

官位、官资度量表述与南朝官僚选任的制度文化

庞博

(北京大学历史学系, 北京, 100871)

摘要: 官员官资由“少”积“多”, 由“轻”累“重”, 官位亦由“小”转“大”, 由“轻”至“重”, 构成南朝君臣度量与表述官资积累、官位升迁的观念系统。遵循这一观念系统, 梁陈十八班、军号班的数字编码“以大为贵”, 官员在十八班的等级尺度中通过多种官位名号加算官资“轻重”。南朝官位、官资的度量表述在观念与实践中共建出多样的政治与文化秩序, 生成了一系列制度文化现象。度量表述在观念上为官资积累、计阶进位制度提供了创制与维系的合理性依凭。南朝君臣对官资性质的认知, 与士族社会的背景相交织, 塑造出官僚选任的重资次特征。此外, 制度性表达路径的缺失, 还推动官员应对资次失当问题时拆解自身诉求, 形成官方与私人渠道中的差异化的表达及应对方式。

关键词: 官位; 官资; 选任; 制度文化; 南朝

中图分类号: K239.1

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2025)03-0230-11

在中国古代官制的变迁脉络中, 魏晋南朝是官僚品位待遇高涨、官位名号体系膨胀繁衍、官僚行政体制趋于复杂化的时期。某一历史时期官制整体面貌及其结构特征的形成, 是多种因素交织的结果。就魏晋南朝来看, 制度与社会之间的“镜像”关系呈现得尤为清晰: 士族政治的发展, 士族社会的形成, 官僚的士族化, 构成此一时期官僚品位待遇高涨的动力, 进而深刻形塑了官位名号体系与整个官僚行政体制的面貌。

士族社会的发展历程始于汉魏之际, 定型、成熟于东晋南朝^[1]。如阎步克所指出的, 东晋南朝时期, 繁密的计阶进位制度成为保障士族身份权势的重要手段^[2]。东晋一朝史料稀少, 相关制度的面貌已难以明晰; 与之相对的是, 借助《五代史志》完整记录的梁陈官班表格, 以及南朝四史中存留的连续且丰富的官员迁转资料, 学者对南朝官僚选任与等级管理制度的研究不断走向深入。官僚选任与迁转的过程, 某种意义上可以理解为官僚在不同“官位”之间由低向高调动, 并不断积累自身“官资”的过程。南朝官资管理和积累的等级框架、衡量方式等问题, 成为相关研究的重点^①。本文则将目光投向一个此前学者未曾关注的问题: 南朝官位、官资的度量表述及与之相关的制度文化。

制度文化, 指环绕制度的政治文化氛围, 是由多种因素互动积淀产生的综合状态, 构成了影响制度实施的环境^[3]。在此意义上, 时人如何认知、表述特定制度, 这些理解与表达又如何塑造出制度实践过程中的某些特征, 便成为制度文化研究中的重要问题。所谓“度量表述”, 则指人们在度量事物时所选择的形容词组合, 如“长短”“高低”“厚薄”“大小”“轻重”“深浅”等。针对抽象事物的形形色色的度量表述, 反映的是不同的认知模式或者说观念系统。针对官位、官资, 南朝君臣也存在一系列独特的度量表述。那么, 这些表述组合在一起所形成的观念系统, 与官员官资积累、计阶进位等选任制度运作方式之间存在怎样的关系呢? 这一问题涉及观念对制度的合理性赋予、制度的认知与表

收稿日期: 2024-02-11; 修回日期: 2024-05-19

基金项目: 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“中古中国多元传统的竞争、互动与交融研究”(ZZJJD770006)

作者简介: 庞博, 男, 山东夏津人, 历史学博士, 北京大学历史学系博雅博士后、助理研究员, 主要研究方向: 魏晋南北朝史、中国古代政治制度史, 联系邮箱: bo199410@126.com

达、观念在历史情境中对制度实践的特征塑造等，相关考察有助于我们更深入地理解南朝的政治、文化与社会。

一、“大小”与“轻重”：南朝官位的度量表述

我们的考察从南朝官位的度量表述开始。官位名号基于社会分工与权力关系而产生，相比于自然事物更为抽象，因而人们对官位等级的度量表述通常会以具象化的形式展开。在中国古代，官位等级以这样两种表述最为常见：其一，高低，如“高官”“高位”等，这是将官位的等级秩序具象化为上下铺展的二维图景；其二，大小，如“大官”“小官”“大位”等，这是将各个官位上附着的权责或资格等要素加算，具象化为能以体积、重量衡量的物体。

南朝时期，以“高低”作为官位度量表述的用法是存在的，如“高官厚禄”“年高官下”等^{[4](1659, 2494)}，但未见将“高官”“高位”与“卑官”或“卑位”并称的例子。与之相对的是，“大小”这一官位度量表述在史籍中呈现得更为普遍，也更为正式，常见“大官”与“小官”并称之例。如齐明帝时谢朓上表让吏部郎，中书省认为其官位未至上让表的级别，遂咨询沈约。沈约回复称，虽然“近世小官不让，遂成恒俗”，但谢朓得授此职属超阶，“让别有意，岂关官之大小？拗让之美，本出人情。若大官必让，便与诣阙章表不异”^{[5](914-915)}。又《宋书·礼志》载元嘉二十五年(448)校猎仪，其中一项安排是“设从官位于云龙门内，大官阶北，小官阶南，以西为上”^{[4](399)}，官分大小排列^②。《宋书·礼志》所载仪节多取自仪注^[6]。这则校猎仪过程记录详尽，开头又有“主司奉诏列奏申摄”^{[4](399)}一句，当抄自有司所定仪注。此外，与选官相关的记述中亦几乎不见“高低”的度量表述，而是“大小”占据了绝对多数。前举沈约论“官之大小”即是一例；陈时徐陵任吏部尚书，在答诸求官人书信中称“若陟大位清官，悉由玄命”^{[7](3489)}；《梁选簿》载中书监选任，亦称其“清贵华重，大位多领之”^{[8](817)}。又《隋书·百官志上》载梁代散号将军迁选的制簿规则：“制簿悉以大号居后，以为选法自小迁大也。”^{[9](817)}南北朝官制中的“号”皆指名号，而非等级数字，故而“大号”与“大官”“大位”等意义相近。“选法自小迁大”，亦应理解为在选官规定中官员由“小号”迁“大号”，“小官”迁“大官”。

与“大小”表述同时被用于选官的，还有“轻重”。关于这一度量表述，南朝史料中常见的“重号将军”一词即是其例。又宋孝武帝即位后欲分置吏部尚书，减轻其权责并降低其任职资格，于是在给时任相王刘义恭的诏书中解释意图。站在选任角度，孝武帝认为此前吏部尚书一职阶次过高，一方面导致“人经此职，便成贵涂，己心外议，咸不自限”；另一方面则使得这一职位的选任人选大受限制，“设可拟议此授，唯有数人”，而这几位候选人还要先积累官资，“本积岁月，稍加引进，而理无前期，多生虑表，或婴艰抱疾，事至回移”。因此，孝武帝“弥觉此职，宜在降阶”，并设想“选既轻先，民情已变，有堪其任，大展迂回。兼常之宜，以时稍进，本职非复重官，可不须带帖数过，居之尽无诒怪”^{[4](2386)}。这里对吏部尚书所使用的度量表述，便是“重官”^③。孝武帝的目的，则是令其选任时“轻先”。相同的用法还见于《梁选簿》：“旧，东治重，西治轻。”^{[10](574)}“大”者“重”，“小”者“轻”，“大小”与“轻重”作为度量表述，在具象化原理上本就是相通的，因而南朝君臣也会合用这两种表述。如颜竣与何偃同为侍中，“自谓任遇隆密，宜居重大，而位次与偃等未殊，意稍不悦”^{[4](1757)}。既称“位次”，那么此处的“居重大”当为居“重官”“大官”之意。

对官位度量表述的厘清，有助于我们理解南朝十八班、军号班的数列编码。十八班与军号班的数列排布“以大为贵”(或称“以多为贵”)，流内官职以十八班最高，一班最低；天监七年(508)流内军号班则以二十四班最高，一班最低。其时吏部选官，即依据上述数列进行。如梁代张率由著作佐郎(二班)迁太子舍人(三班)，再迁尚书郎(五班)；梁武帝皇子南康王萧绩之军号由轻车将军(十四班)进为仁威将军(十六班)，再进为宣毅将军(十七班)等^{[11](471-472, 527)}。中国古代与十八班一样“以大为贵”的官

阶还有周代的命服,战国秦汉的二十等爵与秩级,北周隋唐的勋阶。有学者怀疑,十八班“以大为贵”便反映了向周代及秦汉的“复古”^{[12](104-118)}。不过,官阶的数列编码有其内在逻辑与原理:命服等级由“一命”至“再命”再至“三命”的逐级递增,与经册命礼确认的任命次数密切相关;二十等爵由一级公士至二十级彻侯,勋阶由一转至十二转的等级抬升,反映了其等级累加源自军功、军勋的累加;秩级以“若干石”为单位,则展示了等级排列以薪俸多少为尺度的制度原理^{[13](25-36)}。那么,为何十八班与军号班也要“以大为贵”呢?对此还要回看前引《隋书·百官志上》“制簿悉以大号居后,以为选法自小迁大也”一句。隋志记录梁代散号将军班位的顺序是先重号将军再小号将军,从流内二十四班开始抄录至流外一班。但这一次序与作为其史源的选簿正好相反,选簿是“悉以大号居后”,即顺序应为先小号将军再重号将军,从流外一班至流内二十四班。而这一次序的原理就是“选法自小迁大”。在南朝选官的运作逻辑中,官员官位迁升的本质就是从“小官”迁至“大官”,反映到指导迁转的官阶数列上,则是“小官”的等级编码为小数,“大官”的等级编码为大数。官位度量表述与官阶数列编码呈现配合特征。

二、“轻重”与“少多”:南朝官资的度量表述

前面指出,南朝时期官位通行的度量表述是“大小”和“轻重”。“大小”与南朝十八班、军号班数列间的配合关系提示我们,“大小”这一官位度量表述与南朝官僚选任制度密切相关。事实上,南朝君臣对官员官资的通行表述——“轻重”,也可以说明这一点。

魏晋南北朝史料中与官僚选任相关的“资”,主要有三种含义:一是家世门阀亦即“世资”“门资”;二是资格、资历;三是中正品第,其表述有“不计资”或“二品系资”等^{[14](157-159)}。官资这一概念即与官员的资格、资历密切相关。中国古代王朝在选任官员时,会为不同职位设定不同的任职资格,如年龄、年劳、前任官等^{[13](81-92)}。在此意义上,官资可以理解为官员资历中对各类任职资格的占有和积累,是一种综合性的官员资历积累状态。本文论述的官资聚焦于官僚迁转的等级化管理,是一种狭义的概念,特指官员资历中符合后续应任官之前任官资格的任职履历。这类官资由官员的后续应任官之前任官,也就是现任官标识,在迁转过程中直接决定官员后续应任官的等级^④。阎步克曾指出,十八班管理的是官资^{[13](97)}。更确切地说,十八班作为指导官员迁转的官阶,管理的正是官员积累的前任官资格。这一狭义上的官资,亦得以通过十八班的尺度来呈现,成为南朝官员官位等级的标识。

南朝论官资“轻重”之例很多,如齐高帝想要任侍中、太子詹事何戢为吏部尚书,“以戢资重,欲加常侍”^{[5](646)}。差不多同时,齐高帝还欲选刘瓛为中书郎,“意欲以凤池相处,恨君资轻”^{[5](754)}。何戢之例涉及加官、帖领官的运用,稍后会有详论。齐高帝之所以认为刘瓛“资轻”,体现在官位上,是因为刘瓛此前仅被拟授尚书郎(按梁制为五班),与中书郎(梁制九班)之间差距较大。此外据《宋书·百官志下》:“领、护资重者为领军、护军将军,资轻者为中领军、中护军。”^{[4](1353-1354)}将之与《南齐书·百官志》所载“领军将军、中领军。护军将军、中护军。凡为中,小轻,同一官也”对读^{[5](361)},可以发现两者的叙述主体是不同的。《宋书》的叙述主体是任职官员,故而使用“资重”“资轻”来度量其官资。《南齐书》的叙述主体则是职位,用“轻”来度量官职的任职资格,并将领军、护军与中领、护间的这种资格差异用不同官名标识出来。通过上述对读,我们得以认识到,“小轻”所度量的中领、护之任职资格,就是这两个职位对官员的前任官等级要求,对应官员积累前任官资格所形成的官资。如前所述,官资可以理解为官员对官职任职资格的占有和积累。正是官员官资与官职任职资格的这种一体两面性,造成了两种叙述方式间的微妙差别。需要承认的是,这种差别时人未必感觉得到,或者即使有意识,也很难精准表达,故而叙述中带有模糊性,但作为使用清晰的概念工具的研究者,我们有必要指出其中的差异。

南朝君臣为何会用“轻重”来衡量官职的前任官资格和官员官资呢？这需要结合南朝官资的另一度量表述——“少多”来进一步理解。刘宋时期，孝武帝为皇子新安王刘子鸾精心挑选僚佐，任命张岱为子鸾南徐州别驾，称张岱“美效夙著，兼资宦已多”^{[5](643)}；至刘宋末年，刘怀珍长期出任边州刺史，萧道成“以怀珍内资未多，(升明)二年冬，征为都官尚书、领前军将军”^{[5](561)}。所谓“资宦已多”“内资未多”，都是在度量官资。事实上，在南朝官资度量的语境中，“轻重”和“少多”两种表述是互通的。前文提到，齐高帝欲任命何戢为吏部尚书，“以戢资重”，想要授他散骑常侍作为加官。宰相褚渊表示反对，认为给何戢加散骑常侍过于优待，指出“若帖以骠、游，亦为不少”。齐高帝所说的“重”和褚渊所说的“不少”，虽然表述不同，但都在以加官、帖领官为中介和标识衡量何戢的官资积累情况。这不同表述间透露出的相同意涵，双方也都能理解。又梁武帝大同元年(535)，太子中庶子刘遵逝世，皇太子萧纲在给刘遵从兄刘孝仪的令文中称：“(刘遵)栖迟门下，已踰五载，同僚已陟，后进多升，而怡然清静，不以少多为念。”^{[11](657)}结合“同僚已陟，后进多升”，这里的“不以少多为念”，也应放在官僚选任的语境中，解释为不在意自己官资积累的“少多”。

由官资论“少多”，我们可以进一步理解当时一些模糊的表述。《文苑英华》所录徐陵《答诸求官人书》曰：“自古有吏部尚书者，品藻人伦，简其才能，寻其门胄，逐其少多，量其官爵。”^{[7](3489)}《陈书》所录版本“逐其少多”作“逐其大小”^{[15](377)}，《册府元龟》所录亦然^{[16](7385)}。按照徐陵的行文顺序，在“才能”“门胄”之后，接下来要说的应当就是求官者的官资了。限于史料留存状况，已难以探明《文苑英华》和《陈书》这两个版本，究竟谁才符合徐陵原本的表述，但“大小”与“少多”既能相替换，说明在抄录者看来，若非“少多”也能够度量官位“大小”，便是官员官资的“少多”很大程度上决定了其官职大小。结合前文所述官员官资积累与官位迁转间的关系，这里应当取后一种解释：在南朝官僚选任的运作逻辑中，官员可以担任的官职之“大小”，取决于官员自身具有的官资之“少多”。

官资论“少多”，与“资”的本义密切相关。《说文·贝部》：“资，货也。”^{[17](179)}其义为财货。就本质而言，官资是官员个人所拥有的履历，是其晋升的依凭与资本，表述为官员之个人财货、资产，于概念上十分和洽。而以“少”或“多”衡量财货之“资”或“货”^⑤，在汉代以降的诸多记载中都可以见到。如《汉书·食货志下》：“古者天降灾戾，于是乎量资币，权轻重，以救民。”应劭注曰：“资，财也。量资币多少有无，平其轻重也。”^{[18](1151)}又《后汉书·第五伦传》：“蜀地肥饶，人吏富实，掾史家货多至千万。”^{[19](1398)}又《南齐书·王琨传》载王琨由外官罢任，“孝武知其清，问还资多少”^{[5](640)}。由此可以认为，南朝官资论“少多”，正是源于财货之“资”论“少多”。此外，“少”则“轻”，“多”则“重”，“少多”和“轻重”在具象化原理上亦有相通之处，故而可以在衡量官资时并用。作为证据，除度量官资外，以“轻重”衡量财货的表述亦广泛见于汉代以降。如据《后汉书·廉范传》，廉丹之孙廉范入蜀地迎父丧，“蜀郡太守张穆，丹之故吏，乃重资送范”^{[19](1101)}。又泰始二年(266)晋武帝立平余法诏中叙述当时商人的逐利情况：“豪人富商，挟轻资，蕴重积，以管其利。”^{[20](786)}这里的“重资”“轻资”和“重积”，都是对财货的度量表述，类似表述构成了南朝官资以“轻重”论的观念来源。

对官资度量表述的厘清，有助于我们理解南朝“加官”“帖领”与“加号”现象的运作逻辑。由于选任中的员阙矛盾，处于中、高班位的南朝官员经常无法按班顺利晋升；朝廷出于行政需要，也经常要把官资较高的官员安排到前任官资格要求较低的职位上。此时南朝朝廷一般会授予这些官员“加官”“帖领官”或将军加号，来维系他们的官资。再看前文何戢之例，褚渊不同意给何戢加散骑常侍，其中一项理由便是刘宋时王球由侍中、中书令单作吏部尚书，“资与戢相似，顷选职方昔小轻，不容顿加常侍”^{[5](646)}。褚渊认为，王球的官资与何戢相似，迁吏部尚书时却未授加官。虽然近年吏部尚书所要求的任职资格比王球那时低，但也不能一下便加至散骑常侍。因此，褚渊建议“若帖以骠、游，亦为不少”，即在任何戢为吏部尚书时令其帖领骠骑或游击将军。吏部尚书在十八班中为十四班，太

子詹事在宋齐很可能是十三班^⑥。由何戡本传的记述来看,他应是以十三班太子詹事加侍中,齐高帝认为其官资已重于十四班吏部尚书,因此想再给他一个散骑常侍的加官。褚渊则认为加散骑常侍过优,建议一定要授加、帖的话,帖领骁骑将军或游击将军即可。分析这些考量背后的逻辑,何戡的官资是由本官、加官和帖领官共同构成的,这些官职各自的“大小”,合计起来的“轻重”或“少多”,决定了何戡官资的“轻重”或“少多”。而官职各自的“大小”,可构成的官资之“轻重”或“少多”,又是由十八班度量的,官职所在班位数越大,自身越“大”,构成的官资也就越“重”或越“多”,反之亦然。

冈部毅史曾经指出,南朝官员的升迁如同在天平两端不断施加砝码^[21]。明晰南朝官位、官资的度量表述后,对于这一比喻,我们可以得出更为具象化的认识:每个具有官资意义的官位都可视为一个砝码,砝码越大,重量越重。官员的本官是“大砝码”,代表官员的基本官资;加官与帖领官则是“小砝码”,可以增重官员官资。这些砝码的大小通过十八班“以大为贵”的数列形式来度量,而官员的每次迁任,在官资意义上可以具象为将代表应迁任官、应迁任官之前任官(即现任官)的砝码分别施加到天平的两侧。应迁任官要求的官资应重于包括本官、加官、帖领官在内的所有官位所标识的官资总和,但又不能超出太多。南朝官僚迁转方面的新近研究,于数值层面论证了这一点。学者通过系统整理南朝官员迁例,总结出中、高班位官员迁选过程中的官资数值计算方法与加官、帖领官的“抵阶”惯例,指出这一时期存在将不同等级的加官、帖领官转化为官员本官班位基础上之不同加阶的计算规则^{[22](125-135)}。相关研究提示我们,南朝官员的官资积累,正是在一次次类似施加砝码的迁官过程中,通过数值的换算与加算而实现的,并且上述比喻也正反映了南朝人自身持有的认知与观念^⑦。

三、由度量表述看南朝制度文化中的“资次”

南朝时期,朝廷君臣用什么样的词汇来表述对官位、官资的度量?这一问题看似是细枝末节的,但如果将相关表述涉及的概念系统纳入视野,实则牵扯到一项制度如何在特定历史语境中合理化,进而获得存续合法性的问题。制度研究学者业已指出,制度的起源与维系往往有着复杂的机制,而一套制度能够获得合理性,得以稳定下来,重要的前提之一便是要具备系统连贯性,能够与大众接受的一般性原则相匹配,与一系列特定的制度相协调^{[23](145-146)}。

南朝官位、官资度量表述构成的观念系统,与官僚选任的各项制度间呈现出上述协调特征。这一时期官位论“大小”“轻重”,与选任中的官资积累密切相关。官资由“少”累“多”,由“轻”至“重”,官位亦在此过程中由“小”转“大”,由“轻”至“重”,这些概念与逻辑环环相扣,构成南朝君臣表述官资积累与官位迁升的观念系统。数字编码“以大为贵”的十八班、军号班,亦与这一观念系统呈现配合关系。十八班的等级框架虽然在宋齐便已形成,但至梁代才被编制了等级数字。军号班的等级框架脱胎于官品中的军号序列,其流内二十四班的结构与编号,也是梁代才出现的新创制^[24]。而据前举诸史例,相关度量表述在宋齐时期已被广泛应用。因此,仅就度量表述观念系统与官阶制度数字编码的关系而言,无疑是官阶数列在设定时引入了上述观念系统。无论是有意识的迎合还是无意识的遵循,其结果是明确的:制度与观念互恰,呈现出配合关系,新制度遵循既存度量表述观念系统而创生,后者则为前者的运作提供了相配套的认知模式,消解朝臣对新制度的认知阻力,无形中完成了一种合理性申说。

人们对制度运作规律、模式的表述,观念对制度的合理性赋予及申说,正是制度文化所关注的现象。除此之外,人们对组成制度的某些要素的认知、理解,以及这种认知如何与社会、政治背景相结合,塑造出制度运作过程中的某些取向或特征,相关的制度文化问题同样值得考察。就南朝官位、官资的度量表述而言,我们能够看到其中“资次”问题的浮现。

“资次”，即官员官资所对应的官位等级，进一步可以引申为朝廷授予官员与其官资相符的官位。体现在官阶等级上，则是授予官员官位时精确计算官位的班位，平衡新授官职班位与官员原官职班位之间的差距，不使官员超迁或屈滞。齐末王亮为吏部尚书，“外若详审，内无明鉴，其所选用，拘资次而已”^{[11](300)}。此语虽为批评，却也透露出如下信息：即使在不充分考虑官员才能、德行等要素，仅根据官员官资授官的情况下，南朝吏部也足以维持自身的正常运作。柴芑曾指出，南朝官制有别于其他时代的一个特征是对资历的强调^[25]。他所说的资历为依照正常班序迁转所获得，其实正是“资次”及其秩序的体现。周文俊也认为，门地、才能、官资是南朝选官中的三个重要标准，相比于前两者，官资的运作强调“铨次”“选序”，构成职官选授秩序的重心^{[26](239-248)}。

回顾记载南朝官位、官资度量表述的史料，可以发现，它们大多是围绕资次问题而产生的评论或争议。齐高帝说何戡“资重”，褚渊认为何戡帖骛游“不少”，最终都要落实到何戡的授官上；齐高帝遗憾于刘瓛“资轻”，考虑的则是不能立即任命刘瓛为中书郎；至于萧纲称刘遵“不以少多为念”，作为一种对其恬淡性格的赞赏，也是在官员应按资序迁转的制度背景下作出的。“少多”与“轻重”的度量背后，一方面展示出从候选官员到吏部、从大臣到皇帝，对官员官资和应授官职间对应关系的认同；另一方面，我们也能看到他们对这种关系罅隙间可争取利益的锱铢必较。这种认同前提下的利益争取，是时人重视资次的具体体现。

南朝君臣重视资次，一方面与士族政治下选官依凭门地，高门士族“平流进取”密切相关。南朝士族根据门地从不同级别的官位起家，入仕后又据门地形成不同的授官惯例及相应迁转路线。对此，学者已有详尽考察^{[27](173-284)}。强调资次，用意之一即要求官员在各自的迁转路线上按官资积累状况有序迁升，维护这种由起家官、迁转路线构筑出的“门品秩序”^⑥。另一方面，由于东西省、诸大夫等散官名号大量繁衍，成为官员迁转之阶，至南朝时期，江左王朝的官吏考课已难以切实进行，以至于《隋志》有“无年常考校黜陟之法”^{[9](829)}之说。在此背景下，这一时期交游请托，依靠人际网络求官之风盛行^[29]。求官者的“浇竞”行为，加上战乱造成的军功入仕，导致授官“多踰本分”^{[15](377)}。强调资次，亦是出于控扼官员迁转路径及升迁速度，从而抑制选官踰滥的需要。

除政治与社会背景外，时人对官资性质的认知与其对资次的态度之间应当也存在关联。前文指出，南朝君臣对官资之“资”的度量表述与汉代以降对资财之“资”的表述一致。这意味着在时人看来，官资在概念上构成官员的一类“家当”。类似观念与东汉后期以降士族社会的形成、官员的士族化、官员自利取向的增强、朝廷官职的品位化趋势并行不悖。官僚制发育之初，其运作理念是官位为贤能者而设，酬赏功劳则取用爵、禄，所谓“臣尽死力以与君市，君垂爵禄以与臣市”，“官贤者量其能，赋禄者称其功”^[30]，“爵以功为先后，官用能为次序”^{[18](677)}。但在政治实践中，承载诸多利益与待遇的官位不可避免地被用作恩赐与酬赏，进而导致官资也被用作赏赐。作为其具体体现，魏晋以降，以“普增位”普遍提升在朝官员官资、晋升其官位的惯例形成，赐位与封爵亦并用于酬赏功劳。如齐明帝嘉奖左兴盛、刘山阳等人的军功，便“封开国男”，“并进位一阶”^{[7](2108)}。与南朝并立的北朝，更是出现了官员请求“析阶”，将朝廷赐赏的前任官资格等级转授给子弟，用以晋升子弟官位的现象^[31]。官资的酬赏功能，使得其自身具备了与爵禄相似的财产性质，成为一种值得且有正当理由去争取的切身利益。从“逐利”的角度来看，南朝官僚选任中重资次特征的形成，也应放到上述官资的个人化资财属性，以及朝廷君臣对这一性质的清晰认知中来理解。

最后需关注的是，南朝官员面对皇权压力与既存制度束缚，应对选授中资次不当问题的表达、应对方式及其特点。阎步克曾指出，秦汉帝国为魏晋南北朝诸王朝留存下一系列官僚政治话语，其中表现在诏书中的“选贤任能”论调，对士族“平流进取”之选官特权形成压制与否定^[32]。资次问题上也存在类似现象。南朝朝廷并不忌讳在与选任相关的公开讨论中谈论官资，也不惮于令主选官员反复商讨，尽可能地维系参选官员官资稳定，使授官结果得当。但是，官员不得私下议论选授中的官资问题；

官方奏表中话语程式的凝固,也限制了南朝官员对于资次失当问题的表达路径,使得官员不得不将自身诉求拆解为“决心”与“预期”两部分,表达于官方与私人的不同渠道之中。

对此问题,可以聚焦宋前废帝时期大臣蔡兴宗获罪一事。废帝即位之初,蔡兴宗任吏部尚书,因选官多次忤逆相王刘义恭的意志,被调离吏部,授吴郡太守。蔡兴宗不满这一结果,“固辞郡”;朝廷将之改授为新安王司马后,“又不拜,苦求益州(刺史)”。刘义恭因此发怒,与尚书令柳元景先后上表,请求惩处蔡兴宗。两份上表中提到两个焦点问题:其一,因为对新授官职不满,蔡兴宗心怀“怨怒”,在给尚书右仆射颜师伯的书信中“辞旨甚苦”。其二,新任吏部尚书袁粲对蔡兴宗心怀同情,向尚书令史薛庆先抱怨蔡兴宗“所得亦少”。此外,袁粲还假托舆论,评议激化蔡兴宗与刘义恭矛盾的几次选任,指出在刘义恭的主导下,谢庄、孔觊、张永、张淹等人所授官位皆低于其官资,暗示蔡兴宗于吏部任上选授得当。

由袁粲所言“所得亦少”可知,蔡兴宗的改任并不符合资次。所谓蔡兴宗于信中“辞旨甚苦”,也应指对自己资次失当表达不满。因此,这起事件同时涉及蔡兴宗对自己资次失当问题的抱怨,以及袁粲对谢庄四人、蔡兴宗“迁授失序”亦即资次失当问题的私下评论。因与蔡兴宗的仇怨,刘义恭意图将此事叙述为政治性事件,指控蔡、袁等人“结党连群”,诽谤朝政。前废帝则将事件淡化为风气问题,认为“在朝倭竞,驱扇成风”,这种任官追求超迁、竞越的风气有害于“式扬先德,克隆至化”的政治理想。最终,蔡兴宗和袁粲以“诽主怨时”,“乱朝典”等罪名遭到惩处。柳元景上书中还提到,袁粲作为吏部尚书,“若有未允,则宜显言,而私加许与,自相选署,托云物论,终成虚诡”^{[4](1718-1720)}。出于对选官风气和政治秩序的忧虑,私下议论选授资次问题是南朝朝廷所禁止的,一旦违反,将会背负诽谤朝政甚至结党的罪名。

如前所述,蔡兴宗之所以获罪,是因为在书信中表达了对自己所授官资次不当的不满。南朝的官位选授程序分为“除授”和“拜受”两个环节^{[26](207-230)}。朝廷发下除授官员的文书后,官员还需经历“拜受”这一象征官员接受任命的环节,才能正式完成就职。在两个环节之间,官员可以选择上表辞让,不接受朝廷除授。蔡兴宗写信给颜师伯,正发生在朝廷已授他新安王司马,但他尚未拜受期间。本传称蔡兴宗此时的诉求是改授益州刺史,而根据同传所引袁粲的说法,蔡兴宗书信的核心内容是“固辞今授”^{[4](1720)}。两相结合,可知蔡兴宗写信的目的应当是希望颜师伯帮助自己改授益州。之所以致信颜师伯,是因为颜师伯与刘义恭并列辅政大臣,总领尚书省事务,在选授事务上颇具话语权^⑨。

蔡兴宗选择书信作为载体表达诉求,一方面,是因为书信的私密特质支持一些不便公开的陈述。另一方面,也是由于在朝廷文书制度及其话语规范下,蔡兴宗难以找到制度性表达途径。除授新职后,官员虽可上表辞让,但表文遵循的也是“选贤举能”,“身荷恩荣”等强调君臣之道与皇权威严的论调,其辞让理由高度模式化。如朱晓海所总结的,“这些理由不外乎:自己才德乏劣,与所封授的名实不符,有碍最高当局任人明察的威信、个人健康状况不良,难以复效犬马之劳、家有老母,亟待朝夕侍养,岂能贪图荣贵而忽略为人之本、其他较自己优秀的同僚才该膺受这封授,不能妨碍进贤之路等等”^[33]。以资次失当为由上表辞让,强调自身利益,无疑与上述论调相违背,在当时的历史情境中难以想象。如到勃在宋明帝时已仕至庶姓持节府谘议参军(梁制六班),因忤逆宋明帝而被免官。其后宋明帝亲授旨意,三次除授到勃为庶姓持节府参军(即署曹正参军,梁制在流外),到勃则“并辞疾不就,寻板假明威将军,仍除桂阳王征南参军(即署曹正参军,梁制四班)”^{[5](720)}。从班位来看,庶姓持节府参军在流外,已非衣冠士族所应任,明帝此举尽显侮辱之意。到勃之所以不肯就任庶姓持节府参军,正是因为资次上的不满。但是他无法直接表达这一不满,而只能以疾病为托词。此外,由于至南朝时期,官位到达一定级别后即应多次上表辞让,已成为官员的一项惯例^[34],故而官员若真的决心不受职,只能如蔡兴宗一般“固辞”,不断上表辞让。

蔡兴宗的事例展现出南朝官员在制度性诉求表达途径缺失的情况下,应对选授资次失当的完整举

措：遵循文书话语规范，表达不接受新职的决心；与此同时，利用私人关系网络等各种其他渠道，表达自己的任官预期，求取符合自身资次的官位。类似之例还有宋文帝时的江智渊。他作为济阳江氏子弟，被任命为尚书库部郎。“时高流官序，不为台郎，智渊门孤援寡，独有此选，意甚不说，固辞不肯拜。竟陵王诞复版为骠骑参军。”^{[4](1758)}。之所以称“复版”，是因为此前江智渊曾任过刘诞军府参军。“版”参军为府主自辟，而非朝廷任命^[35]。南朝诸府参军与府主间存在故吏情谊^[36]。因此推究其背后的表达渠道，很可能是江智渊在遵循文书话语规范、坚决推让尚书库部郎一职的同时，又依托刘诞与自己的府主——故吏情谊，请求刘诞辟用自己成为其军府僚佐。就此而言，南朝的让表现象并非传统理解中文书的无意义传递，亦非仅服务于皇权权威的仪式展演与确认，而是皇权权威与官员诉求在特定话语规范下，共同达成的可供长期维持的默契性实践。

四、结语

官僚行政体制的维系与运作，不仅需要分门别类、等级分明的官位名号与清晰严格的行政流程规范，还有赖于各种表述、申说在观念与过程中所堆积、建构出的政治与文化秩序。相关秩序弥漫于官僚体制的内和外，与政治、社会背景相结合，形成一系列制度文化现象，影响制度运作的实态。

南朝君臣针对官位、官资所形成的度量表述，便是上述制度文化现象的一项个案。南朝通行的官位度量表述是“大小”与“轻重”，这两种表述的形成，与官僚选任和官资积累密切相关，其核心运用语境是由“小官”迁“大官”，“轻官”迁“重官”。南朝通行的官资度量表述则是“轻重”与“少多”，运用语境是官资由“少”累“多”，由“轻”至“重”。“少”者“轻”，“多”者“重”；“小”者“轻”，“大”者“重”。借由具象化原理层面的相似性，南朝官位、官资度量表述彼此配合，构成一套完整自洽的观念系统。而与度量表述的观念系统相对应，在官阶设置上，十八班、军号班的数列被定为“以大为贵”，官位晋升体现为由“小数”进至“大数”；在官资管理实践上，官员所具本官、加官、帖领官和散号将军加号，如同轻重不等的大小砝码相加，在“以大为贵”的十八班的数字尺度中加算，共同决定官员官资的“轻重”。

度量表述观念系统与官资积累、计阶进位等制度间的互恰性，达成一种配合状态，为相关制度的创生与维系提供了合理性依据。而官位、官资度量表述在运用中的一大情境，是表述和解决时人十分重视的选授资次问题。不仅资之“轻重”“少多”成为南朝君臣针对资次锱铢必较的度量工具，并且“资”的私人财货意涵与官资的品位化、财产化趋向，也与士族社会成立的历史背景相交织，成为南朝官僚选任重资次特征的塑造因素。不过，这并不意味着南朝的士族官僚可以充分表达自己对资次的诉求。皇权对选授风气败坏和政治秩序紊乱的警惕，传承自秦汉帝国的文书行政流程及话语规范，堵塞了官员针对资次不当问题的制度性表达途径。拆解自身诉求，在依凭官方话语规范表达不受新职之决心的同时，利用私人关系网络等其他渠道表达自己的任官预期，求取符合资次的官位，构成了南朝官员应对资次不当问题时的表达与应对特点。

限于史料及篇幅，文章对南朝官位、官资度量表述与相关制度文化问题的考察，很多地方还只限于结构性描述。观念与文化并非无源之水，其自身亦具备不同程度的可塑性^[37]。追溯上述观念系统的渊源与制度文化现象的产生，考察其变迁与消逝的过程及机制，仍有待后续工作的展开。

注释：

① 相关研究可分为两个脉络：一是对官班制度的研究。对此学者得出的共识是，梁陈十八班指导官员迁转，其基本面貌在

宋齐即已形成。参见〔日〕宫崎市定：《九品官人法の研究—科举前史—》，东京：中央公论社，1997年，第107—359页；张旭华：《萧梁官品、官班制度考略》，《中国史研究》1995年第2期，第78—84页；阎步克：《中国古代官阶制度引论》，北京：北京大学出版社，2010年，第25—36页；杨恩玉：《官班制的性质、编制标准与作用考论》，《史学月刊》2012年第10期，第38—45页；杨恩玉：《萧梁官班制渊源考辨》，《历史研究》2013年第4期，第170—180页；周文俊：《魏晋南北朝官品与官资制度秩序研究》，北京：高等教育出版社，2022年，第5—6页；柴芑：《十八班的实质及意义》，《文史》2018年第3辑，第107—149页等。二是对南朝官员所具加官、帖领官官资价值的研究。对此学者得出的认识是，南朝官员的加官、帖领官与本官结合在一起，共同决定官员官资。参见周一良：《〈南齐书·丘灵鞠传〉试释兼论南朝文武官位及清浊》，原载《清华学报》第14卷第2期，1948年，收入周一良：《魏晋南北朝史论集》，北京：中华书局，1963年，第108页；汪征鲁：《魏晋南北朝选官体制研究》，福州：福建人民出版社，1995年，第242页；〔日〕岡部毅史：《晋南朝の免官について—「免所居官」の分析を中心に—》，《東方學》第一〇一辑，2001年，第75—88页；阎步克：《中国古代官阶制度引论》，北京：北京大学出版社，2010年，第334页；张小稳：《魏晋南北朝地方官等级管理制度研究》，北京：九州出版社，2010年，第154页；〔日〕藤井律之：《魏晋南朝の遷官制度に關する二三の問題—侍中領衛を中心として—》，《東方學報》第78辑，2006年，第69—111页；柴芑：《十八班的实质及意义》，《文史》2018年第3辑，第107—149页等。

- ② 原文断作“设从官位于云龙门内大官阶北，小官阶南”，是认为云龙门内有“大官阶”和“小官阶”。云龙门是殿中区域的东墙门，故而此处应理解为大官列于云龙门内的台阶以北，小官列于台阶以南，各自再按东西方向排序。这才与皇帝从西向东出云龙门，从官在门内列队相从的场景相符。
- ③ 关于前引史料最后一句，点校本断作“本职非复重官可得，不须带帖数过”，周一良则断作“本职非复重官，可不须带帖数过”。（周一良：《〈南齐书·丘灵鞠传〉试释兼论南朝文武官位及清浊》，《魏晋南北朝史论集》，北京：中华书局，1963年，第114页）由前引先行研究可知，南朝朝廷令官员带帖他职的用意之一，是提升这些官员的官资。结合孝武帝对吏部尚书候选人“本积岁月，稍加引进”的描述，可知这句话的本意是，若吏部尚书不再是“重官”，候选人将不再需要以带帖他职的方式，花费较长时间来积累官资了。若顺此思路理解，则周先生的点断堪称精准，今遵从之。
- ④ 举例来说，梁代设尚书侍郎，“视通直郎。其郎中在职勤能，满二岁者，转之”（《隋书》卷26《百官志上》，中华书局，2018年，第802页）。任职尚书侍郎所要求的年劳资格是两年，前任官资格则是尚书郎中。在此情况下，任职尚书郎中或与尚书郎中同级别的官职，构成任职尚书侍郎的前任官资格；某一官员若为现任尚书郎中，这一任职经历会使他形成对尚书侍郎前任官资格的占有，将这一资格内化为自身官资，由其现任的尚书郎中一职标识。而相关前任官资格分等体现在十八班中，便是尚书郎中五班，尚书侍郎七班。
- ⑤ 综合学者研究可知，“贲”的本义为一类财产刑，至汉代逐渐失去本义，意义同于表财产义的“訾”“资”，“资”与“贲”遂混而不分。相关研究可参见裘锡圭：《文字学概要》，北京：商务印书馆，2013年，第239—240页；石洋：《战国秦汉间“贲”的字义演变与其意义》，《华东政法大学学报》2013年第4期，第150—160页等。
- ⑥ 梁时太子詹事为十四班，中书令为十三班。何戡任太子詹事加侍中，据前引《南齐书·何戡传》，褚渊说任中书令加侍中的王球“资与戡相似”。此例说明太子詹事和中书令在当时地位相近。据《南齐书》卷35《高帝十二王传》，萧暉“转散骑常侍、太常卿。又为中书令，迁祠部尚书，常侍并如故”；萧铄“（永明）六年（488），迁中书令，度支尚书”（北京：中华书局，2017年，第695、698页；由其后“转中书令，加散骑常侍”可知，萧铄之中书令为单任）。诸曹尚书的班位在南朝非常稳定，从迁例和《通典》所录宋齐迁选规则来看，可确定为十三班，详见〔日〕中村圭爾：《六朝贵族制研究》，东京：风间书房，1987年，第272—273页。宋齐时太常与诸曹尚书则存在互迁关系，应为同班。对宋齐太常地位的考察，可参见刘啸：《魏晋南北朝九卿研究》，台北：花木兰文化出版社，2013年，第57页。萧暉在加官皆为散骑常侍的情况下，由太常迁中书令，中书令迁诸曹尚书，说明中书令班位应与两者相同，为十三班，同于梁陈。综合以上线索，本文认为宋齐太子詹事班位亦应为十三班。
- ⑦ 与之相对的是，北魏虽在孝文帝改革后接受了南朝的官僚行政机构与官位名号体系，但未发展出与南朝相似的度量官位、官资的观念系统与计算方法。究其原因，一方面是因为北魏前期的官僚行政体制并不发达，不存在南朝那般繁密的进阶规则；另一方面，从《魏书·官氏志》所载“天赐品秩”来看，北魏自开国之初即已确定以官品为指导官员迁转的等级框架，故而在接受南朝制度后，自然地选择了在官品中细分阶次，而非引入南朝的官班制度。相关制度规定参见《魏书》卷113《官氏志》，北京：中华书局，2017年，第3233—3263页；对北魏前期官僚行政体制发育程度的反思，新近讨论可参见庞博：《北魏前期中央曹署机构之统属关系新论——以石刻史料为线索》，《中华文史论丛》2024年第1期，第1

—38页。

- ⑧ 关于“门品秩序”，相关概念可参见阎步克：《品位与职位——秦汉魏晋南北朝官阶制度研究》，北京：中华书局，2009年，第365—376页。
- ⑨ 《宋书》卷77《颜师伯传》：“师伯居权日久，天下辐辏，游其门者，爵位莫不踰分。”（北京：中华书局，2018年，第2185页）岡崎文夫亦指出，当时的选授权力为刘义恭、柳元景、颜师伯三人所总领。参见〔日〕岡崎文夫：《魏晋南北朝通史》，肖承清译，上海：中西书局，2020年，第290页。

参考文献：

- [1] 唐长孺. 士族的形成和升降[M]// 唐长孺. 魏晋南北朝史论拾遗. 北京: 中华书局, 2011: 53-63.
- [2] 阎步克. 论北朝位阶体制变迁之全面领先南朝[J]. 文史, 2012(3): 199-220.
- [3] 邓小南. 信息渠道的通塞: 从宋代“言路”看制度文化[J]. 中国社会科学, 2019(1): 101-122.
- [4] 沈约. 宋书[M]. 北京: 中华书局, 2018.
- [5] 萧子显. 南齐书[M]. 北京: 中华书局, 2017.
- [6] 黄楨. 《宋书》“百官志”“礼志”的编纂及特质: 从中古正史相关志书的演变说起[J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2018(6): 35-46.
- [7] 李昉, 等. 文苑英华[M]. 北京: 中华书局, 1966.
- [8] 李昉, 等. 太平御览[M]. 北京: 中华书局, 1966.
- [9] 魏征, 等. 隋书[M]. 北京: 中华书局, 2018.
- [10] 李林甫, 等. 唐六典[M]. 陈仲夫, 点校. 北京: 中华书局, 1992.
- [11] 姚思廉. 梁书[M]. 北京: 中华书局, 2020.
- [12] 刘啸, 潘星辉. 从“以多为贵”到“以少为贵”: 品秩数列反转探微[M]// 经学文献研究集刊(第十二辑). 上海: 上海书店出版社, 2014.
- [13] 阎步克. 中国古代官阶制度引论[M]. 北京: 北京大学出版社, 2010.
- [14] 张旭华. 九品中正制略论稿[M]. 郑州: 中州古籍出版社, 2004.
- [15] 姚思廉. 陈书[M]. 北京: 中华书局, 2021.
- [16] 王钦若. 册府元龟[M]. 周勋初, 校订. 南京: 凤凰出版社, 2006.
- [17] 段玉裁. 说文解字注[M]. 上海: 上海古籍出版社, 1981.
- [18] 班固. 汉书[M]. 北京: 中华书局, 1962.
- [19] 范曄. 后汉书[M]. 李贤, 注. 北京: 中华书局, 1965.
- [20] 房玄龄, 等. 晋书[M]. 北京: 中华书局, 1974.
- [21] 岡部毅史. 晋南朝の免官について—「免所居官」の分析を中心に—[J]. 東方學, 2001(101): 75-88.
- [22] 庞博. 官阶、官资与选任: 南朝官僚等级管理制度研究[D]. 北京: 北京大学, 2023.
- [23] 玛丽·道格拉斯. 制度如何思考[M]. 张晨曲, 译. 北京: 经济管理出版社, 2013.
- [24] 陈苏镇. 南朝散号将军制度考辨[J]. 史学月刊, 1989(3): 32-35.
- [25] 柴芑. 十八班的实质及意义[J]. 文史, 2018(3): 107-149.
- [26] 周文俊. 魏晋南朝官品与官资制度秩序研究[M]. 北京: 高等教育出版社, 2022.
- [27] 中村圭爾. 六朝貴族制研究[M]. 東京: 風間書房, 1987.
- [28] 阎步克. 品位与职位: 秦汉魏晋南北朝官阶制度研究[M]. 北京: 中华书局, 2009.
- [29] 庞博. 两晋南朝免官制度补论: 技术环节、等级体系与制度环境[M]// 国学研究(第四十七卷). 北京: 中华书局, 2022.
- [30] 王先慎. 韩非子集解[M]. 钟哲, 点校. 北京: 中华书局, 1998: 352, 57.
- [31] 魏收. 魏书[M]. 北京: 中华书局, 1974: 1336.
- [32] 阎步克. 波峰与波谷: 秦汉魏晋南北朝的政治文明[M]. 北京: 北京大学出版社, 2017: 149-153.
- [33] 朱晓海. 《文选》中劝进文、加九锡文研究[J]. (新竹)清华学报, 2008(3): 383-419.
- [34] 陶新华. 论魏晋南北朝时期的让官让爵[J]. 中华文史论丛, 2017(4): 183-210.

- [35] 汪征鲁. 魏晋南北朝选官体制研究[M]. 福州: 福建人民出版社, 1974: 139.
- [36] 赫兆丰. 孝武帝出镇皇子府佐安排对刘宋后期政治的影响[J]. 中南大学学报(社会科学版), 2023, 29(3): 216-224.
- [37] 陈侃理. 变动的传统: 中国古代政治文化史新论[M]. 上海: 上海古籍出版社, 2023: 16.

The measurement expression of official positions and official qualification and the institutional culture of selection and appointment in the Southern Dynasty

PANG Bo

(Department of History, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract: As the official qualification grows from “less” to “more” and from “lightweight” to “heavyweight”, the official position also turns from “small” to “big” and from “little” to “big” and from “lightweight” to “heavyweight”, constituting the ideological system of measuring officials, expressing official capital accumulation, and promoting official positions in the Southern Dynasty. Abiding by such a conceptual system, the bigger the numerical codes of the eighteen-degree-official system and ranks of generals, the higher their corresponding degrees, and the “lightweight” or the “heavyweight” of official’s qualification in scale of the eighteen-degree-official system is calculated according to their varying official titles. The measurement and expression of official position and official qualification in the Southern Dynasty constructed various political and cultural orders in both the ideological pattern and practical process, and developed a series of institutional cultural phenomena. The measurement expression provides the rational basis for the creation and maintenance of the system of accumulation of official qualification and calculating and ranking in the cognition. The cognition of the nature of official qualification was interwoven with the background of the noble society, which shaped the characteristics of attaching importance to the principle of promoting official positions according to their corresponding qualifications in the selection and appointment of bureaucrats. In addition, the lack of institutional expression path also promotes officials to separate their own demands when dealing with the issues of disobedience of this principle, thus forming different expression and coping methods under official and private channels.

Key words: official position; official qualification; selection and appointment; institutional culture; the Southern Dynasty

[编辑: 苏慧]