

京都大学	博士 (法 学)	氏名	魏 敏
論文題目	清朝文官の監督制度－考察・考成・弾劾－		
(論文内容の要旨)			
<p>前近代より「官僚制的領域国家」の形をとってきた中国において、では官僚の執務はどのように統御されていたのだろうか。本論文は、その問題を中国最後の王朝・清朝の文官監督制度のあり方に即して具体的に検討する。</p> <p>第一章「清朝の官僚制度」では、前提知識の確認を兼ねて清朝官僚制全体のあり方について概括的な整理を行う。最初に「官」の定義を示したあと、科挙を始めとする各種の官員選抜制度と、その出身による「正途」「雑途」の色分け、皇帝による官職授与の手續を順次論じ、官僚制度の大枠を確認する。ついで官僚の行動規範たる法の構造と監督方法の概要を述べ、最後に官員処罰の内容と手順の概要を紹介する。</p> <p>第二章「定期的な総合評定――考満・考察」では、三年に一回、官員を総合的に評価し、それに基づいて該当官員の次のポストを決める人事評価制度のあり方を取り上げる。そのやり方としては、官員一人一人について任官後三年毎に評価を行う「考満」という手法と、三年毎に官員全員について一斉に評価を行う「考察」という手法とが歴代存在した。そこで最初に二つの制度の概要を紹介し、明代および清初における両者の併用状況と清代康熙年間における考満の最終的停止の歴史を整理する。その上で、最終的に生き残った清朝考察制度の分析に集中し、特にその中でも地方官を対象とする考察（「大計」）を取り上げて、その具体的な実施方法・審査基準（推挙理由たる「卓異」と処罰原因たる「八法」とがある）・実施結果について詳細に紹介する。そして最後に康熙・雍正年間の大計の最終判定内容を歴史史料の中から復元し、そこで賞罰（挙劾）を受けた官員数をその賞罰理由別、官員の等級別に統計して示し、挙・劾のいずれについても末端の州県官と雑職が大きな比率を占めていたこと、また通説とは異なり考察制度が必ずしも官員の清廉さのみを論ずるものではなかったことを示す。</p> <p>第三章「個別業務の達成評価――考成」では、上記の定期的かつ総合的な人事評価制度とは別個に行われた、徴税や開墾や犯人逮捕といった個別業務内容ごとに処理目標と処理期限を定め、十段階評価で示される達成度に応じて議叙（褒賞）や議処（処分）を行う「考成」なる制度を取り上げる。業務達成度を定期的人事評価に反映させることは唐代以来見られるが、個々の達成度評価を人事考課を待たずに直ちに賞罰に結びつけ、そのことによって目標達成を厳しく督励する手法は明代の張居正に始まる。そこで最初に張居正の考成法の内実とそれに対する同時代的評価を紹介し、その後に清初における考成法のあり方を検討する。まず順治、康熙、雍正と歴史をおって考成法が適用される業務対</p>			

象が爆発的に拡大して行く様を豊富な具体例を通じて確認する。その上で開墾や錢糧徴収をめぐる考成法の実施状況の細部を検討し、考成法による処罰を厳しくし過ぎたために人員交代が頻繁になり却って業務達成度が低下するケースや、官員が評価を上げる為に財政の流用や人民への科派等の別の悪事を起こすケースがあることを指摘する。また考成法の拡大の他方で、考成法の適用が意識的に避けられる分野があることに着目し、その背後にある皇帝の考え方を検討する。そして最後に考成法が抱える固有のジレンマを指摘し、問題が繰り返し官僚の人格道徳に帰されてしまう背景を説明する。

第四章「日常の摘發——弾劾」では、官員の個々の不正や失態について監督機関（都察院）や上司同僚達が随時行う摘發と処罰の特徴について検討する。最初に官僚制内において誰がどのような弾劾権を持つのかを概観した後、処罰の基準の問題に関心を集中する。伝統中国法は刑法と行政法とを区分せず、また犯罪に対する刑罰と行政責任に対する処分とを区別しないが、その代わりに律は古くから官僚の犯罪について「公罪・私罪」という区別を持っており、清末の『六部処分則例』においては全条文についてその区分が示される。そこで、この区分は当時の官僚処罰に関する彼らなりの何らかの概念的な区切りを示すに違いないとして、最初に公私の基本的含意を確認した後、唐代以来の法文中に見える公罪・私罪概念の具体的な意味とその歴史的変遷を明らかにし、最後に清朝の律と則例の中でどのような行為が公罪とされまた私罪とされているかを網羅的に検討し、その区別について独自の類型的整理を行う。

「結語」では、以上の検討に基づいて、考察・考成・弾劾の三者相互の異同と役割配置を確認し、考成や弾劾の結果が当然ながら考察における人事評価にも反映されていたこと、ただ考察には総合的評価という独特の機能があったことを論じ、また官僚に対する刑事処罰と行政懲戒との関係について著者なりの見通しを示す。

(論文審査の結果の要旨)

帝制中国の国家行政機構は、皇帝が中央から地方までの官職の体系を整え、科挙を通じて選抜した人民をその能力に応じて職に就け、その働きに応じて昇進・降格・罷免する仕方で運用されていた。その全体は官僚制と呼ぶに相応しく、また官僚制度につきものの勤務評定・執務監督の諸制度も高度な発達を遂げていた。しかし官職体系と言っても、その一つ一つの職の内容は、特に末端に至れば至るほど徴税から治安まで含んだ広範な統治業務の包括的な請負に近く、それに伴って当然、勤務評定・執務監督のあり方も特有の性格を帯びることになる。本論文はそうした官僚監督制度の特徴を清代文官に即して詳細に検討し、それを通じて伝統中国官僚制の特質の一端を解明しようとしたものである。

本論文の第一の意義は、単純なことながら、これまで個別に論じられることが多かった定期的な人事考課「考満・考察」、個別業務毎に期限を定めて達成度評価を行う「考成」、そして職務上の不正や失態をめぐって日常的に行われる摘発と処分（「弾劾」）という三つの制度を、官僚執務の監督統制という一つの視点から総合的に検討した点にある。それを通じて三者それぞれの持つ限界と、相互補完的な位置関係が明らかになった。

第二の意義は、単なる制度紹介に止まらず、それぞれの制度の歴史的な展開および具体的な実施状況について詳細な検討を加えている点である。特にこれまで研究が明代に偏っていた考成法について清代の実施状況を網羅的に検討した点、および地方官に対する考察制度（大計）をめぐり、康熙雍正時期の諸史料を用いて、その賞罰理由の分布、および賞罰対象地方官の等級別分布を数量的に明らかにし、当時の官僚監督において大計が果たした現実的役割を明らかにした点は特筆に値する業績と言える。

ただ勿論、本論文にも欠陥はある。第一に、官員に対する評価や弾劾は良くも悪くも官僚制度の人的ネットワークの中で行われる。著者は依怙最眞によって評価の客観性が失われるといった弊害面のみを指摘するが、そうした人的関係を離れて官僚制が機能し得た訳でもない。第二に、弾劾をめぐり公罪私罪区分に分析を集中するが、何らかの本質に従って公罪と私罪というのが客観的に存在するという著者の想定こそがまずは疑われるべき問題である。官僚監督制度も中国式の官僚制の一部として存在し、また一部分としてしか存在し得ない。それを忘れて客観的な監督制度があるかの想定で論を進めれば、見果てぬ夢を追うことになってしまうだろう。しかしこれらの難点は、著者が実態解明を厳密に進めればこそその途上で出会うものであり、著者の研究の更なる進展につれて自ずと克服される問題であるということもできる。

以上に鑑み、本論文は博士（法学）の学位を授与するに相応しいものと認められる。

なお、平成23年1月28日に調査委員3名が論文内容とそれに関連した試問を行った結果、合格と認めた。