁瑣則超過之。如何認識這種差異呢？品位序列的複雜程度是以官僚體制相當發達為條件的。所以繁複的品位安排可能有雙重意義：既意味着官僚政治已相當發達，官僚升降頻繁，故管理手段繁複；也意味着其時官僚的身份性、自主性較強，「貴族化」程度較高，「自利取向」較濃厚；其時官僚有較大討價還價能力，從皇權那裏爭得品位利益。再看明清，此時隨專制集權進一步強化，官僚們的討價還價能力下降了很多，品位待遇和位階運用也相應簡化了一些，等級間的流動性提高了一些。明清「紳士」階層的身份性，比中古文化士族淡薄多了。

再看「士一吏」問題。中國王朝的行政人員分為「官」與「吏」兩大類，前者的主體是科舉士大夫、文人，後者是胥吏，這使流內流外的劃分具有了特別意義，不止是高級文官與低級文官之分了。以文人或士人居官，是中國王朝品位結構最富特色的地方之一，也是中國「士大夫政治」的直接體現。對「士大夫政治」，我的《士大夫政治演生史稿》一書有專門討論，茲不詳論。

周朝爵命體制中，已孕育着士、吏兩分的格局了。其時卿大夫士也可以通稱「士」，是一個壟斷文化的階層，擁有「六藝」、「九能」的教育，屬「君子」；其下由府史胥徒承擔各種細小職役，屬「小人」，其分等用「稍食」之法，「稍食」就是主子發放的衣食。周朝士、吏兩分的品位結構，可稱「爵一食體制」。「爵」係品位分等，既是行政等級又是貴族等級；「食」適用於胥吏層次，它依事發放、依功

定等，蘊含着職位分等的種子。「士」不僅是貴族，還是文化貴族、精神貴族，士、吏之別不僅是有爵者與無爵者之別，也是承載文化者與不承載文化者之別。也可以說，二者不僅是分等之別，也是分類之別。

與周相比，秦漢品位結構在分類上士、吏有別——儒生、文吏是兩種不同資格，仕途不盡相同；但分等方面則士、吏無別，儒生、文吏兼收並用，官資管理上明經、明法雙峰並峙，並無軒輊。不過在兩漢的漫長發展中，儒生逐漸贏得了優勢。東漢後期的公府徵辟、孝廉察舉，明顯優待名士，由此阻礙了單純職業吏員的進身之途。實際上，那就是後世流內、流外之分的最初萌芽。

魏晉時出現了九品中正制，中正任以名士，定品依德行才能，而那就意味着，中正品是一種面向士人的品位。非士人者難以獲得中正品，只好屈就九品以下的吏職或軍職了。「士、吏有別」之制由此強化了。北魏孝文帝把中正二品以上的官留在流內，把中正三品以下的7個等級轉化為流外官，從而形成流外七品，北齊又增為流外九品。可見流外制度，直接來自九品官人法，與士階層的上升直接相關。魏晉士族與東漢士人一脈相承，是由士人而形成的「官族」。田餘慶先生曾揭示，「由儒入玄」是形成士族的必要條件<sup>(1)</sup>。士族的形成竟與一種哲學思潮相關，其原因就在於，魏晉士族由文士構成，是文化貴族。唐宋明清的科舉制下，學歷成為主要官資，「士大夫政治」由此確立。學者往往把科舉制與中正制對立起來，不過那做法忽略了如下情況：就品位面向文士而言，科舉學歷與中正品倒是一脈相承的。此外，所謂「伎術」官（如天文官、醫官、畫師等）往往近似於吏，對其品位王朝往往做貶抑處理，這也是傳統官階在

---

(1) 田餘慶：《東晉門閥政治》，北京大學出版社1996年第3版，第354頁。

分等分類上有異於現代文官制的一個特殊之處。

再看「文—武」問題。「文武」首先是一種職類區分，文職、軍職各自使用不同位階，現代社會也是如此。但文官和武官也是兩種政治勢力，政權中哪種勢力佔優，可能影響那個政權的形態和傾向性。李開元先生對「軍功受益階層」和「馬上天下」做過討論：「這是一個武力的政治優先的社會，武力產生了政權，政治決定着經濟、身份、文化等其他方面」，這「暗示了一種極為嚴重的破壞性和貧乏的創造性」。<sup>[1]</sup>軍事、軍政，還有「武裝奪取政權」的政權更迭方式，都是塑造王朝政治與制度的重要因素。但「破壞性」的提法略顯簡單了。在王朝週期性地衰落崩解之時，「馬上天下」是一種通過改朝換代而再度強化專制集權的有效途徑。羅素指出：「戰爭對於王權的加強一定起過很大的作用，因為戰爭顯然需要統一的指揮。」<sup>[2]</sup>梁啟超亦言：「專制權稍薄弱，則有分裂，有分裂則有力征，有力征則有兼併，兼併多一次，則專制權高一度，愈積愈進。」<sup>[3]</sup>軍事體制與官僚體制具有重大同構性、親和性，它們都依賴於嚴格的等級制、法制、功績制、集權制，以強制命令和高度服從的關係為基礎。亨廷頓看到：「在君主集權官僚體制中，軍隊是最現代和最有內聚力的典型。」<sup>[4]</sup>所以「軍事化」往往有強化等級制、強化法制、強化功績制和強化集權制之功，這一點學界有普遍共識<sup>[5]</sup>。作為比較，由「禪讓」

---

[1] 李開元：《漢帝國的建立與劉邦集團——軍功受益階層研究》，三聯書店 2000 年版，第 256 頁。

[2] 羅素：《權力論：新社會分析》，商務印書館 1991 年版，第 53 頁。

[3] 梁啟超：《中國專制政治進化史論》，收入《梁啟超全集》第 3 卷，北京出版社 1999 年版，第 777 頁。

[4] 亨廷頓：《變化社會中的政治秩序》，三聯書店 1989 年版，第 185 頁。

[5] 可參看陳明明：《所有的子彈都有歸宿：發展中國家軍人政治研究》，天津人民出版社 2003 年版，第 308 頁以下。