

參謀要務門 (創刊)

軍政學 (自一八頁)

兵要地學 (自一二頁)

軍隊教育計劃講義 (自三二頁)

軍政學

引言

一 軍政學與軍制學之連鎖，及分授之始。軍政學本軍制學之一部，本校自第九期落合教官擔任軍政學講座以來，軍政學始脫離軍制而另行講授。

二 軍政在國家行政上地位，及學理之解釋。國家行政。分內務行政，財務行政，經濟行政，司法行政，（現制另屬司法院）軍事行政，外務行政。而軍政居國家行政之一。至從學理上解釋，則軍隊是代表國家的實力，對外防禦外侮，對內保持國內的安甯，所以無論平時戰時，凡屬軍隊活動時固有軍務，本係國家的一種非常作用。并非行政性質。因為行政一面是不離國家命令權作用，一面却行於國家秩序的法規之下。至於軍隊的固有作用，却是立於法規的秩序以外的行爲。不過呢，本書所研究者，并不涉及戰爭，無非專對有關一般人民，或行動於國家秩序的法規之下之軍事行政而言。并且關於軍事的國權作用，原有軍令權和軍政權的區別。

所謂軍令權，就是軍隊的統率權，在現制政府的組織上，統率陸海空軍的權，屬於國民政府，軍令權行使，是憲法上事項而爲元首的特權。（實際上行使此種特權者，如日本之參謀本部，歐戰時之英國軍事內閣，而以元首之名義行之）。不涉通常行政範圍。至於行政法上所研究的，當然是屬於軍政權的作用了。軍政權是關於兵力的養成和維持的作用。分開來說，那就一則是軍隊組織的作用，一則是軍需供給的作用。至軍政機關，或超出行政權之外，如日本陸海軍大臣，得直接奏陳天皇。英國內閣之陸海空軍各大臣，平時終涵蓋於行政權之下。則又各國國情不同。

三 軍政學之內容。本書所研究者，只及於陸軍。包括人事行政，兵役行政，兵器行政，馬事行政，教育行政，經理行政，（附陸軍軍費）軍法會議，軍需工業動員，國民訓練，占領地行政諸項。

人事行政

緒言

語云、爲政在於得人，又云、人存則政舉，是故得人者昌，失人者亡，人事之良否，影響於國家治亂興替者至鉅，而尤以陸軍之人事爲尤甚，蓋軍隊爲寡頭專制之組織，其人事行政之適當與否，可以直接影響於軍隊之精銳，與夫志氣之振墮，蓋統御運用之妙，胥存乎其人也，是以人事之支配，必須細心審慎而出之，斷不可因循濫竽而充數，中央之設立陸軍人事行政機關，卽所以專管其事，而總攬其成，務使全國陸軍人事之任官、晉級、任職、退役，得統一之考核，公平之支配，其重要者，更取決於中央人事評判委員會之協議，以求其公正適切。

人事行政之要領，在使人人各得其平，而能安分盡職，欲達此目的，則進級須調節也，器使須量才也，夫然後能人盡其才，以共任艱鉅，古來名將偉人，建大功，立大業者，胥賴人和，所謂天時不如地利，地利不如人和，所以克收人和之效者，無非人事支配之適當耳，人事之制度既定，方足以言軍隊之統御，由此觀之人事之良

否，謂爲影響於國家之治亂興替，亦不爲過。

第一 身分

陸軍人事行政之根本，在於軍官身分之確定，所謂軍官之身分者，卽自任官起，至服役限齡止，有服役之義務，亦卽終身保有其官階，享受應得之禮遇，此服役條例之所以訂定也。而武官之所以異於文官者，亦卽在此，故凡陸軍軍官，自任官起役以至除役，在此期間，除因特種原因，失去其身分者外，卽應始終保有其官階及待遇，而不必如文官之常有搖動不安之顧慮，惟於此有宜注意者，卽由武官而轉任陸軍以外之文官，必須停其現役，蓋所以示現役軍官之不能干涉政治之意，是以我國官佐服役條例既有現役，備役之區分，復有停役回役之規定，按停役之所以異於除役者，卽停役尙可回歸現役，而除役則不能再行服役也。

第二 進級

軍官進級之遲速，於其素質，實力，志氣，均有關係，影響非淺，故於全般軍官進級狀態之調節一道，不可不慎重考慮，務使無過早過遲及不均衡之弊，夫進級早者，經驗缺乏，威望不敷，其影響所及，將使軍紀服從，漸趨惡化，若進級過緩，則

志氣消沉，減少進取之志，亦足以妨其素質，故進級之法，宜有停年之規定，以杜倖進之弊。

我國任官條例分初任，敘任，晉任，轉任，四項。初任軍官，必須軍官學校畢業，見習期滿，始任少尉，但行伍出身之准尉，晉升少尉時，不得超過學校出身之軍官三分之一，敘任係依現任職務，按其出身，經驗，年齡，任以相當之官，轉任以各兵科軍官，奉命受他兵科教育准轉任該兵科軍官之謂，至晉任即晉級大都分輪升，拔升二種，茲分別說明如下。

一、輪升法（論資）即軍官佐必須任滿實職年資，（稱為停年）考績及格，以資序居先者而進級。

二、拔升法（論績）謂軍官佐任滿實職年資，考績及格，以續序居先者而進級。前者專論資格，後者於資格限制中，復寓獎勵人才之意，我國任官條例運用之標準規定如左。

少尉進中尉，停年一年半，專論資序。

中尉進上尉，停年二年，資績各一。

上尉進少校，停年四年，專論續序。

少校進中校，停年三年，資績各一。

中校進上校，停年三年，上校進少將，停年四年，少將進中將，停年三年，以上均專論續序。

中將進上將，雖預定停年爲四年，然須建殊勛於國家者，始可進級。

總之，進級雖依二法，然若官制與編制上無缺可升，仍不得進級，蓋國軍有官必有職，非可濫升，且上級之官位，每較下級之官位爲少，故於晉級上，每易發生困難也。

又官佐進級，依其兵科，官階，資序，績序，之順序，在一定之範圍中選拔之，此範圍，卽我國所謂官組者是，官組之編成，大概如下。

上校以上 全國通用 分別編成各官組。（內少將上校各分兵科）

中少校 各分兵科，按地域或以若干部隊各編成官組。

上尉以下 亦分兵科，惟步兵以師爲編成官組。特種兵科，合數師爲編成官組。

夫欲獎勵人才，固可用拔升之法，然拔升過度，則影響於軍紀不小，以致拔升者，威望未孚，恐難得部下之信服，反之，若拘泥資升過甚，則軍紀雖好，而無能者不能適時淘汰，玉石混淆，將使優秀軍官，進級遲緩，志氣消沉，減少熱心之度，故在某種程度之下，必行拔升也。

軍之編成，與其他行政各部及商業機關不同，凡爲軍人，以能勝任軍隊指揮官爲原則，爲指揮官者，威望經驗，並重兼要，個人之職量才能，固屬緊要，而相當經驗，亦不可缺，且於多數之中，比較優劣，實非易易，致拔升者，難保無倖進之輩，而落選者，又不免有遺珠之憾，一種不平之因，卽爲紊亂軍紀之源，斯不可以不慎。

但人之一生，壯年時期，最爲寶貴，能於此時期中，使其活動有爲，則於人生經濟之道，最爲有利，故人事制度中，對於此點，亦不可不加关注。對於進級中，尚有左列三事，均須考慮及之。

甲、實役停年

爲防制過度之拔升，並予各級軍官以所需之學識經驗起見，故任官條例中，有實職

年資（停年）規定之必要，惟此項停年，在戰事或事變之際，因補充上之必要，得以縮減之。

進級辦法，有每年舉行一次者，而以七月一日爲其區劃，然假如甲乙兩員，現階級之任職時間，僅差一日，而於拔升則差一年，此亦不平之點也。依理而論，宜於各人實職年資到達之時，各爲其決定拔升進級之序列，最爲公平，然此爲理想，不能實行，故補救之法，最好每年決定拔升輪升之時期，至少每年舉行兩次，則亦足以減少其弊，是以我國任官條例施行細則第二條規定每年均於三九兩月定期舉行進級，職是故也。

乙、隊附勤務年數

隊附勤務年數，與實役停年，均爲輪升拔升上之要件，蓋國軍以軍隊爲主體，故軍官經驗，亦以隊附勤務爲重，否則服務於官署學校者，將至不能勝軍隊指揮官之任，而終於官署學校矣，此於作育將才之道，大有矛盾，是以任官條例第五條第四項規定，『由上尉晉任少校，須於尉官級內服三年以上之隊級，由上校晉升少將，須於校官級內服二年以上之隊級』，惟技術軍官，不在此限耳。

丙、依考績而決定進級候補者

人事公平，端賴考績，考績爲軍官佐一切人事施行之根本，即前述拔升（續序）輪升（資序）進級候補者之決定，亦靡不基於考績而成立，（參照考績規則）考績記載，重在平日考察部下之本能，切不可將功過摻入埋沒其本能，斯應注意者也

考績程序先由被拔升者之直屬長官選定之，更經直系諸上級長官之審核而判定之，前者稱爲考績官，後者稱爲覆考官，被拔升者稱爲受考官。

考績官接受考官之品行，學術，體格，才能，服務，與家庭狀況等，記明其經過優劣之點，加以公平確切之評判，調製考績名簿，具呈於直屬上級之覆考官，加以審查，或變更其序列，或加除訂正，並加入自己直屬之人員，而彙製名簿，遞呈於上級覆考官，以軍政部長爲最終覆考官，彙核各案，製成全國官佐拔升（輪升）候補名簿，於每年七月，十二月，呈中央軍委會許可後，作成拔升進級決定名簿，再呈中央政府，一面通知各關係長官，凡該年度內所生缺員，即照決定名簿之順序以次進級。

第三 補充

補充者，充足編制上要員之謂也，從廣義言，包含一般官兵之徵集，通常就狹義而言，則僅謂充足武官平時定員及戰時要員而已。

補充人員所應顧慮者，如左。

(一)平時定員各階級之服役年限。

(二)平時定員各階級之自然減耗率。

(三)戰時要員。

(四)預定淘汰人員。

基於右之各項，宜作一長期調節之年度補充計畫，以爲平衡之準則。

陸軍先進各國，對於軍官補充，(含預備人員)須視其全國軍隊動員之必要，而其每年由各級軍事學校所造就之學習軍官員數，亦與其因現役人員死亡及退役者之所出缺數相適應。

軍官補充，若軍就一時之需要，而驟然爲多數之補充，則在此項人員服役期間之數十年內，即於人事行政上，形成一大障礙，反之若補充之數減少過度，則進級比率，雖得良好，而下級中缺員過多，軍隊之運用發生困難，且於戰時要員中之現役軍

官率，亦有減少之害，至此而謀增加補充，則在改正制度後六七年間，（軍官學生教育年限）亦惟坐視下級軍官之缺員累加，而無法挽救。雖可採用短期軍官之訓練法，培養候補少尉，以促進其補充，然不正規之軍官，因以增加，亦爲軍官素質之一大考慮也。

上次歐戰中，德國軍官之補充資源，係由一年志願兵出身之預後備役軍官中求之，法國則授予臨時階級，美國則亦行戰時階級，以期戰後人事整理之容易，由是觀之，縱在戰時非常之際，亦宜於永久計畫加意考慮也。

軍官補充，有一定資格及程序，我國陸軍官佐軍士，關於平時戰時之補充，業經詳載補充條例，茲不複述，惟補充之際，務使各兵科之素質，在某種程度上，求其均等，否則某兵科優秀羣集，淘汰較少，即足以杜後來者進級之路，此又不可不知也。

第四 任職

任某官以某職者，謂之任職，文官官職一體，其任官即任職，武官官職有別，故任官之外，猶須另行任職。

任職與任官不同，不過命以職務而已，其手續應較任官爲簡，例如文官任職，除簡任官須經中央決定任命外，其荐任以下，均由各部部長以下之長官荐請任用，或專行之，然在武官，則其任職之意義，不止任命職務，尙有委任一部統帥權之觀念，故凡武官之任職，皆應由中央分別任免爲原則，茲將中央任職程序，摘述於左。

上將職「特任」由國民政府逕以命令特任之

中將，少將，上校職，「簡任」由國民政府任命之

中校，少校職「荐任」由軍政部長，呈由行政院，荐請國民政府任命之。

上尉，中尉，少尉職「委任」由軍政部長以部令委任之

任職必須與官制編制之定員相符，官制編制中無此定員者，本不能額外設置，然如有必要之理由，亦許設置，惟此項定員外之人員，不應任職，祇可另派爲附員或服務員，又任職必須與所任官級相當，如以次級之官代理上級職務者，亦同前例，但手續與任職同耳。

在理論上，每一軍官任職之後，經過相當年月，必須予以調任，歐美各國，常有行之，或二年一調任，或三年一調任不等，調任者，即由此一職務，調任他一職務之

謂也，一則使任職軍官，在停年之內，得到各種職務之經驗，一則使任職軍官，不致視軍隊爲其世襲之私產，此陸軍官佐任職條例第七條載有調任之規定，以爲調劑，似不能因實行上稍有困難而遂忽諸。

第五 歐美人事行政之大概

一·美國

1. 進級 按照全軍之停年順序名簿，不問兵科如何，概以資格先後，依次進級，以達上校，無拔升法。

將官進級，則於上校以下各官階中，由大總統之推荐，經上院之同意行之，乃職務拔升，非官等拔升，所以求職務之適材也。

2. 淘汰 凡爲軍官，必有身分之保障，其淘汰限於體格或成績不良者，經特別委員之銓衡，以命令退役。

3. 俸給 俸給不拘官等，隨停年而遞進，且武官俸給比文官爲優。

二·英國

1. 進級 少校以下，以進級試驗之結果而推荐之，少校以上，以拔升進級爲原

則。

2. 淘汰 補充編制上之缺員，則行進級，而達於服役限齡者，即令退職，但照軍事參議院之規定，自願請求者，亦得退役。

3. 俸給 俸給不照官等而照職務，且分若干等級，其俸額甚優，於本俸之外，更有糧食，僕役，宿舍，燃料，燈火，家具等加給。

三、意大利

1. 進級 少尉至中尉，停年三年，同時進級，中尉至少校，兼用停年拔升兩法，少校至上校，則用拔升。

上校及其以上之進級，與中尉至中校之進級，皆須受進級委員會之試驗。

2. 淘汰 服役限齡，雖有規定，然有青年之將官，亦屬特例，故一般進級，極感停滯。

3. 俸給 與日本無大差異，其文武官之階級區分及本俸皆相同，惟職務加俸，略有差別，大概武官所得之俸，比文官略多，本俸之外，有現役加俸，軍人津貼，（家族加給憲兵加給）交際津貼，（上校以上）及物價騰貴加給等。

四．法國

1. 進級 少校以下，兼用停年拔升，少校以上，用拔升。
2. 淘汰 法國軍官之現役勤務，以滿各級服役限齡爲原則，除疾病或軍紀上之重大過失，及本人志願之外，概不强令退職。
3. 俸給 與日本無大差異，本俸之外，另有衛戍地津貼，及家族津貼。

五．德國

1. 進級 戰後之德國軍官狀況，與前迥異，然因人數大減，故表面上無特徵可見，惟其進級停滯，則爲事實。
又進級停年之制，海軍無之。
2. 淘汰 德國軍官無服役限齡，係以二十五年之勤務訂立契約，至退職之際，又予以種種便利，如文官適任證，（上尉以下）一次退職金，恩給預支，職業介紹，及移民費之給與等。
3. 俸給 軍人俸給，大致與文官同，各官之俸，祇定最小額與最大額，其間再分數等，上校以下進級後，每經二年升給一等。

其俸給額已於前年年終改訂，比日本爲優，本俸之外，猶有居住津貼，育兒津貼，上校以下之被服津貼，及醫療津貼等。

統觀以上各國，其進級狀況，均甚停滯，而其進級之法，大半以先任停年順序爲本，拔升之制，不甚普遍，此外又有採用選拔試驗制者。

強制退職，亦各國所無，一般軍官，皆以服務至現役停年滿限爲原則，至退職時，採用特別恩典制者，其例甚少。

歐美各國俸給制度，大體較我國爲優，而武官待遇，又比文官爲優。

各國人事行政，於其國情，國民性，社會制度，及建軍之特質有關，創制於一國者，未必適用於他國，以上所述，不過取爲參考耳。

進級阻滯之苦，各國所同，然猶無大害者，則因其軍人地位較爲安定，而精神物質之待遇又較高，且其國民性富忍耐性故也。

結論

如上所述，可知人事行政之影響，至廣且遠，其關係法令，如編制，服役，任官，任職，補充，給與等法規，均有相互密切之連繫，故我國現下制定之人事法規均於