東方學報　京都第八六冊（二〇一一）：一六九-一九九頁

清初の漢人官僚と人事政策の志向
――内外互用・内陞外轉の關係から見た――

小野達哉

はじめに

清政府は漢人官僚の協力を得ながら、明代の制度の大枠を踏襲して中國統治の體制を發足させたが、[1]そこではどのような人事政策が展開されることになったのだろうか。

周知のように明代以來、官員たちの將來の出世は、科擧合格の成績に大きく左右されるようになっていた。科擧の成績上位者であれば、翰林院庶吉士としての見習い期間を終えて散館した後、優秀者から順に翰林院の編修・檢討、科道官（六科給事中・監察御史をあわせて呼ぶ）などのポストに配屬されて、昇進コース上きわめて有利な地位に立つことができたからである。

こうして明代以來、翰林院の官が詞臣として天子に近侍しながら、專ら翰林院の中だけでポストを纍進してゆき、侍郎・尚書を經て內閣大學士に至るというコースが確立することになった。內閣大學士のポストは翰林院出身者で占められ

たといわれるように、そこには天子近侍の官に對する特別な優遇を見て取ることができる。[2] また、科道官もこれと竝んで清要な地位を占めており、そこから京堂職（寺卿・少卿クラスの中央ポスト）に進み、その後はこの京堂職を歴任しながら、さらに上位の巡撫・侍郎のポストを覗うというのが、やはりエリートコースの一つとなっていた。[3]

つまり、漢人の官員たちにとっては、科擧にどの順位で合格し、その後どの昇進コースに乗ったかで、將來どこまで出世が期待できるのかが、かなりの程度まで豫測できてしまうのが官界の現實の姿なのであった。清朝は、このような科擧にトップクラスで合格したエリートが、專ら中央の顯職を歴任してゆくという人事慣行を繼承したのである。事實、清朝の内閣大學士について見ると、本稿が對象とする康熙時代までの漢人の大學士は三八名を數えるが、このうち順治三年（一六四七）丙戌科以後の科擧合格から官歴を始めた二一名は、[4] 翰林官の昇進を重ねて大學士に到達した者が一六名に達し、全體の七五パーセントを超える比率を占めているし、科道官を經て大學士まで進んだ者も三名を數え、いずれも無視しえない數値となっているのである。

ところが、清初の順治帝の治世中に、こうした人事慣行を突き崩そうとする動きがあった。清政府が順治帝の親政期に、人事政策について度々表明した方針とは、大々的に中央の翰林・科道などの各衙門から、所屬の官員の分別を行って地方へ轉出させ、彼らを道員クラスのポストに出そうという人事異動を推し進めるものであった。これは地方に赴任した官員たちが、現地で實地經驗を積んだ後に、中央政府の要路へ復歸させる人事を實現しようという趣旨も含んでいたから、ここでは便宜的に「内外互用」の人事方針と呼んでおくことにする。[5] このような人事が、順治一〇年（一六五三）・一二年（一六五五）・一五年（一六五八）の三度にわたって實施されることになるが、そこにはどのような意圖があったのだろうか。

これについては從來からも、主に呂元驄氏をはじめとする、翰林院の昇進コースを取り上げた研究の中で言及されてきた。[6] そこでは、こうした人事の背景に、翰林官の人事滯留の解消[7]や人材登用[8]の目的があったこと、しかし地方への轉出後

には、中央復歸のためのポストが不足して行き詰まりを見せたこと[9]などの指摘があるように、基本的な事柄の説明は既になされていると言ってよい。

しかし、本稿の關心に卽して言えば、こうした人事異動が、順治一〇年代の三度にわたって、繰り返し實施されたこと自體に注目すべきなのである。この人事がきわめて大規模なものになったことの意味こそ、まず問われなければならないのではないか。ここでは清政府が、內外互用の方針を通じて新たな人事コースを造り出し、舊來からの慣行に風穴を開けようとした強い意志のほうに目を向けることにしたいのである。

それだけに、このことが清初の漢人官僚たちの間で、人事をめぐる様々な動きを浮上させることになった點にも注意を向けなければならない。本稿は、內外互用の方針を舊來の慣行の刷新を目指した動きと捉え直す觀點から、清朝當局が人事政策に對して表明した方針のみならず、さらには、漢人官僚の側がこうした人事をどのように受け止め、どのように對應したのかという論點まで浮かび上がらせたいと考えている。

その際に、これと竝んで注意しなければならないのが、明代の官僚昇進の既存のコースが、清王朝に如何に繼承されていったのかという問題である[10]。例えば、清政府が前代の明朝から制度を受け繼ぎ、科道・吏部の官を對象に採用したのが、「內陞外轉」という昇進の仕組みであった[11]。この「內陞」という四品の京堂職へ上る昇進ルートと、「外轉」という各省道員職へ上る昇進ルートはどちらも、內外互用の人事方針と昇進ポストをめぐって競合する關係に立つことになったから、これら兩者が人事政策上どのような位相を占めたのかについても、併せて考える必要が出てくるのである。本稿では「內外互用」「內陞外轉」兩コースの競合ポストをめぐる葛藤を論じることから、漢人官僚の様々な昇進コースが交錯する有り様について、具體的に掘り下げた檢討がなされることになるだろう。

從來、こうした中央・地方の昇進ポストの問題は、專ら「內外輕重」（京官を重んじて地方官を輕んじる）の觀點から論じ

られることが多かったが、[12] これは本來的に官僚の人事コースの中に埋め込まれて存在するものである。筆者もこの見方の有效性を十分に認める一方で、ここではむしろ、新たな人事方針と既存のルートの葛藤という點に力點を置いた分析を行うつもりである。すなわち、新舊の人事コースの交錯という別角度からの檢討を付け加えることで、清初の官僚人事の動向をより大きな枠組みから描き出すことができるのではないか。

以下、第一章では、內外互用の人事方針が實施に移された過程から始め、次いで、內外互用と內陞外轉相互の關係に卽して、第二章では主に內陞の動向を、第三章では主に外轉の動向を軸に、現實の人事がどのような方向に傾いて運用されることになったのか、その見通しが得られるところまで論を進めることにする。以上からわかるように、本稿が對象とするのは、漢人官僚のうちでも、科擧にトップレベルで合格した一握りのエリートの人事に過ぎない。しかし、そこに論點を集中させたのは、これによって清代の人事の基調を浮き彫りにすることができると考えたからである。事實、以下に詳述するように、こうした作業を通じて初めて、清代の人事動向の基底をなしたのが如何なるものであったのかを、明らかにし得るように思われるのである。

一　內外互用の登場とその波紋

(一) 內外互用の登場

清政府が順治帝の親政期において、人事政策について度々表明することになる方針が、翰林・科道など中央の各衙門から、漢人を專らの對象とする所屬の官員の分別を行って、彼らを大々的に地方へ出向させる人事異動を推進しようというものであった。

清政府は順治帝の治世中この方針にもとづいて、翰林からは順治一〇年（一六五三）・順治一二年（一六五五）・順治一五年（一六五八）の三度にわたって、また部寺・科道からは順治一二年（一六五五）の一度であるが、大規模な官員分別とそれに伴う人事異動を斷行している。こうして地方への出向が決まった官員たちは、わかっているだけでも、順治一〇年（一六五三）には翰林から二一名[13]、順治一二年（一六五五）には翰林から一八名[14]・部寺および科道から二二名[15]のあわせて四〇名、順治一五年（一六五八）には翰林から一五名[16]もの規模に上っており、その多くが各地の道員職を授けられて現地に赴任してゆくことになったのである[17]。

そして、こうした措置の正當性を支えるために掲げられた理念こそ、「内外互用」の方針にほかならなかった。これらは皆な「銓法の積習を破り、内外より交互に用いようと欲した[18]」というように、從來の人事慣行を打破しようとして行われたものである。

前記のように、明代以來の官僚エリートの昇進コースは、翰林院に所屬する官員であれば、專ら中央の顯職を纍進してゆくのが閣臣に至るルートの大宗であったし、科道の官員であれば、先ず「内陞」を通じて京堂職に進み、その後はこの京堂職を歴任しながら、さらに上位を覗うのが彼らの主要ルートであった。要するに、これら中央政府の要職を歴任するコースが、最も有力な昇進ルートを形成していたわけである。また他方では、既に明代以來、科道官の場合には各地の道員に「外轉」する昇進ルートも存在したが、このコースに回されるのは劣等の評價を受けた者が多く、官位の上では昇進に當たるものではあっても、現實には出世コースから外れてしまうため、むしろ左遷と意識されていた[19]。

ところが、順治一〇年（一六五三）四月に、この一度目の官員分別が實施されるに當たっては、

> 國家は官人について内と外を交互に用いる。内にある者が紀綱法度に習熟すれば、内は外の仕事を務めることができるし、外にある者が土俗民情に熟練すれば、外は内の仕事を務めることができる。内外の仕事を歴任してはじめて、

眞の才能を發揮するといえるのだ。（『清實錄』順治一〇年四月庚子條）

という内容の上諭が出されており、ここにおいて漢人官僚たちに對し、内外（中央と地方）の仕事を雙方とも務めるように要請する方針を鮮明にしたのであった。さらに、順治一二年（一六五五）・順治一五年（一六五八）の二度目・三度目の官員分別においても、その度ごとに、同じ内容の上諭が闡明されていることからわかるように[20]、官員分別に伴う人事異動と内外互用の方針はセットをなしていた。こうして地方に赴任した官員たちが、現地の實情に諳練するように努めることを求めながら、その一方で、地方において實地經驗を積んだ後には、中央政府の要路へ登用の途が開かれていると謳うことによって、彼らを大いに鼓舞しようとする趣旨だったのである。すなわち、この人事で地方ポストに回ることを「外轉を優遇とした[21]」というように、翰林・科道の官員エリートたちに對し、立身出世の上でも有望な昇進コースだと奬勵しているのである。彼らにとってそれまで左遷扱いだった各種道員職への轉出に、榮轉という位置付けを與えようとした點が注目される。

こうした人事政策が、順治一〇年代という比較的短期間に集中して行われたこと自體が、舊來の人事のあり方を刷新しようと模索する動きの現われだったといえよう。ここで注意しなければならないのは、この人事で異動の對象となったのが、すべて翰林・部寺・科道でエリートコースを歩む官員たちであった上に、その都度の地方への異動が數においてもきわめて大規模に及んだという點である。それを表示したのが表一・表二である。

表一によれば、翰林から地方ポストへ轉じた者は、編修・檢討から少詹事・侍讀學士まで、あらゆる翰林官が對象となっている[22]。しかも、その數は前記の通り、順治一〇年（一六五三）には二一名、順治一二年（一六五五）には一八名、順治一五年（一六五八）には一五名にも上っており、翰林で分別の對象となった全人員の三〇パーセントを超える比率に達するものであった[23]。また表二によれば、部寺・科道からの轉出者についても、順治一二年（一六五五）に地方への赴任が

決まった二二名のうち、六科の各給事中だけで一二名もの多くが占められており、これに監察御史の二名を加えれば、やはり科道官在職中の全人員（四四名）[24]の三〇パーセントを超える數に相當したのであった。さらに、部寺から轉じたその他の八名も、六部侍郎から都察院副都御史・寺卿・少卿などの京堂クラスに及んでいるが、彼らも皆な中央政府の要職を占める官員エリートたちだった。こうした人事異動の推進が、官僚昇進コースのあり方を大きく轉換する可能性を持っていたことは明らかだろう。

そして、注意しなければならないもう一つの點が、これらの人事を天子の積極的な意志のもとで行おうとしたことである。翰林における三度の官員分別は、天子が自ら文章の良否を問う試驗を課す「御試」の形式で實施されたし[25]、部寺・科道における官員分別も、天子の親裁に從って決定されるという原則に則して實施された[26]。こうした人事方針が採用された背景については、順治帝の親政という時期を離れては考えられないだろう。このことは順治一五年（一六五八）に、曹申吉が內國史院編修から分守下荊南道に轉じたときのケースに見られるように、

上は翰林から外任が務まる能力のある者一五名を選んだが、先生（曹申吉）もその中に含まれていた。この頃、先生は（上から）殊に目を掛けられていたので、皆な異例の拔擢もあるものと期待していたのに、この任命になるとは思いもよらないことだった。ある日、上は學士の胡宛委（兆龍）に次のように言った。「朕は、曹某が年若く民事に不慣れであることを慮り、暫く試してみることにしただけなのだ。」皆なそこで初めて聖意を知ったのである。（『碑傳集』卷六三、曹公申吉墓誌銘）

順治帝の意向に沿って人選が行われたとすることに力點があったのである。このような天子の密接な關與をアピールする方針は、例えば順治一二年（一六五五）、科道官を各地に派遣するときには天子が直接人選をすることに改めたり[27]、また順治一二年（一六五五）・順治一四年（一六五七）には相次いで、科道・吏部の官の「內陞外轉」の人選を、天子直接の判斷

表一

官職	順治 10 年	順治 12 年	順治 15 年
少詹事	1	0	0
侍讀學士	1	3	0
侍講學士	0	1	0
國子祭酒	0	0	1
庶子	0	0	1
諭德	1	0	1
洗馬	0	0	1
侍讀	1	1	1
侍講	2	0	0
中允	3	1	2
贊善	2	0	1
編修	9	4	4
檢討	1	8	3

（出典：順治 10 年：『清實錄』順治 10 年 4 月庚子條。順治 12 年：『北遊錄』紀聞下、御試詞臣。順治 15 年：『清實錄』順治 15 年 6 月丙戌條―12 月戊寅條）

表二

官職	順治 12 年
戶部左侍郎	1
工部右侍郎	1
左副都御使	1
通政使	1
太常寺卿	1
太僕寺少卿	1
通政左參議	1
光祿寺丞	1
給事中	12
監察御史	2

（出典：『北遊錄』紀聞下、御試詞臣）

に委ねることに改めたりしている[28]のと同軌であり、この時期の人事における萬機親裁ムードの高まりを表したものである。これら一連の措置は、順治帝の親政期を迎えての庶政一新を、強く印象付けるための絶好の機會となったといえるだろう。

以上から明らかなように、内外互用の方針とは、順治帝の親政開始を機に舊來の人事慣行を打破し、廣汎に人心一新をアピールする一環として行われたものであった。すなわち、天子が強權的に上から人事を動かすこと自體に目的が置かれていたのである。

それだけに、この人事はいったん實施に移されると、官界各方面に大きな波紋を投じずには措かないものとなったであろう。次節以下では、漢人官僚の側がこうした人事政策をどのように受け止め、どのように對應したのかについて檢討を加えることにする。これらを通じて、内外互用の方針が人事政策上に占めた位置付けを、さらに掘り下げて考えるための手掛かりとしたいと思う。

（二）官僚社會の波紋

清政府は漢人官僚の協力を得ながら、明代の制度の大枠を繼承して中國統治の體制を發足させた。内外互用の方針についても、翰林にお

ける官員分別のケースを見ると、順治一〇年（一六五三）が内翰林祕書院學士の陳名夏の提案[29]、順治一二年（一六五五）が内翰林祕書院學士の胡兆龍の提案[30]にもとづいており、ともに漢人大官の要請に應えて行われたものであった。したがって、そこでは人心一新の方針を掲げるに當たっても、明代以來の理想的な制度のイメージに範が求められることが多くなるだろう。事實、この内外互用という趣旨の主張自體に、とくに目新しいものがあったとは思われないのである。

例えば既に、明代中期以來、翰林院の昇進コースに「外轉」がないことを批判した意見や[31]、内閣の成員が翰林院出身者に偏っているのを改めて「内外兼用」（内閣の成員を外官からも起用）することを求めた意見が[32]、盛んに提起されていたことからもわかるように、それまでにも翰林官の昇進コースの改革を求める動きは存在していた。また科道官についても、各種道員職への外轉を左遷視する態度に對しては、これを地方の要職を蔑ろにするものだとして批判の聲がしばしば上げられていた[33]。ここには内外互用の趣旨と共通する點を數多く見出すことができるといってよい。

すなわち、この内外互用の人事方針には、明代以來論議の的となってきた官僚昇進コースの改革案の延長線上に登場してきた面があったのである。したがって、このことを正當化するための根據もまた、傳統的な制度像の理念に求められることになったであろう。孫承澤は順治時代末年の著作『春明夢餘錄』において、明代の朝章典故を顧みる前に一般論の形を取って次のように言っている。

そもそも官には内外の區別があるが、内のなかにも外があり、翰林と部寺の關係がそれに當たる。また外のなかにも更にその外があり、部寺と直隷・各省の關係がそれに當たる。（中略）内にある者は民衆と土地の便宜に暗く、外にある者は君主を輔導する手段に通じていない。官員が實際に役立たないこと、近年より甚だしいものはないのだ。『周禮』に「聰明な君主の爲政の道は、官ではなく人である」という。古は文官と武官を區別しなかったのだから、どうして内外の區別などあろうか、交互に用いることこそ『周禮』の趣旨に適っているのである。（『春明夢餘錄』卷三

四、吏部、內外）

ここでは、內外互用の方針を『周禮』以來の傳統に則したものと稱えてまでいる。明代の論議以來、馴染みとなった理念を踏まえたものであったが故に、正當化することも容易だったのであろう。しかし漢人の官員たちの大半は、このような見解に同意したとは到底考えられない。というのも、この人事が實行に移された途端、漢人官僚の各員に對し廣汎なショックを齎したことが知られるからである。じっさい順治一二年（一六五五）のときには、

（翰林における）御試の命令は、部院寺の司官を分別するという諭旨と共に出され、それが三品以上の官なら天子自らが親裁した上で、その才能が治民（地方の仕事）に堪える者を起用するというものだった。朝廷の人士はその指示を知ると皆が疑い畏れた。（中略）上諭が出たときには、諸臣は多くが驚愕した。（翰林官のうち）詹事は三人のうち二人が去ってしまい、彼らは共に同期の者であったし、また、禮科給事中は五人のうち二人が去ってしまったのである。

（『北遊錄』紀聞下、御試詞臣）

という描寫に見られるように、それが官界全體を大きく搖るがすほどの破天荒な人事と受け止められたことに現われているだろう。彼らにとって地方への出向とは、順治一〇年（一六五三）の王炳袞が侍讀から督糧參政に轉じたケースが、「君ほど才のある者を外に出すとはまことに左遷である」[34]といわれ、また順治一五年（一六五八）の曹申吉が內國史院編修から分守下荊南道に轉じたケースが、「皆は異例の拔擢もあるものと期待していたのに、この任命になるとは思いもよらないことだった」[35]といわれるように、年來の抱負に反した意想外の人事にほかならなかったのである[36]。

そもそも將來の立身出世を期待できる官員たちであれば、前記の通り、舊來からそれに適った昇進ルートとして、中央の要路を歷任するコースが確乎として存在していた。新政策として地方へ轉じるルートをいくら推奬したところで、直ちにこれが好ましい昇進コースと認知されたとは思われないだろう。しかも、この人事異動で漢人の官員エリートたちが全

員地方に轉出させられたというわけでもない。各種道員職などの地方ポストに出向させられた官員がいる一方で、中央ポストに留任し從來通りの昇進コースを歩み續ける官員もいたのだから尙更である。こうして地方に赴任することになった官員たちは、自分と中央の要職を歴任する同僚とを比べて、むしろ運悪く劣等のコースに回されたという意識を抱いたものと考えられるのである。

したがって、清政府にはこのときまでに、内外互用の方針をめぐっては、清朝當局の側のこれを大規模に推進して人事の刷新を目指す動きと、漢人各員の側のこうした破天荒な人事に危惧の念を募らす動きの、相反する二つの傾向が竝存したことになる。それは清政府が内外互用の人事を強力に推進すればするだけ、漢人の官員たち多數の目には、類例の無いきわめて強引な方策と映ったに違いないからである。それだけに清政府は、この人事による地方への出向が榮轉に當たることを強調する必要があった。

清朝當局においては、地方に轉じることになった官員たちのために、中央への復歸を果たすまでのルートを用意することで、この人事を軌道に乗せてゆこうとしていた。

> 吏部に諭す。（中略）以前、吏部が上疏して「内外通用之法」を審議したいと求めてきたから、既に諭旨を下し、仔細の通り擧行させることにした。それから一月餘り過ぎているのに、未だに内外通用が實現していない。現在、京堂は空きポストが甚だ多い。内にあっては昇進に耐える者を昇進させ、外にあっては才格の著しい者を、昇進すべきポストに即して、どちらも昇進させることにする。これらを九卿・科道に共同で推擧させ、拔擢する際の依り據として人事を停滯させずに、内外にある者をどちらも督勵し、人材活用の成果を收めるものとする。（『清實錄』順治一〇年五月己巳條）

この順治一〇年（一六五三）五月という、一度目の官員分別が實施されたわずか一月後には、早くも内外互用の方針に

卽して、地方ポストにある者を中央の京堂職に昇進させる人事に着手するように促されている。京堂職を得ることは「大臣は京堂より出る」といわれるように、大臣クラスへの昇進に直結するルートに上ることを意味していた。[37] 漢人の官員たちからすれば羨望の的となるポストである。

それはとりわけ、中央（翰林・科道・吏部）→地方（各省道員）→中央（四品の京堂職）という昇轉ルートに依據したものとなった。[38] 例えば、順治一二年（一六五五）の上諭は、山東分巡東昌道副使の傅維麟・河南提學參議の張天植を指名し、この兩名を中央の要路に復歸させる人事をわざわざ命じたものであるが、[39] これは拔擢人事を行って官員たちの注目を集めることで（兩名とも順治一〇年の官員分別で翰林から地方の道員へ轉じた者たちであった）、内外互用の人事をエリートコースからの脫落と危惧している官員たちの懸念を拂拭するとともに、それを好ましい昇進コースとして奬勵しようとする意圖から出たものであろう。[40]

さらに同じ順治一二年（一六五五）には、部寺・科道の分別で地方への出向が決まった官員たちに對し、一ランク加級[41]した上で赴任させるように命じる上諭も出されており、[42] 地方へ轉出する者たちを優遇する意志の表明としたのである。このように見てくると、淸政府が内外互用の方針を定着させようと、かなりの努力をしていた事實が知られるが、しかしこれだけで、漢人官僚たちの官職に對する通念が、容易に改まるものでないこともまた明らかだろう。むしろここで問われなければならないのは、では、この二つの動向の間にあって、現實の人事がどのような方向に傾いて運用されることになったのかである。

そこで注目されるのが、「内陞外轉」と呼ばれる昇進ルートの存在である。内外互用の人事方針は、中央の京堂ポストへの昇進をめぐって、この内陞外轉のルートと競合しあう關係にあった。次章では、この内陞外轉と内外互用の相互關係の力學に着目して、内外互用の方針がどこまで達成されたのかを見てゆくことにする。ただしその前に、内陞外轉の人事

の性格それ自體に目を向ける必要があるだろう。次章は内陞外轉の昇進ルートの動向から説明を始めることにする。

二　内外互用と内陞外轉の關係

（一）内陞外轉の展開

清政府は前代の明朝の制度を繼承し、順治元年（一六四四）から「内陞外轉」という、六科給事中・監察御史・吏部司官（郎中・員外郎・主事）を對象とした昇進の枠組みを採用している。これは六科・吏部からはそれぞれ毎年八月に、四品の京堂職（内陞）・各省道員職（外轉）に一名ずつの計二名を昇進させ、御史からは毎年二月・八月に、四品の京堂職（内陞）・各省道員職（外轉）に一名ずつの計四名を昇進させるという方式に整備されていった。そして、その人選も年功序列にもとづいて行うのが當爲であったから、ともに定期異動のための人事制度と位置付けられるものである。[43]

内陞外轉が實施される過程で、これらの各衙門から該當者の報告が上げられ、皇帝の判斷を仰いだ上で昇進の決定がなされた。前述したように、漢人の官員たちにとっては、内陞も外轉も官位の上では昇進であったが、内陞を得られれば四品の京堂職に進み、そのまま中央の要路を歩むコースに乗ることができた一方で、外轉で各種道員職に出されると、出世コースから外れてしまうことになるため、左遷に當たるものと意識されており、ここに優秀者と劣等者に對する昇進コース上の差が設けられていたのであった。このようにして内陞・外轉が決まって該當者が離職すると、これらの各衙門では後任を補充してゆくことで、必要な人事の疎通を行うことができたのである。

このうち漢人の官員エリートの昇進ルートをめぐって、内外互用の方針とも密接な關連を有し、その後もしばしば問題となったのが「内陞」の人事である。それは康熙時代初年までに京堂ポストが不足し、内陞の資格を得ても昇進できない

まま滞留してしまう事態が頻出し、問題化していたからであった。[44] ここではまず、内陞に卽してその動向を見てゆくことにしよう。

康熙五年（一六六六）から都察院左都御史を務めていた王熙によれば、科道官（六科・御史）だけを見ても、内陞に卽した昇進コースが、次のように壅滞を餘儀なくさせられる狀態にあったのだとしている。[45]

科道官（六科・御史）内陞の一件は、適宜檢討した上で融通すべきである。（中略）（現在は）六科から毎年内陞する者が一名、御史から毎年内陞する者が二名で、一年間にあわせて三名というのが定數である。また、これより以前は、毎年内陞する者（の定數）は四名であった。調べたところ、内陞を得たのに昇進を待たされている者が、現在まで既に二十餘人に上っている上に、近年はこの中の誰一人として昇進できていない。昇進可能なポストが多くないために、こうして甚だしい停滞を來たしてしまったのだ。（中略）たとえ内陞すべき各人員を毎年一人ずつ昇進させたとしても、將來二十年も待った後になって、ようやくポストを得られるという有り様なのである。（『王文靖公集』卷一、疏通内陞疏）

彼らの昇進に見合う、四譯館少卿・太僕寺少卿・順天府・奉天府府丞など四品京堂職の數に限りがあったために、内陞を得た科道官でも二十名以上に上る者が、既に現職を離れているにもかかわらず、次のポストにも就けずに滞留してしまう事態に陷っていたというのである。そのために王熙が求めたのは、内陞の資格をもつ官員に對し、官位だけを昇進で得られる四品に進めた上で、離任させずに從來通り勤務をしながら、四品の京堂ポストに空きが出るまで、昇進に備えさせようとするものであった。

じっさい康熙九年（一六七〇）には、内陞の李之芳を河南道御史の地位に止めたまま、職務を續けさせているケースが見られるし、[46] 康熙一一年（一六七二）には、内陞の田六善を刑科給事中の地位としたまま、四品の官位だけを與えている

ケースが見られることからわかるように、[47] これらの對策を取る必要があることは、官界において廣汎に受け容れられていたものと考えられる。つまり、こうした問題は多くの官員たちに共有された認識となっていたのだ。

そもそも內陞を得て四品京堂職へ進むことは、大臣クラスへの昇進に直結するルートに上るものと意識されていた。ここで內陞の對象となった官員は、將來の大臣職に備えてプールしておくべき人材と認められた者たちであり、そうしたエリートの主要人事を停滯させてよい筈がない。

大臣は京堂より出身する。京堂は翰林・吏部・六科・御史より出身する。これら四つの衙門を大臣儲蓄の地としているのは、ちょうど河川に水源があり、森林に藪澤があるのと同じである。（『明清檔案』A二二-四六、順治一二年二月、刑部右侍郎戴明說、謹揭爲遵諭陳言事）

したがって、彼らのために昇進ルートの幅を廣げることに、人事の力點が置かれる必要があった。康熙時代初頭には、內陞で昇進可能なポストを增やそうとする動きが顯著になってくるのも、そのためである。康熙七年（一六六八）には、內陞の資格で昇進できる京堂職として鴻盧寺卿のポストが追加され、[48] 康熙一二年（一六七三）には、太常寺少卿のポストも追加されているのがわかる。[49] また康熙一一年（一六七二）には、官位が一ランク低い五品の京堂職を假に授けた上で、四品の京堂職と同格の待遇を與えたりもしている。[50] すなわち、ここでは內陞の昇進過程をもっとスムーズにして、中央の要職を歷任するエリートコースを疎通させることが希求されているのである。

このような傾向は內陞外轉の人事のうち、もう一つの外轉人事においても確認できる。科道官から各地の道員職への外轉は、もともと「ポストがあれば眞っ先に補任する」[51] ものだったが、康熙一一年（一六七二）には、單月（奇數月）に行われる人事において、彼らの異動を優先させるという形式に規則が定められている。[52] これもまた次のポストに速やかに赴任させることで、昇進ルートを疎通する目的から來たものである。

そして、このような傾向は、康熙時代に至って突如として出來したとも思われないから、おそらく順治時代からずっと繼續していたものと考えることができよう。事實、內外互用と內陞外轉の關係を對比して見たときにも、內陞外轉の昇進人事のほうを優先的に遂行しようとする志向が確認されることになる。內外互用の人事方針は、四品の京堂ポストへの昇進をめぐって、この內陞外轉のルートと競合しあう關係にあったが、

査べたところ、世祖皇帝（順治帝）の時には、小四品の（京堂）ポストを補授する場合に、その年の內陞の科道官の補任を（全員）し終わった後で、五品の京堂ポストから一人を昇進させていた。次いで、五品の京堂ポストから一人を昇進させた後で、在外の布按・道員から二人を昇進させていた。在外の布按・道員の補任を（二人とも）し終わった後で、また更に五品の京堂ポストから一人を昇進させていた。（『集政備考』吏例、卷二、陞補、陞補小四品京官）

既に順治時代から、內陞を得た科道官らの官僚エリートを最優先にして、全員を昇進させる努力が續けられていたことがわかる。ここからも中央要路を歷任する既存のエリートコースを優遇することに、人事の力點があったことが知られるだろう。このことは結果的に、內外互用の新方針を經て中央への復歸を望んでいた官員たちのほうは、卻って昇進が後回しにされてしまったことを意味しているのである。

これは康熙三年（一六六四）の規定においても踏襲された。[53] 要するに、內外互用の人事方針は內陞外轉からの掣肘に遭い、新たな出世コースとの認知を得ることが困難になったのであろう。また、そもそも內外互用の方針とは、主として翰林・科道の官を各地の道員職へ出向させたのだから、（內陞外轉のうち）外轉人事との共通點が極めて多いものである。內外互用の人事は、漢人官僚からはこの外轉と同等という受け止め方をされていた可能性が高い。事實、『清實錄』においても例えば、內外互用の人事を「外轉の檢討于朋擧を補して河南按察使副使・分巡睢陳道と爲す」[54]というように、これを「外轉」と記載するのは、內陞外轉で科道官らを道員に出すケースと全く同軌なのである。[55]

もしそうなら、漢人官僚たちの意識の下では、外轉が舊來通り內陞と比べて劣等者向けのコースという評價だった以上、內外互用のほうもそれに引き摺られて、昇進ルートの上でも必然的にその下位に立たされることになったのであろう。現實の人事運用が、清政府が推奨した內外互用で地方に轉じる新政策よりも、既存の內陞のコースを守るものとなったのも、こうした意識の支えがあったからである。それでは結局、內外互用の人事方針はどこまで實現することになったのだろうか、またどのような結末を迎えることになったのだろうか。それを問うのが次の課題である。

(二) 內外互用の歸結

本節では前節までの內容を踏まえて、まず內外互用の人事方針がどれくらい達成されたのかを問うことから始め、それが漢人たちの人事政策をめぐる志向において、どういう位相を占めたのかという點まで順次論及することにしたい。

內外互用の方針とはそもそも舊來の人事慣行を刷新するため、中央から地方へ異動させる人事を積極的に奬勵し、その中で各種道員職のポストへの赴任を有望な出世コースと位置付けし直そうとした新方針であった。そのために例えば、順治一二年（一六五五）の翰林・部寺・科道の官員分別のときのように、地方への轉出を「外陞」（外轉ではなく）[56]と捉えて、榮譽と看做そうとすることもあったくらいである。彼らは地方で經驗を積んだ後に、四品京堂職など中央の要路へ登用する人事を期待してよい筈であった。ところが、既存のエリートコースの一つである（內陞外轉のうち）內陞のルートと比べてみると、明らかにそれよりも劣った立場に立たされていたことがわかったのである。明代以來の主要昇進ルートを守ろうとする力が、官界では依然として強く働いていたのであった。

では、現實の人事の動きを通して見たとき、內外互用の新方針によって地方に回った官員たちは、その後の人事でどれだけ期待通りに、中央のポストへ復歸することができたのだろうか。その中でも順治時代に三度にわたって、翰林官が各

地の道員職へ轉出させられたケースについては、康熙時代の郭棻の上疏の中に、[57]それを窺わせる記述を見出すことができるので次に掲げておこう。

順治一一年（一六五四）に外轉した王崇簡ら二一名、順治一二年（一六五五）に外轉した陳燿ら一八名、順治一五年（一六五八）に外轉した金紘ら一五名は、相次いで地方ポストに轉じてから各々が才能を伸ばした。なかでも才能も操守も著しく、陸續として內陞（ここでは中央への復歸人事を指す）した者は、現任の禮部尚書の吳正治・侍郎の金紘ら、原任の尚書の傅維麟・侍郎の張爾素ら十數名を數えるのである。（『學源堂文集』卷一五、請復詞林互轉之例疏）

翰林官から地方に出向した五四名のうち、その後中央ポストへの復歸を果たすことができたのは一〇數名であったというが、この數値の水準を高いと見るか、低いと見るか一概に言うのは難しい。というのも、毎年地方から中央の京堂職への昇進に割り振られていた數自體が、必ずしも多いとは言えないものだったからである。

その定員數の推移を見ると、通例では布按・道員を合わせて毎年三名であったものが、[58]內外互用の方針が實行された時期に合わせて、順治一三年（一六五六）には毎年四名に增員されており、[59]いったんはその數を增やす方向に舵が切られているように見える。ところが內陞外轉の昇進ルートが滯留した煽りを受け、內外互用の人事を推進するにも困難を來たしてしまったからだろう。順治一七年（一六六〇）以後は、定員數を毎年二名まで減員され、[60]全體としてその數を抑制する方向に轉じる結果になったのである。

こうした渦中にあって、中央の要路へ一〇數名の登用を實現したというのは、地方から京堂職へ昇進できた官員のかなりの部分が、彼ら內外互用で地方に轉じた者たちで占められた可能性を表しているのではないか。淸政府に內外互用の方針を振興しようとする努力があったと一應は認めたいのも、そういう理由からである。

とはいえ、その一方で內陞外轉の都合に阻まれて、內外互用の人事が抑制された面があることは否定できない事實であ

る。じっさい朱汝珍『詞林輯略』[61]をもとに、翰林から地方に赴任した前記五四名が、最終的にどのポストまで昇進できたのかを調べてみると、各地の道員職に止められたまま仕途を終えた官員が、半數近くの二三名にも上っていることがわかる。このような數値に止まったのも、既存の中央要路を歴任する内陞コースの優越に及ばなかったからである。そして、そのために卻って、内外互用で地方に回った官員たちに對しては、中央に戻って來るまでのスピードを遅らせたり、その數を抑え込んだりする必要すら生じてきたのであった。[62]順治一七年（一六六〇）になると、兼管都察院左都御史事の霍達の上疏によって、

地方官の内陞（地方から京堂ポストへ復歸するときもこう呼ぶ）は本來、その才と德を斟酌するものである。ところが今は、才も德も關わりなく、薦擧も待たずに、ただ官位が互いに釣り合うのかだけを基準としている。甚だしい場合には、地方官から五品の京堂へ昇進させるときに、まだ一年目の僉事道を充てているケースすら見られた。これは冒濫と言わざるを得ない。どうか今後は、布按・道員のうち薦擧や功績があり、既に三・四ポストを歴任した者を昇進させるようにしてほしい。その數も毎年二名を過ぎないようにしてほしい。（『清史列傳』巻七八、霍達傳）

中央復歸への資格を得るに當たって、様々な條件（科擧の出身、長期にわたる地方勤務、卓異かそれに見合う功績・推薦など）が課せられただけでなく、さらに毎年昇進できる定數を二名に制限しようとまでしている。[63]これはまさしく内外互用で推奨された、地方から京堂ポストへ復歸する昇進ルートを標的にしたものである。

そして、このときに定例化がなされたという以上、問題自體はそれ以前から存在していたものと考えねばならない。前述した通り、順治一二年（一六五五）から一三年（一六五六）にかけて、中央復歸人事の定數を増やす動きがある一方で、同時に、この對象となる者の條件を限ろうとする動きも現れたことからわかるように、[64]こうした人事を抑制しようとする傾向も始まっているのである。こうして、内外互用の方針には新たなエリートコースを造り出し、舊來の人事慣行を打破

することを期す目的があったにもかかわらず、内陸ルートよりも劣った地位に止められることになってゆくのである。

このような事柄を考え合わせてみたとき、内外互用の人事がたどった經緯はどのように評價したらよいのだろうか。結果的に、順治一五年（一六五八）の翰林院からの異動を最後に、中央から地方へ大規模に出向させる人事異動は行われなくなった。すなわち内外互用の人事は、順治一六年（一六五九）に、（内陸外轉のうち科道官の外轉に倣った）翰林院「外轉」の制度に接續され、各地の道員に赴任させるという枠組みに性格を改めることになったが、[65]それは毎年二月・八月に一名ずつの計二名の轉出という數に止まるものに過ぎず、しかも順治一八年（一六六一）には、順治帝死後の方針轉換の煽りで停止されてしまうのである。[66]

このような措置が取られることになったのも、清政府の人事政策を刷新しようとする意志と、漢人たちのこれを劣等のコースと懸念する意識の鬩ぎ合いの中にあって、それが漢人官僚の規範意識の側に飲み込まれていったからである。内外互用の方針のもとで、三度に及ぶ官員分別と大規模な地方への異動の結果、翰林院が「寥々たる」有り様となったと形容されるくらい、[67]官界に多大なショックを與える人心一新の效果があったことは明らかである。しかしその反面、中央への復歸を目指す方針の方になると、内陸外轉と競合する中で、昇進ポストを賄うにも著しい困難に直面する結果に陥ってしまった。内外互用の人事をエリートコースからの脱落と危惧した官員たちの疑念は、この點で當たっていたといってよい。

こうして、内外互用の人事方針は、清朝當局が掲げた人心一新のための新政策であったが、漢人たちの人事に對する通念からは、外轉と同等の劣ったコースという認識の中に吸收されたまま、結末を迎えることになったのである。次章では續けて、外轉についての檢討に移ることにしたい。内外互用を含め人事政策の趣旨を十全に理解するには、この外轉との關係も視野に入れて考える必要があると思われるからである。

三　漢人官僚と人事政策の志向

前節では、内外互用の人事方針が實施に移されたにもかかわらず、内陞外轉（のうち外轉）の大枠に吸收され、次いで停止に至るまでの過程を見てきた。このような内外互用・内陞外轉の諸事象にもとづいて、漢人官僚が人事政策にどういう志向を抱いていたのかを問うときに、クローズアップされてくるのが外轉人事の動向である。前章までこの外轉については、專ら科道官らの左遷コースとされた點にしか觸れてこなかったが、こうした指摘だけで問題を十分に捉えきれたとは思われないだろう。ここからは内外互用のみならず、外轉も併せた形で人事政策のあり方を檢討することが必要になるのである。

この問題に接近するための恰好の素材が、康熙一九年（一六八〇）にかけて清政府を大いに搖るがせた、科道官らの外轉をめぐる論議である。そこで本章はこの論議の經過を追うことから始めることにしよう。（補注）事の起こりは康熙一八年（一六七九）一二月二三日の上諭であった。康熙帝はこの中で、科道・吏部の官の外轉において、彼ら劣等の評價を受けた官員たちを、地方大官の道員職に充てているのは失當だと問題視し、九卿・詹事の會議を開いて審議を行うように命じており、

> 大學士に諭して言うには、科道官の内陞外轉は彼らの褒賞・懲戒と關係する。地方の道員は職掌がきわめて緊要である。外轉の科道官を道員に用いているのは行き過ぎであり、地方小品の官に用いるのがよいだろう。さらに、六部郎中の年功ある者でようやく道員・知府に昇ることができるのに、吏部の外轉の司官（郎中・員外郎・主事）を道員に用いているのも行き過ぎである。これも地方小品の官に用いるのがよいだろう。九卿・詹事が合同で審議した上で報告をせよ。（『康熙起居注』康熙一八年一二月二三日條）

外轉は劣等者の懲戒に相當するのだから、それに見合う地位の低いポストに改めることで、彼らの「積習を打破しその職務に勉勵させる」[68]という意志を表明したのである。これは內外互用の方針のときとは方向性が正反對である上に、舊來の人事慣行を動搖させかねない點では、官界にそれ以上のショックを齎すようなものである。そのために漢人の大臣たちからは、一齊に反對の聲が上げられることになった。それを代表したのが左都御史の魏象樞による次の上疏である。

科道とは朝廷の耳目の官であり、內陞外轉とは本來、これら言官を優待する意志を表すためのものである。もし彼らを小品の官に用いたりしたら、おそらくは國體を傷つけることになるだろう。そこで詳細に題疏するので、どうか舊來の制度のままとしてほしい。(『寒松堂全集』付錄、寒松老人年譜)

ここで注目されるのが、內陞外轉とは外轉人事も含めて、科道官ら官員エリートを優遇する措置だと明言している點で、魏象樞はそれを踏まえて、從來通り各種道員職へ起用することの遵守を求めているのである。このような考えを示したのは魏象樞だけではなかった。會議の席では、吏部尙書の郝惟訥・戶部尙書の梁淸標らも「最も優秀な者を內陞とし、それに次ぐ者を外轉としている」という意見を述べ、康熙帝の上諭に反對する立場を取ったことからもわかるように[69]、こうした認識は漢人の官員たちの多くに共有されたものなのであった。

彼らにすれば科道官らを左遷するケースであっても、地方要路の道員ポストで處遇するのが當爲とされているのである。これは中央のエリートコース上にあった官員が異動するときには、出世であれ左遷であれ、それぞれ要職に就かせるのが相應しいとする規範意識の表われであろう。事實、各地の道員職に赴任するのであれば、これを歷任しながらさらに上位の布按・督撫を目指すことも可能だったし、運が良ければその間に中央復歸できる可能性も皆無とは言えなかった。科道・吏部の官にとって道員職とは、左遷とはいわれてもまだ不滿の少なくて濟むポストだったのである。

一方、康熙帝はこのような官員たちの姿勢に怒りを露わにした。魏象樞を嚴しく叱責する上諭を送り付けた上で、再度

の審議を命じたのであった。[70] 再開された會議はこの劍幕に押されて、漢人の大臣たちも次々に意見を翻したため、康熙帝の意向に沿った答申を行うことになる。會議では外轉を各省經歷・理問への轉出に改めることが決まった。[71] 康熙帝は漢人官僚たちにその意志を押し付けることに成功したかに見えたのである。

ところが結局、康熙一九年（一六八〇）二月二日、康熙帝は外轉を現行のまま維持するという判斷を下して、この論義を落着させてしまう。

大學士・學士が摺本を捧呈し、面奏して旨示を求めたところ、九卿・詹事・科道において審議した內陞外轉の件について、上は次のように言った。「現行の規則通りに行うのがよい。」（『康熙起居注』康熙一九年二月二日壬戌條）

おそらくは、漢人官僚たちの閒で反對の根強い事案を強引に押し通し、彼らとの對立を露呈させるのを避けようとして、事態の先送りを圖ったからなのであろう。結果的に、このことは漢人の人事コースを改めることの困難さと、それを強行しようとしたときの抵抗とを裏付けるものとなったのである。

これと同樣のケースは翰林院の場合にも見られる。康熙二五年（一六八六）になって、翰林官の外轉を再開することが決まったが、このとき吏部は順治時代の舊例に從い、各種道員職への起用を提案してきていた。ところが、康熙帝がまたもや異を唱え、吏部・翰林院に再度の審議を促したのが、ここでも事の發端となっているのである。

吏部の議す翰林官外轉の件。（中略）上が次のように言った。「現在、翰林院の官員の中には、（中略）讀書で品格を養い、任用に備えることを考え、國事に裨益しようとする意志の無い者がいる。今もし吏部の議の通り、彼らを道員ポストに用いたとしたら、おそらく科擧登第の後、經歷が淺いにもかかわらず、俄かに監司の重職に當たることになる。それでは、才能の無い者には卻って僥倖となり、どこにも懲戒の意味が無くなってしまう。學問の足りない者を一、二人分別して降格すれば、皆なに對する警鐘となるだろう。この道員への外轉の可否について、吏部・翰林院に下問

するものである。」（『康熙起居注』康熙二五年七月二八日庚戌條）

康熙帝はここでも外轉の中に劣等者を懲戒する意味を認め、地位を下げたポストに起用することを指示して上諭を出したのである。そして、吏部も翰林院も嘗て康熙帝の怒りを目にしていたからだろう、直ちに天子の意志に從う旨の答申を提出し、翰林官の外轉ポストを各地の通判・經歷・斷事・都事・理問・運判などへ改めることを決めたのであった。[72]

ところが、康熙二七年（一六八八）には、翰林院編修の李濤ら三名が「皇上の恩」によって知府に人選されており、[73]むしろこちらが先例となって、康熙二五年（一六八六）の規定のほうは顧みられなくなってゆく。[74]こうして康熙三七年（一六九八）以後、翰林院編修・檢討を知府に轉出させるのが、翰林官外轉の枠組みに取って代わり定着してしまうのである。[75]これは各地の知府なら、官位でいえば道員職と同じ四品で昇進コース上の遜色はなく、彼らも受け入れるのが容易なポストだったからだ。ここでも、漢人官僚の意識のあり方で事態の成否が左右されるほど、人事政策の方向を規定していたことがわかるのである。

以上、康熙帝によって強權的に試みられた、外轉のポストをより劣惡なものに改めようとする意志が、漢人官僚たちの抵抗の前に阻止されるのを見てきた。翰林・科道官などエリートコースを歩む官員であれば、優秀者が中央の要路を歷任するコースに上った一方で、劣等者がそこから脫落して地方に出されるケースであっても、地方要路のポスト（道員・知府）を用意するのが當爲とされていた。このことを前章までの內容と考え合わせてみると、內外互用の方針によって、各種道員職への轉出を榮轉の地位に引き上げようとした前章のケースも、外轉の地位を左遷に見合うように引き下げようとした本章のケースも、漢人官僚のこうした通念を充たす限りでしか受け容れられなかったのである。

このことは、皇帝專權の手足となって支える筈の官僚機構に對し、皇帝その人の意志がどの程度まで浸透し得たのかを表すものといえよう。順治一〇年（一六五三）以後、內外互用の人事方針は實行には移されたものの、外轉と同等という

従來の地位に吸收されてしまったのであるし、康熙一八年（一六七九）・二五年（一六八六）の外轉を劣悪なポストに改めようとする方針は、撤回されたり骨抜きにされたりして定着させることができなかったのである。このように、順治時代から康熙時代にかけての、清政府が上から強權的に人事刷新を目指した動きは、官界を大いに動搖させはしたが一時的なものに止まり、その運用をめぐる鬩ぎ合いの過程で、舊來の人事慣行の枠組みの中に引き戻されて換骨奪胎され、當初の意圖とは似ても似つかぬものとなってしまう。

ここに漢人官僚の昇進コースに備わった強固な安定性を指摘できるだろう。漢人たちの志向を無視しては、どんな人事政策も存立し得なかったのであり、官僚機構の活動にはそれ獨自の論理が貫かれていたのである。すなわち、彼ら官僚エリートを頂點に、それぞれの官職が既に序列の差をもって配分されており、どの昇進コースに合わせてどのポストを歩むべきかが、確乎たる規範意識として存在したのであった。こうした人事を遵守するのが、官僚社會の行爲準則となって共有され、官僚機構の安定性を支える働きをしていたことを認めねばならないのである。

おわりに

本稿は、清初の人事政策のあり方について、內外互用・內陞外轉の推移に卽して檢討を加えてきた。それは從來の人事慣行の打破を目指した新方針が、官界を一時的に動搖させはしたものの、漢人官僚の官職に對する通念に遮られ頓挫してゆく過程であった。彼ら科擧上位合格者の翰林・科道官にとって、最も有力な昇進コースが中央の要路を歷任するルートである一方で、各地の道員ポストに轉じるのは、出世コースから脫落する左遷コースと見做され續けた點に、變わりはなかったのである。

それでは、こうした人事に變化が起こることはなかったのだろうか。最後にこの點について、これまでの檢討で得られた結果とともに、先行研究の成果も踏まえながら、今後の見通しを示し本稿の結びに代えることにしたい。

中央の要路を歴任するルートを歩むのが、昇進コース上最も望まれたことに變わりはなかったと思われるが、人事の積滯がポスト不足のためにさらに嵩じていた。例えば科道官について見ると、内陞外轉のようなエリートのための主要人事ですら、昇進ポストを賄うのが著しく困難になっており、乾隆一六年（一七五一）には大幅に縮小され、[76] 乾隆五五年（一七九〇）に至ってついに停止されてしまう。[77] 結果的に、彼らは空きポストが出來たときに、員外郎―郎中―御史―掌印御史―給事中―掌印給事中―鴻盧寺少卿―光祿寺少卿―通政使參議（鴻少・光少・通參ともに五品の京堂職）と一つずつ纍進し、その後ようやく四品の京堂ポストに至るのが通常のコースとなった。[78] 乾隆四〇年代に御史を務めた戴璐のケースでは、このルートで員外郎から數えて四品京堂職にたどり着くまでに、實に二〇年もの年月が掛かったというのである。[79]

そこで、清末になると太平天國の亂を契機に、漢人たちの中にも、地方への轉出を求める傾向が一擧に顯在化してきたのであった。[80] それは戰亂に伴って地方の軍務・局務が激增したため、これらの業務に携わっていたほうが、保擧を得て昇進できる機會に多く惠まれていたからである。[81] じっさい翰林官・科道官ですら、在京で京官としての勤務を續けるよりも、外任に就くことを望むようになったといわれるまでになる。[82] ここにはもはや、各地の道員・知府への轉出を左遷と忌避する意識を認めることはできない。これまでの人事慣行の轉換が、清朝の國家體制が崩壞に向かうときになって初めて、なし崩し的に實現したことになるのである。

ここからは、清初以來嵩じてきた人事の積滯の問題と、清末の人事をめぐる諸事象とを如何に關連付けて考えるのかが、大きな課題として浮かび上がってくるだろう。本稿の關心に卽して言えば、これは漢人官僚の人事に對する志向が、どのような過程を經て變化してゆくのかという問題に言い換えられよう。これらはすべて今後に殘された課題である。今後と

も、こうした問題の検討を進めてゆくことで、清代の官僚制度を基底で支えていた體系を明らかにする努力が續けられなければならない。

注

（1）岸本美緒『東アジアの中の中國史』第九六頁（放送大學教育振興會、二〇〇三年）

（2）城井隆志「嘉靖初年の翰林院改革」第六五-六六頁（以下、城井隆志前掲一九八五年稿と略記、『九州大學東洋史論集』第一四號、一九八五年）。

（3）城井隆志「明代科道官の陞進人事」第二八五頁（以下、城井隆志前掲一九九三年稿と略記、川勝守編『東アジアにおける生産と流通の歴史社會學的研究』、中國書店、一九九三年）。

（4）すなわち、專ら清朝の中國統治下で人材養成された者たちを數えるという意味である。データは上井恆毅「清朝殿閣大學士在職者官歴通覽」（一）（『明清史研究』第一輯、二〇〇四年）による。

（5）呂元聰氏はこれを「内陞外轉」と表記されるが（事實、史料の上でも普通、翰林官の地方への轉出は「外轉」、その後の中央への復歸は「内陞」と記載される）、本稿では後述するように、科道・吏部の官の定期異動である「内陞外轉」人事と區別する必要から、とくに「内外互用」という語を用いることにする。管見の限りでも、史料上これを四字で表すときには、「内外互用」の語が使われることが多いので、史料用語の使用例として必ずしも不當なものではないと考える。

（6）Adam Yuen-chung Lui（呂元聰）, Corruption in China during the early Ch'ing period, Centre of Asian Studies, University of Hong Kong, 1979.（以下、Lui, 1979 と略記）、Adam Yuen-chung Lui（呂元聰）, The Hanlin Academy: Training Ground for the Ambitious 1644-1850, Archon Books, 1981.（以下、Lui, 1981 と略記）、邸永君『清代翰林院制度』（社會科學文獻出版社、二〇〇二年）、宋秉仁「清初的館選・散館與大考」（『國立僑生大學先修班學報』第一〇期、二〇〇二年）、王雲松「清初翰林院研究」（『清史論叢』二〇〇五年號、二〇〇五年）、武玉梅『傅維麟與明書』（北京大學出版社、二〇〇九年）。

（7）邸永君前掲書、第一五四頁。

（8）邸永君前掲書、第一四〇頁、王雲松前掲稿、第三九-四〇頁。

（9）Lui, 1979, op. cit., pp. 40-41.

（10）清代の人事制はその多くを明朝から繼承しており、清朝の制度を考える上でも、明代の官僚昇進コースの研究は參照價値が高い。本稿はその中でも、城井隆志氏の一連の研究に最も啓發を受けている。

（11）城井隆志前掲一九九三年稿のうち、とりわけ隆慶・萬曆時代を詳述した第二八五頁-二九三頁が、清代の制度と多くが共通し參考になる點が多い。また、清代の科道官を直接扱った研究は、車惠媛「清初 言官의政治的 機能變化 ――六科의都察院 歸屬을中心으로――」（『東洋史學研究』第三〇輯、一九八九年）、Adam Yuen-chung Lui（呂元聰）, Chinese Censors and the Alien Emperor 1644-1660, Centre of Asian Studies, University of Hong Kong, 1978. が、代表的なものとして擧げられる。

（12）例えば、胡健國「論清代之行取」（『近代中國初期歴史研討會論文集』上、中央研究院近代史研究所、一九八九年）は、直接「内外互用」の人事を論じたものではないが、この「内外輕重」の觀點から、官僚昇進コースを分析した記述があり大いに示唆に富むものである（第七三-

八一頁）。

（13）『清實錄』順治一〇年四月庚子條。

（14）『清實錄』順治一二年九月巳亥條。

（15）『清實錄』順治一二年九月巳亥條。

（16）『清實錄』順治一五年五月庚子條。

（17）詹事・少詹事・六部侍郎・副都御史・寺卿が布政使に起用され、侍讀學士・四品の寺少卿が按察使に起用されたほかは、官員の大半は各種道員ポストに轉出させられている（『清實錄』順治一二年九月戊申條）。

（18）『碑傳集』卷七七、楊公思聖墓誌銘。會上欲破銓法積習、內外互用。而公遂補外。

（19）城井隆志前掲一九九三年稿、第二九二-二九三頁。

（20）同前注（14）（15）（16）。

（21）邸永君前掲書、第一四〇頁。

（22）詹事府の官は翰林官が官位を進めるために就任するもので、兩者の間に仕事上の區別はなく、少詹事は侍講學士を、左右庶子は侍讀・侍講を、左右諭德は修撰を、左右中允は編修を、左右贊善は檢討を、洗馬は修撰を兼帶するのが普通である（王雲松前掲稿、第三七―三八頁）。このときも詹事府の官も官員分別の對象とされており、ここでは翰林官の一つに含めて數えている。

（23）翰林院の修撰・編修・檢討は定員がないため、このときの翰林官の全人員の正確な數を知るのは困難である。ここでは便宜的に、官員分別の對象となった人員の數を擧げておくと、『北遊錄』によれば、順治一〇年（一六五三）は六一名（紀聞下、試定詞臣）、順治一二年（一六五五）は四八名（紀聞下、御試詞臣）となる。なお順治一五年（一六五八）は不明で總數を知ることができない。

（24）『清實錄』順治一二年一〇月甲子條。初、吏部遵諭、查科道經制員額及見在缺員。六科原設（中略）共三十員、又未奉上諭外用之先、六科共缺五員。（中略）各道御史（中略）共二十員、（中略）又未奉上諭外用之先、止缺一員。

（25）Lui, 1981, op. cit., p. 87、邸永君前掲書、第一三九-一四〇頁、宋秉仁前掲稿、第三一五-三一八頁。

（26）『清實錄』順治一二年九月巳亥條。

（27）『清實錄』順治一二年一一月戊申條。都察院題請考補順天巡按、得旨、（中略）以後、科道官考選差遣・內陞外轉、俱候朕裁定、永著爲例。

（28）前注（27）及び『康熙會典』卷八、吏部六、漢缺選法。（順治）十四年題准、吏部司官內陞外轉、照科道例、題請欽定。

（29）武玉梅前掲書第二六頁。

（30）ただし、これには滿人の麻勒吉の働き掛けもあった。『北遊錄』紀聞下、御試詞臣を參照。

（31）城井隆志前掲一九八五年稿、第六四-七三頁。

（32）前注（31）及び城井隆志「萬曆三十年代における沈一貫の政治と黨爭」（『史淵』第一二二輯、一九八五年）、第一二八-一三〇頁。

（33）『春明夢餘錄』卷二五、六科。崇禎三年九月諭、（中略）卽如陞轉京堂、本以酬勞獎賢、今則科道吏部司官視爲固有、不論賢否、循例必得。至於監司・知府、體統官階、均屬隆重。祖宗時、特選朝臣有才望者爲之。何以今日輕鄙若此。背違舊制、恬習囂風、莫此爲甚。

（34）『北遊錄』紀聞下、陳名夏。

（35）『碑傳集』卷六三、曹公申吉墓誌銘。

（36）Lui, 1979, op. cit., pp. 74 も、翰林院編修の秦鈺が道員職への轉出を喜ばず、周圍も彼に同情的だったというケースを擧げている。また呂氏は、清初には京官の地位がなお威信を保持していたと述べており、「內外輕重」の觀點に沿った見方も示している（pp. 41-42）。

（37）城井隆志前掲一九九三年稿、第二八五-二八七頁。

（38）王雲松前掲論稿、第三九頁、及び以下の『栖雲閣文集』卷六、賀劉憲石先生擢少宰序の記事を參照。

新政以銓翰臺諫補方面、俟敭歷有成勞、入掌京堂、制至善也。

(39)『清實錄』順治一二年九月辛卯條。諭吏部。前朕以京官習知法度、外官諳練民情、內外敭歷、方見眞才。故將翰林官酌量外轉。今山東分巡東昌道副使傅維麟・河南提學參議張天植、愛民敎士、治行兼優、且學問素裕、著以京官用。

(40)武玉梅前掲書、第二七頁はこれとは逆に、傅維麟・張天植の良好な政績を見て初めて、順治帝が內外互用の人事の效果を認識するようになり、定制化されるに至ったとするが、筆者の理解は本文に述べた通りであり、氏とは見解を異にしている。

(41)こうした加級の數が、官員の成績を數値化して表示する意味を有したことは、拙稿「清初地方官の考課制度とその變化 ――考成と大計を中心として――」(『史林』第八〇卷第六號、二〇〇二年)を參照。また、これとも密接に關連する考成法システム全般については、拙稿および John R Watt, The District Magistrate in Late Imperial China, Columbia University Press, 1972 を參照(拙稿發表時この研究を見落としていた)。

(42)『清實錄』順治一二年九月己亥條。(上略)俱才優經濟、堪任養民、各照外轉應得職銜、陞一級用。

(43)『(乾隆)臺規』卷七、陞轉。順治元年至十一年、漢御史內陞外轉、俱由都察院論資俸酌定、送吏部陞轉。(中略)順治十二年、奉旨、以後(中略)朕俱裁定、永著爲例。

(44)Lui, 1979, op. cit., pp. 40-41 には、內外互用の人事は當初は順調に行われていたが、順治時代末年に至って、中央ポストの不足のため機能しなくなったという指摘がある。本稿は後述するように、順治時代の早い段階から、昇進ポストを賄えなくなっていたという立場に立つが、さらにそれに加えて、內陞外轉のコースとの相互關係を探ることで、漢人官僚の人事に對する通念をより明確にしたいと考えている。

(45)王熙が都察院左都御史に在職した、康熙五年(一六六六)から七年(一六六八)の間に繫年される。

(46)『(乾隆八年)臺規』卷七、陞轉。康熙九年八月、掌河南道李之芳內陞、奉旨、以前內陞各官、未補用者尙多。李之芳著以內陞應得品級留原任。

(47)『午亭文編』卷三六、田司農壽序。拔置西臺御史。今上卽阼重諫官、察知公賢、內陞京卿。是時、京朝官途壅不得補。詔以京卿品秩參補科道。

(48)『本朝則例類編』吏部卷上、會推、疏通京師、康熙七年一一月。一、和碩康親王等題、(中略)又鴻臚寺卿員缺旣係小四品、亦應將內陞科道官員補授。奉旨、據奏(中略)餘依議。

(49)『(乾隆)臺規』卷七、陞轉。康熙一二年題准、給事中內陞、亦得補授太常寺少卿等缺。

(50)『(乾隆)臺規』卷七、陞轉。康熙十一年題准、內陞官員、借補五品京堂、仍與小四品京堂、論俸陞轉。

(51)『王文靖公集』卷一、疏通內陞疏。外轉者遇缺先補、早得效用。

(52)『(乾隆)臺規』卷七、陞轉。(康熙一一年)又題准、科道外轉官、不必驗到、於單月遇缺先補。

(53)『康熙會典』卷八、吏部六、漢缺選法。康熙三年議准、小四品京官員缺、京官陞補五員之後、將司道應內陞各官、開列題請。

胡健國前掲稿にもこの規定への言及がある(第七六頁)。ただし、氏がこれを取り上げたのが、「內外輕重」の觀點を強調するためであったのに對し、本稿はそれを越えて、「內外互用」と「內陞外轉」という新舊二つのエリートコースを對比することに焦點を當てている點を了解されたい。

(54)『清實錄』順治一三年二月乙卯條。

(55)たとえば、「補外轉御史張時成爲廣東布政使參議・督糧道」(『清實錄』順治一四年五月丁未條)など。

(56)『清實錄』順治一二年九月戊申條。吏部議奏、翰林官外陞銜、(中略)。又議、部寺科道官外陞職銜、(下略)。

(57)上疏中の「現任禮部尙書吳正治・侍郎金鉉」という文言から、兩者の

在職期間が重なる康熙一七年（一六七八）から二一年（一六八二）の間に繫年される。

(58)『康熙會典』卷八、吏部六、漢缺選法。凡司道內陞、舊例、每年內陞三人。

(59)『康熙會典』卷八、吏部六、漢缺選法。（順治）十三年議准、每年內陞四人。

(60)『康熙會典』卷八、吏部六、漢缺選法。（順治）十七年議准、必歷練三・四任、曾擧卓異、或有大功、及實薦多者、方准內陞、每年定額二人。

(61)朱汝珍撰、民國中、中央刻經院排印。翰林院庶吉士の姓名を科擧登第の年ごとに列擧し、字號、本籍地、初任官と最終官、文集があればその書名まで併せて記載しており、工具書として非常に利用價値が高い。『淸代傳記叢刊・學林類』一八（明文書局、一九八五年）に影印があったが、近年、『淸代翰林名錄』というタイトルで標點本が出版されている（北京燕山出版社、二〇〇八年）。

(62)『康熙會典』卷八、吏部六、漢缺選法。（順治）十二年議准、（中略）其餘司道、由科目出身・曾擧卓異・及俸深有薦者、方准內陞。

順治一二年（一六五五）には、京堂ポストへの昇進が許される資格を、科擧出身、卓異の薦擧、長期の勤務經驗、推薦を得ている者に限っており、既に中央への復歸人事を抑制する動きが始まったことを示すものである。

(63)同前注（60）（62）。

(64)同前注（62）。

(65)『淸實錄』順治一六年九月乙酉條。

(66)『淸實錄』順治一八年九月癸巳條。

(67)『學源堂文集』卷一五、請復詞林互轉之例疏。蓋因三次外轉之後、玉署寥々。

(68)『康熙起居注』康熙一九年一月二一日辛亥條。如此不職、若不分勸懲、何以大破積習、而使知勉勵乎。

(69)『康熙起居注』康熙一九年一月二二日壬子條、一月三〇日庚申條。

(70)『康熙起居注』康熙一九年一月一七日丁未條、一月二一日辛亥條。

(71)『康熙起居注』康熙一九年一月一七日丙辰條。

(72)『本朝則例類編』吏部卷上、授職、詞林外轉、康熙二五年八月。一、吏部覆翰林院題、嗣後、將翰林院侍讀・侍講以下幷詹事府庶子以下各官、翰林院・詹事府於本年起每年八月內、開列具題、恭候欽定數員調外用。該衙門移咨、將庶子以同知用、侍讀・侍講・諭德・洗馬以鹽運司運副・鹽課司提擧用、中允・贊善・修撰以通判・都司經歷・都司斷事・布政司經歷・布政司理問・鹽運司運判用、編修・檢討以按察司經歷・布政司都事・鹽運司經歷用。（中略）奉旨依議。

(73)『康熙起居注』康熙二七年一二月五日甲辰條。上曰、翰林官員以知府用、爾等以爲何如。王熙奏曰、知府係四品官、將修撰・編修・檢討補用、此皆皇上之恩。（中略）以翰林官李濤・丁廷楗・汪楫三人（中略）補授知府畢。

(74)『康熙起居注』康熙二七年一〇月七日丙午條。又翰林院題、翰林院官外轉。上曰、翰林官著停止外轉。

(75)『皇朝文獻通考』卷五五、選擧考九、擧官。

(76)『欽定臺規』卷四〇、通例二、陞轉。このとき、從來のように毎年ではなく、三年に一度の擧行に改められている。

(77)『欽定臺規』卷四〇、通例二、陞轉。また吏部の官の內陞外轉も、これに先立つ康熙四〇年（一七〇一）に撤廢されている（『本朝則例類編』吏部卷上、選法、吏部司官停止內陞外轉）。

(78)これを「九轉成丹說」といい、京官ポストの滯留と關連付けた說明が、邸永君前揭書、第一四五頁にある。

(79)『藤陰雜記』卷二。員外內用、九階方得四品、故有九轉丹成之號。謂員外・郎中・御史・掌道・給事中・掌科・鴻少・光少・通參也。餘惟越通參、八階遍歷、整二十年、方轉四品。

(80) 胡健國前掲稿、第七七頁。また Lui, 1979, op. cit., pp. 41 にも、一九世紀には地方ポストに就くことが望まれるようになったという指摘がある。

(81) 胡健國前掲稿、第七七頁。

(82) 胡健國前掲稿、第七七頁。

(補注) 湯熙勇「清初道員的任用及其相關問題」(『人文及社會科學集刊』第六巻第一期、一九九三年)にも、康熙一八年・二五年の論議の事實經過について言及があった。あわせて參照されたい。