

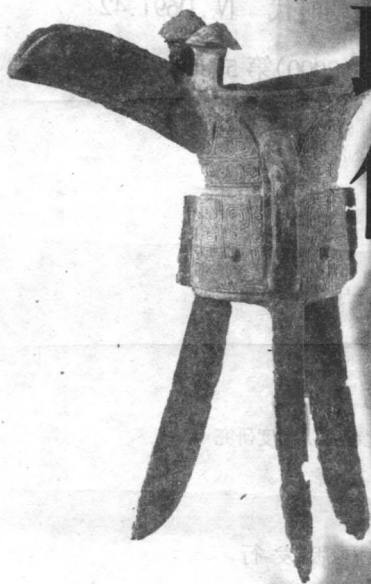
201

秦汉魏晋南北朝官阶制度研究

品位与职位



阎步克 著



图书在版编目(CIP)数据

品位与职位:秦汉魏晋南北朝官阶制度研究/阎步克著. -
北京:中华书局,2002

ISBN 7-101-02754-7

I.品… II.阎… III.①官制-研究-中国-秦汉时代
②官制-研究-中国-魏晋南北朝时代 IV.D691.42

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 59852 号

责任编辑:宁映霞

品 位 与 职 位

——秦汉魏晋南北朝官阶制度研究

(阎 步 克 著

*

中 华 书 局 出 版 发 行

(北京丰台区太平桥西里 38 号 100073)

北 京 冠 中 印 刷 厂 印 刷

*

880×1230 毫米 1/32·20 1/2 印张·472 千字

2002 年 2 月第 1 版 2002 年 2 月北京第 1 次印刷

印数:1-5000 册 定价:36.00 元(平) 40.00 元(精)

ISBN 7-101-02754-7/K·1129

目 录

第一章 品位与职位	1
一、品位与职位	2
二、禄秩与散阶	17
三、先秦至隋的阶、职关系变迁	28
四、动因与意义的进一步分析	38
五、一个尝试：传统官阶制的五段分期	48
第二章 爵禄与吏禄	72
一、贵族时代的爵禄等级	73
二、二十等爵制	85
三、吏禄的扩张和爵禄的退缩	95
四、爵制的品位意义	113
第三章 从稍食到月俸	123
一、问题的提出	123
二、《周礼》所见稍食考	128
三、领取稍食者之身份	131
四、月食与月钱	136
五、年俸与田禄	146
第四章 汉代禄秩之附丽于职位	160
一、离职再仕问题的意义	160
二、病免、服丧后再仕的考察	171

三、“故公”与“故二千石”的任用	183
四、增秩和贬秩	190
五、散官问题	199
六、禄秩等级与吏治精神	211
第五章 官品的创制	226
一、《魏官品》的问世时间	226
二、官品与朝位	239
三、官品与爵命	256
四、官品对官僚等级的调整	263
五、官品与禄秩	271
六、南齐官品拾遗	284
第六章 中正品与勋位	297
一、魏官品与中正品之异同先后	298
二、宋齐勋位的性质和等级	307
三、由勋位论官僚的身份结构	323
四、中正品与官品的对应和不对应	334
五、“门品秩序”	348
第七章 北魏对萧梁的官阶制反馈	360
一、梁官品的正从上下	360
二、梁十八班制与北魏太和官品析分	369
三、流外七班和流外七品	380
四、北魏官阶改革之溯源	394
第八章 军阶的演进	410
一、秦汉的将军制度	410
二、魏晋南朝将军号的散阶化	416
三、北朝军阶制的发展	429

四、置佐与食俸	442
五、军阶与官阶	453
第九章 西魏北周军号散官双授考	473
一、西魏北周的军号、散官序列	473
二、“双授”考实	482
三、尚左尚右问题	499
四、北魏的滥授与“双授”	507
五、军号对散官的“拉动”	518
第十章 东西官阶互动与南北清浊异同	527
一、北齐对“双授”的整饬	527
二、南朝散官阶官化的停滞不前	538
三、南北“清浊”观念之异同	547
四、北齐对西魏军号序列的借鉴	559
五、官阶制与南北朝隋唐制度源流问题	571
第十一章 隋唐间文武散阶制的定型	580
一、隋初的散实官和文散官	581
二、隋初的军号序列	586
三、八郎八尉的创设	592
四、隋炀帝的散职	603
五、谒者台九郎序列	613
六、唐初散阶制的定型	620
七、唐初郎尉体制的几点考辨	636
后 记	644

第一章 品位与职位

这一章既然位于全书开头,理所当然应该交待全书的思路和主题了,“开宗明义”好像就是这么个意思。

首先打算跟大家交待的,是几个基本概念和分析模式,全部讨论就是围绕它们而展开的。然而概念和模式只不过是研究者预设的工具而已,它们顺不顺手、好不好用,只能就具体的问题和对象而言,或说只有和史实融合起来才有意义。所以在“开宗明义”的时候,还不能不对相关史实,也就是对秦汉魏晋南北朝官阶制发展的各个要点,加以交待。所交待的各个要点,既被用来证成分析工具的可行性,此外也打算再进一步,就历代官阶制的宏观变迁提出一些展望推论。对秦汉魏晋南北朝官阶制变迁的那些概述,其论据都来自此后各章各节的专门考察;最后则是对整个中华帝国官僚等级制的鸟瞰,它包含着一个五阶段的分期模式。

说得再简单一点吧,这第一章里包含着三方面内容:第一,全书分析框架的阐释说明;第二,秦汉魏晋南北朝官阶制的变迁概述;第三,对整个中华帝国官阶制度变迁史的分期尝试。基于这种结构安排,读者就可以把第一章看成是概论,其中包含着此后各章的浓缩,而把此后的各章视为分论。虽说这会造成本章与后章内容的某些重复,但也能为阅读提供不少方便:可以让读者早点儿了解全书概貌,以免被过早遭遇的琐屑细节淹没了一以贯之的观点。相应地,习惯上被置于书末的结论部分也放在了本章。作为分论

的各章中有许多考证辨析,连作者自己都厌烦着它们的琐碎枝末,大多数读者恐怕也不会兴味盎然。在新房子矗立之前少不了挖土奠基、砌墙安门、上梁铺瓦一类活计,但它们不是所有嘉宾的参观对象。要是真没兴趣的话,浏览第一章就足够了,掩卷之余的宝贵时间尽可另作它用。

一、品位与职位

“分科分层”是官僚制度的最基本特征,它提供了一个分配权力、责任和资源的等级架构,同时也提供了官僚个人获得报酬、地位和声望的基本级差^①。在有些场合,文官的待遇和职权级差的影响大致只限于政府组织之内;而在另一些情况下,官阶制的影响还可能变本加厉,进而还扩张为社会制度的骨架^②。古今中外各色官阶制的千差万别,都能折射出其时政体的不同形态和倾向来。较传统的政治制度史研究主要集中于官署和职掌之上,新近的创新寻求又提出了“运作机制”、“政治文化”等等论题;除此之外,我们以为官僚等级制的研究具有同等重大的意义,同样是一块值得继续发掘的沃土。

汉代担负监察任务的刺史秩六百石,受其监察的郡守国相则秩二千石。这种等级安排极具匠心,并被顾炎武称之为“百代不易之良法”：“夫秩卑而命之尊,官小而权之重,此小大相制、内外相维

① 马克斯·韦伯：“下述各点可以说是理性合法权威的基本概念：……（3）官署组织遵循等级制原则，亦即，各个较低的官署都处于一个较高的官署的控制和监督之下”；最纯粹类型的行政官员的任命和工作遵循如下原则：“……（2）他们被组织在清晰定义的官署等级制之中。”Max Weber: *Economy and Society*, edited by G. Roth and C. Wittich, University of California Press, 1968, pp.218, 220.

② 例如周翼虎、杨晓民先生就描述了这样一个官本位的、等级森严的金字塔社会。见其《中国单位制度》，中国经济出版社（无出版日期），第79—86页。

之意也。”^① 有些官位被置于崇高的品级,但实权却给了另一些品级较低的官员,某些时候三公与尚书令就是这种情况。这个精心设计就显示出了传统政治的特色:既要优礼笼络年高德劭的大臣元老,又要保证政务的高效处理、维持皇帝对权势的予取予夺。有时文臣、武将在官品上平起平坐,但实际位望高下悬殊,在历史后期尤其如此。担负实际事务的胥吏们不仅是行政地位较低而已,还在身份上被视为士大夫的“另类”,在等级制上以“流外”形式与士大夫划开鸿沟。这些也都是传统政治特质的折光。官僚们依照等级被授予了种种权益,其中一部分相当薪俸,此外衣饰、房舍、舆马、仪卫、礼节、丧葬等方面的礼遇差别,法律、经济和文化的种种优待,还进而表现为特权。

套用“干部决定一切”这句老话,不妨说在传统中国是“官僚决定一切”。这是一个“管理者的政权”^②。我们当然并不会贸然接受“治水社会”、“亚细亚的停滞”等说法,不过两千年中专制集权体制和儒生官僚体制的存在及其连续性,确实构成了一个巨大的权重,它使经济进步所带来的社会形态“变化率”,相对大为减小了。曾有人断言传统中国“国家权力只达到县一级”,这未必是全部的真实^③。在讨论中国法律的阶级性质时,瞿同祖先生指出:“八议者,其他官吏及上述二种人的亲属,因其法律上特殊的地位,我们

① 顾炎武:《日知录》卷九《部刺史》,栾保群、吕宗力校点:《日知录集释》,花山文艺出版社1990年版,第407页。

② 魏特夫:《东方专制社会——对极权力量的比较研究》,中国社会科学出版社1989年版,第40页。

③ 可参看秦晖先生对这种观点的批评:《“大共同体本位”与传统中国社会》,《中国社会科学文摘》2000年第1期(原刊《社会学研究》1998年第5期、1999年第3期、1999年第4期)。

不妨称之为法律上的特权阶级。”^① 政府里的官位高低同时也是社会上的贵贱尊卑,官僚明确无误地构成了传统中国的支配阶级;进而对官僚等级制度的研究,也就显示了更大一些的意义。

本书把秦汉魏晋南北朝的官僚等级制度,或说官阶制,作为叙述和研讨的对象。

说到这个时期的官僚等级,那么汉代以“若干石”构成的禄秩等级、魏晋以来的“九品”官品之类,马上就会浮出读者脑海吧。对禄秩和官品,各种政治制度史的专著一般都辟有专节介绍;同时还有那么多的论文,直接或部分地涉及了它们的细部考析。有关变迁好像不怎么复杂:汉代的禄秩等级已经很严谨了,大略有十七八个层次;魏晋以来出现了九品官品,构成一个较大转型;北魏孝文帝进而把九品官品析分出了正、从、上、下,共三十级;此后还有梁武帝别出心裁创十八班制,以及西魏、北周参照《周礼》改用九命、九秩等级的事件。隋唐以至后世,继承的是孝文帝所创之法;但为了简洁起见,也有略去上下阶而仅存正从十八等的时候。诸如此类的级差调整、名目改换过程,看来都已一清如水、尽人皆知了,此外真的有什么剩义可发,足使一部新书成为必要,而不至陈陈相因、遭“著书而不立说”之讥吗?

确实,官品官阶什么的看上去有点鸡零狗碎,研讨的余地不怎么太大了。不过就像研究宇宙和研究粒子是等价的工作一样,论题价值不一定就取决于题材的巨细,价值的大小在于如何发掘处理。一滴水可以见太阳,事物的任一片断都包含着整体的全息。对官阶制同样可能找到某种视角,得以用不尽相同的方式组织材料,从而为这个论题注入一些新意。

^① 瞿同祖:《中国法律与中国社会》,中华书局1981年版,第208页。

仍来看瞿同祖先生发人深思的论断：“贵族官吏在法律上的特殊地位及种种特权已如上述，最令人惊异而感兴趣的是以官抵罪的方式。官职以今日的概念言之，原是行政上的一种职位，在古代则视为个人的一种身份，一种个人的权利……若从去职的官吏仍能享受这种特权的一点事实来看，我们更可以看出官职是一种身份，是一种权利，罢官所丧失的只是某种官位的行使职权，身份权利则属于个人而永不丧失，除非有重大的过失而革职。我们或可说在通常情况之下所丧失的是职而不是官，所以致仕官的生活方式同于现任官，法律上的种种特权亦同于现任官。”^① 这段叙述，提示了一种“官”、“职”有别的观察方法，“个人的一种身份”、“行政上的一种职位”被区别开来了。这很有启发意义。

于是，我们离本书“官阶”论题所采用的视角，就越来越近了。由上述“官”、“职”两分或“身份”与“职位”两分的思路，我们将进而揭著“品位分等”与“职位分等”概念，它们是从现代行政理论的“品位分类”(personnel rank classification system)和“职位分类”(position classification system)引申而来的。

现代文官等级制有所谓“职位分类”概念。它首先涉及工作种类、事务简繁、责任轻重、所需资格及报酬等分类标准^②。并且，“许多国家虽然也有职系和职等、职级的划分，但是只限于工资类别和等级的划分，同职位分类不一样。职位分类与工资等级的不同在于，职位分类的内容不限于工资待遇，更重要的是要规定每个职位的工作标准、工作责任、所需资格、考核标准、奖惩措施等。”^③

① 瞿同祖：《中国法律与中国社会》，第218页。

② 张金鉴：《人事行政学》，台湾三民书局1985年版，第139页。

③ 谭健主编：《外国政府管理体制评介》，上海人民出版社1987年版，第577页。

为此,就要对每一职位进行科学的评估和归类,这是个相当复杂的工程^①。不过若将“职位分类”只看成“明确的指挥体系”(chain of command)和“工作内容的明确规定”^②,便容易忽略它的另一重要特征。“职位分类”之不同于一般“工资类别和等级的划分”,还不仅仅在于在它具体规定了各个职位的权责、资格、等级与报酬,建立了职门(service)、职系(series)、职级(class)、职等(grade)的体系;它的另一重要特征,是在和所谓“品位分类”^③的比较中显露出来的。

“品位分类以‘人’为中心,依地位高低来分类和定待遇,职位分类以‘事’为中心,依工作职责和贡献大小分类和定待遇”^④的

① 这包括进行职位调查,区分职组和职系,对各职位的工作简繁、责任大小和相应资格进行评价并制作职位说明书,并把职位纳入相应的职等和职级等。可参看曹志主编:《资本主义国家公务员制度概要》,北京大学出版社1985年版,第97—113页;王雷保主编:《公务员职位分类教程》,机械工业出版社1989年版,第4篇第12章“职位分类的基本原理”。

② 参看罗文:《由现代行政学的职位分类看宋代的人事行政制度》,《华冈文科学报》1978年第11期。罗文先生着眼于职系和职等的划分,把宋代行政制度视为“职位分类的雏形”。但我们则将着眼于“是否存在着跟人走的等级”一点,而对宋代官阶制提出不同判断(见下文)。当然罗先生也说到:宋代“寄禄阶的正俸,便是根据人品制度(即品位制度)定待遇;而差遣的职钱,便可谓根据职位来定待遇”。宋代官僚的职钱从属于职位,这确实有“职位分类”意味。但职钱并非官僚各种待遇权益的全部,由于其时存在着从属于官员个人的本阶,而且有许多特权从属于本阶,这仍应视作“品位分类”制度。

③ 也有学者把“品位分类”译为“职务分类”,并把这两种类型进而分为四型:“一般职位分类”体制,“无共同职等之职位分类”体制,“一般职务分类”体制,“无共同职等之职务分类”体制。参看傅肃良:《各国人事制度》,台湾三民书局1986年版,第546—550页。

④ 李盛平:《各国公务员制度》,光明日报出版社1989年版,第46页。不过随后李盛平认为,“职位分类制度比较适用于担任领导的通才”,这与学界一般看法相反。一般认为,“职位分类”更适用于工作比较常规、责任比较固定的中低级官员,“品位分类”较适于担负领导责任的高级文官。

说法简单了一点,另一些阐述更为清晰详明:

西方国家文官系统的结构类型分为品位分类和职位分类两种。

在品位分类结构中,文官既有官阶,又有职位。官阶标志品位等级,代表地位之高低,资格之深浅,报酬之多寡;职位标志权力等级,代表职责之轻重,任务之简繁。官与职是分开的,既可以有官无职、有职无官,更可以官大职小、职大官小。总之,品位分类是以人为中心的,着眼点在人而不在事。

在职位分类结构中,文官本身的等级和行政部门中职位的等级合二为一,官和职融为一体,不存在品位分类结构中那种独立于职位的官阶。……总之,职位分类是以事为中心,等级随职而定而非随人走。^①

品位分类制最主要之特点——是对“人”的分类,而非对“事”的分类。对“人”的分类,系指对人员的品级官阶加以区分,而不涉及各等级人员所担任之“事”,即工作职务的分类。

品位分类制重视人员的品级、官等、年资与资格,而不是工作职责的性质与程度。人事行政学者多强调品位分类不是工作职务与责任的分类,而是人员的资历与品级的分等。^②

那么“职位分类”的重要特点之一,就在于“级不随人走”,就在于“官和职融为一体,不存在品位分类结构中那种独立于职位的官阶”。在这里,职等、职级的等级都是从属于职位的,它们不是文官个人的等级,所以若无职位,便无等级可言^③。比如说:“美国文官

① 杨百揆等:《西方文官系统》,四川人民出版社1985年版,第110—111页。

② 许南雄:《人事行政学》,台湾商鼎文化出版社1993年版,第137页。

③ 可参考原美国文官总署署长坎贝尔的叙述:“所要强调的是,美国文官制度的等级,是与他的职位相联系的。每一职位有一个等级,并不是说个人有一个等级,个人

的等级具有职位属性,而没有人身属性。这就是说文官的工资级别一向是跟职务而定的,文官本人没有级别。工资随职务而定有按劳付酬的好处。”^①

至如“品位分类”的特点,可以随手拈来军衔制作为例子。军衔与军职分离为二:上将、中校、少尉之类军衔是从属个人的品位,师长、团长、连长等军职才是系以权责的职位。中国在1956年7月向国家工作人员颁布了三十级“职务等级工资制”。在这个制度下,同样是局长或县长,其“行政级别”及工资待遇却可能大不一样,同工不同酬的现象由此而生;若逢工作调动,这位前任局长或县长的“行政级别”将跟着他到达另一职位。这种“行政级别”,也是一种相当典型的“品位分类”。在上述情况中,职位确定权责和任务,官阶则确定官员自身的地位和报酬。由于二者是不一样的,所以常能看到官大职小、职大官小的事情,甚至有官无职的现象。

品位分类是以“人”为中心的,结构富于弹性,官阶的存在给了文官较大的稳定安全之感,即使职务变动也不致丧失位阶、待遇下降,而且它比较简单易行。职位分类则以“事”为中心,因而避免了同职文官品位不同、因而同工不同酬的现象,它强调专才专用,重视科学管理与效率,保证公开性与民主性。所以学者的如下说法就不足为怪了:从历史看,“在开始实行常任文官制度时,一般都采取品位分类结构”^②。较早出现的官员等级制多呈品位分类,这是

并没有等级;在位时就有等级,不在位时就没有等级。这与美国军事部门和外交部门不同,外交部门与军事部门的级别是跟人走的。你要是将军,到另外一个岗位还是将军,这跟文官制度不一样。”(按,美国的外交和军事部门,仍然实行“品位分类”制度)艾伦·K·坎贝尔《1983年在北京比较文官制度研究班上的讲话》,王莉据录音整理,参看曹志主编:《各国公职人员分类制度》,第786页。

① 王雷保主编:《公务员职位分类教程》,第201—202页。

② 杨百揆等:《西方文官系统》,第111页。

因为传统社会更重身份,而身份是一种以“人”为本的地位。“品位等级代表人事制度中升迁与待遇之地位,位高者权重,优遇荣宠,自属荣耀之事,故古代文官莫不以获高官厚爵为荣,品位秩等适足以满足此等希名求位心理而鼓舞其上进。现代文官固然不以热中名位为根本要图,但公务人员在品位观念影响下,仍以享有品级地位为荣,是不容否认的,在这方面,品位制确比职位分类制更具激励作用。”^①

西方的文官制度改革始于英国,这时的文官制度就属于“品位分类”^②,人们或以“绅治型”、“贵族型”概括之,说它“出身与考选均有不同,次一等级的人员,很难晋升高等级,身份难以流通升晋,男女待遇亦不平等,有似封建时代的贵族制”^③。英国文官制形成较早,残留着浓厚“绅治”、“贵族”色彩并不在意料之外。台湾公务员分为特任、简任、荐任、委任几大类,每类又分若干阶,这也是“品位分类”的例子。台湾学者把它称为“名器尺度”^④,这种论调,传统气味扑面而来。此外日本曾把官吏分为敕任、奏任、简任三大类,亦属同类。不过在 60 年代末英国文官制已向“职位分类”靠拢,台湾、日本在数十年前也都发生了类似的转型。中国的公务

① 许南雄:《人事行政学》,第 138 页。

② W. E. Mosher 和 J. D. Kingsley 指出,英国文官等级制的基础是以通识考试为基础的个人资格,因而与美国有异。见其: *Public Personnel Administration*, New York and London, Harper & Brothers Publishers, 1936, pp. 411 - 413.

③ 李广训:《各国人事制度》,台湾五南图书出版公司 1983 年第 3 版,第 5 页。

④ 管欧:《现代行政学》,台湾永大书局 1978 年版,第 168 页。“简荐委制之优点”:“一、足以表示国家之名器。国家设官分职,乃为名器之授予,‘惟名与器,不可以假人’,特、简、荐、委的品位,即系国家对于公务人员名器尺度的表征,而使国人珍视”;“二、尊重各人已有之资历。简荐委制乃是以‘人’为制度运用的轴心,就各人所具有之法定资格、经历累积而成的身份,以定其品位的高低。”

员制度向“职位分类”的过渡,不过刚刚开启而已。美国则早在 20 世纪初就率先推广了“职位分类”,其文官体制被认为是这种分类的典型^①,而且和美国政治文化的科学、民主精神息息相关^②。有一种文官制度的分类,把德国、法国的文官制称为“官僚型”,把英国的称为“贵族型”,而把美国的称为“民主型”^③。当然,“品位分类”和“职位分类”二者其实也是利弊相兼的。最新的动向显示,以效率为目的并强调按劳取酬的“职位分类”,实践中也存在着改良余地^④。

“品位分类”和“职位分类”概念已经简介如上了,继踵而来的问题便是:对中华帝国的官僚等级制研究,这些概念到底能提供什么启发呢?中国古代的文官制度相当精致发达,其等级制度也相当完备。虽如前述,传统的官员等级制大多采取“品位分类”形式,不过若从品级从属于职位、还是另有“从属于个人的品级”这个区

① 王雷保主编:《公务员职位分类教程》,第 5 篇“美、英、日和台湾地区公务员分类制度”;第 6 篇“我国职位分类制度的基本构造”。

② 参看许南雄:《人事行政学》,第 152 页。“美国公私机关所以能推行职位分类,因其行政观念与职位分类之体制极其吻合,所谓行政观念,即社会文化背景下,员工对行政职位产生之价值意识。根据雷格斯(F. W. Riggs)等学者之说法,美国工业社会所形成之行政观念是成就主义(achievement)、平等观念(universalism)及专业原则(specifity)”,“其他国家若以品位体制之观念而行职位分类,自不免窒碍难行。”

③ 王有仁:《各国人事制度汇编》,台湾高点文化事业有限公司 1991 年版,第 1—2 页。

④ 参看宋世明:《美国行政改革研究》,国家行政学院出版社 1999 年版,第 3 章第 3 节“案例研究:文官制度改革的脉络”。“体现功绩价值的僵化的职位分类及资格要求、集权化的评估体制,在实践中暴露出越来越多的弊端:能力和功绩已退居次席,从而使形式代替了本质,手段代替了目的”(第 190 页);“职位分类的最大弊端是:政府的人力资本不能在政府之间自由流动,从而达到资源的最佳配置”,相应地,美国近年的有关改革便包括淡化职位分类、加宽工资级别的措施,“1978 年增设的高级文官系列(SES,约 8000 人)的目的在于,超越职位分类的障碍,造就通才、增加灵活性”(第 197 页)。

别着眼,那么即使在本书所论的汉唐官阶制范围,还是能看到复杂得多的情况。进而再把“职位分类”重效率、以“事”为中心,“品位分类”重“身份”、以“人”为中心一点纳入考虑,我相信就能够提供一个新鲜视角。本章下一节就将提供一些情况,显示秦汉以“若干石”禄秩来标志的官僚等级,具有从属于职位的意味;同时唐宋“散阶”则构成了另一类型,它作为官僚们的“本品”,无疑就是跟人走的“品位”。那么“品位—职位”框架,看来就是个很便利的工具,可以更清晰地揭示汉代禄秩和唐代散阶之间的差异,从而为秦汉魏晋南北朝的官阶研究注入新意,收“以论带史”之功。

不过若把“职位分类”一语直接用于古代,在初步尝试之余,犹疑依然挥之不去。在最初的思考中,我曾把汉代禄秩称为“以职位分类为主”的制度,把唐宋阶官称为“以品位分类为主”的制度。也就是说,还不打算把禄秩、阶官分别与“职位分类”、“品位分类”等同起来,而只是说以何种特色“为主”^①。还曾考虑可以更谨慎一点儿,采用杨树藩先生的成说,把唐宋散阶称为“阶职分立制”(详后),另创“秩职合一制”指称汉代禄秩。可最终我还是感到,“职位分类”概念是很富现代性的,它伴随着职门、职系、职级、职等的精密规划,伴随着对权责资格的复杂考察,两千年前的等级制在这一点上很难与现代比拟。尽管汉代禄秩可能显示了从属于职位的色彩,而后代有些时候职事官品与官僚“本阶”被区别开来,但传统政治秩序中依禄秩或官品而授予的身份特权,依然使各种等级都染上了“品位”色彩。

事实上,“品位分类”和“职位分类”这种现代概念,在制订时并

^① 参看拙作:《西魏北周军号散官双授制度述论》,《学人》第13辑,江苏文艺出版社1998年版;《周齐军阶散官制度异同论》,《历史研究》1998年第2期。

未考虑传统中国的政治现实,二者间存在着一大片尚未清晰定义的灰色区域,给自由引申留下了不小余地。一方面,若是断言传统官阶制,包括汉代的禄秩等级,全都属于“品位分类”,人们完全可以振振有词地给出许多“说法”;而另一方面,“是否存在着跟人走的等级”这个视角,确实有助于区分历代官阶制间不容忽略的差异,弃之可惜而不宜割爱。根据对史实的了解,我们有信心令“品位—职位”框架显示出锐利的分析价值,不过在这会儿做一些必要修订,使之尽量切合于研究对象的性状,当是明智之举。

在设计分析框架时我们遵循如下原则:尽量充分考虑各期各类官阶制的不同特征,并尽可能地以最便于把它们区分开来的方式定义概念。由此,本书最终的概念策略是:改用“品位分等”和“职位分等”二词,对“品位分类”和“职位分类”二词取而代之。“分类”的字样更换为“分等”,便可以淡化与现代制度的可能联想和直接比照,并“稀释”其职门、职系、职组等横向的“分类”意义,同时在纵向的“分等”上凸显一个关节之点:这等级是从属于职位的,还是另有独立于职位而跟个人走的位阶;进而再把重效率、以“事”为中心,还是重身份、以“人”为中心的问题,纳入考虑。

一番修订之后,这个由“品位分类”和“职位分类”而衍生出来的“品位—职位”视角,或许就具有了更大可行性。在此之后,若有人坚决主张各种传统官僚等级制都属“品位分类”,古代中国并不存在“职位分类”的话,这和他的视角已不存在冲突抵牾。我们已预先避开了他指责的锋芒,让他扑了一个空儿:我们所用术语已经是“品位分等”和“职位分等”,而不再是“品位分类”和“职位分类”了。从这两种“分等”出发,考察所涉各种不同官僚等级的特征,及其来源、变迁和意义,由此就成了研究官阶制时可选择思路之一。