

军令部与战时参谋人事

叶 铭

内容提要 军令部是抗战时期军事委员会下辖四个主要部门之一,扮演战时总参谋部的角色。为有效发挥自身作用,完成战时职能,军令部致力于建立中国的参谋系统,这也是战时中国军事现代化的尝试。由于战时特殊环境,以及中国军队参谋地位较低的传统,更由于战时国军军事机构在权责方面划分不清的先天不足,战时国军参谋人事存在两大缺点:参谋人才匮乏;参谋人事管理混乱。军令部努力完善参谋人事制度,在战时参谋人员任用、晋升诸方面取得一定成效,但由于大环境使然,军令部参谋人事管理并未完全达成统制参谋之目标。

关键词 国军 军令部 参谋 军事教育 军队人事

抗战爆发后,战前中国军队业已存在的参谋人才匮乏现象更加凸显。军令部是“隶属于军事委员会,掌理国防及用兵事宜”^①的重要部门,职掌包含“参谋人员、陆军大学、测量总局及驻外武官之统辖与运用”。^②其致力于建立参谋系统,参谋人才则是建立参谋系统的基础,因此参谋人才的培养与人事管理是军令部承担的重要任务。

涉及战时参谋人事方面研究的论文、专著较少,目前只有张瑞德在《抗战时期的国军人事》等论著中有所涉及。^③张瑞德从人事措施方面考察了抗战时期参谋人事,为相关研究奠定了基础,但没有提及军令部发挥的作用。本文通过梳理中国第二历史档案馆所藏相关档案,军令部部长徐永昌日记以及其他相关史料,以军令部为核心阐述其在建立参谋培养体系,以及参谋人事管理诸方面的相关举措并对其效果进行初步评析。

一、战时国军参谋人事存在的问题

所谓“参谋”必须是“国内外陆海空军大学,及陆海空军军官学校毕业,学能优秀,思想纯正,体力健壮”^④的军事人员,参谋部被称为“军队大脑”,参谋人员自然就是脑细胞。然而,战时国军参

① 中国第二历史档案馆编:《中华民国史档案资料汇编》第5辑第2编,“军事”(1),江苏古籍出版社1998年版,第95页。

② 周美华编:《国民政府军政组织史料——军事委员会》(1),台北,“国史馆”1996年版,第79页。

③ 张瑞德:《抗战时期的国军人事》,台北,中研院近代史研究所1993年版;张瑞德:《抗战时期国军的参谋人员》,台北《中央研究院近代史研究所集刊》第24期下,1995年6月,第741—772页。

④ 参谋本部:《整理参谋人事暂行办法》(1937年6月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1402。

谋人事方面存在相当的问题,有些贯穿整个战争时期。

(一) 参谋人才缺乏

战时符合参谋任用资格的人才匮乏。根据国民政府颁布的相关法规^①,国军陆军参谋任职资格有诸多限制,高级参谋机构成员则要求是陆军大学(以下为行文方便或简称“陆大”)毕业,加之国军在参谋人才培养方面存在问题,造成适合参谋职务的人才较难寻觅。

据统计,抗战胜利前陆大毕业学员共 2100 人^②投身抗日战场。然而,战时中国各级参谋机构上尉以上参谋人员,编制人数就有 6238 人^③,中校以上中高级参谋人员编制人数也达 3000 人以上。换言之,抗战胜利以前培养出来的全部陆大毕业生,也无法满足各级参谋机构的编制要求,更何况很多陆大毕业生并没有担任参谋职务。

表 1 全国各级参谋编制员额与实有员额比较(1940 年)

级别	上将	中将	少将	上校	中校	少校	上尉	总计
编制员额	17	183	673	967	1397	1647	1354	6238
实有员额	3	89	592	711	954	1247	1078	4674
实有员额占编制员额比例	17.6%	48.6%	88.0%	73.5%	68.3%	75.7%	79.6%	74.9%

资料来源:军令部第三厅第一处:《廿九年全国各级参谋编制员额与实有员额比较图》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/309;《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。“实有员额”系指 1940 年 11 月 30 日以前业经呈报在案者。

由表 1 可见,1940 年各级参谋缺员达 25.1%,很多部队参谋实际上也根本不具备参谋任职资格。以第四、第七战区与昆明行营部队为例,1942 年其各级参谋完全不符合资格的比例达到 12.5%,全部符合参谋任职规则规定的也只有 77.5%。

表 2 第四、第七战区及昆明行营部队参谋学资统计表(1942 年)

学历	人数	占全体参谋人数百分比
陆大及参谋补习班毕业	41	22.5
军校或其他正式军校毕业	104	55
兵科专校毕业	16	10
学资不合规定	21	12.5

资料来源:龚作人:《军令部第三次参谋视察第四组报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2220。

即使是军令部本部机构也存在“参谋现尚缺乏。即以本处(军令部第一厅第三处)而论,科长中仅二人系陆大毕业生,而参谋中参谋班毕业生亦甚少,其余均系军校最近几期毕业生”^④的情况,

① 相关法规有:《整理参谋人事暂行办法》(1937 年 6 月)、《修正陆军参谋任职暂行规则》(1940 年 6 月)、《陆军参谋服务暂行规则》(1940 年 7 月)等。

② 参见江苏省政协文史资料委员会、中国第二历史档案馆编《民国时期的陆军大学》,江苏文史资料编辑部 1994 年版,第 49 页。这里的陆大毕业生指的是陆大正则班第 1 期开始到抗战结束第 18 期为止,以及特别班第 1 期至第 6 期投身抗战的大致人员。参见《陆大各期毕业学员服务动态统计表》(1944 年 10 月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/310。

③ 军令部第三厅第一处:《廿九年全国各级参谋编制员额与实有员额比较图》(1940 年),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/309。

④ 《学术研究会第十次会议记录》(1941 年 12 月 18 日),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2251。

所以各种参谋教育毕业生供不应求。赵秀昆回忆:“军令部(原参谋本部)调去了冯衍、蔡文治、赖光大、海竞强、赵秀昆等五人,大都是越级任职,如赖光大、赵秀昆等原为上尉,到军令部后即升任了中校参谋”,“冯衍、蔡文治到军令部不久,即担任了第一厅(主管作战)第一、第二处处长,负责筹划作战。这是很重要的位置”。^①

参谋人才匮乏,造成参谋教育机构毕业人员供不应求的现象。如果有相对统一的政治环境以及完善的人事制度保障,尚可规范人才流动。然而,战时的中国无论在政治环境还是在人事管理上都存在很多不足,造成人事管理与人际关系有很大关联,这在一定程度上加大了参谋人事管理的难度。其结果就是破坏各部队参谋人事平衡,恶化参谋人事环境。

(二)参谋人事管理混乱

战时国军参谋人事管理存在种种乱象,大致可归纳为以下三点:

首先,军令部不能切实分配参谋教育机构毕业学员。军令部曾经提出“在人事上,军令部为全国参谋人员之总枢纽,不特各参谋须与军令部保持密切连[联]系,军令部亦须能确实掌握各参谋”^②,因而要求陆军大学毕业生由军令部统一分配。但由于抗战时期参谋人才非常缺乏,实际情况则是陆大毕业生尚未毕业,即已被罗致一空,甚至有些战区(如第六战区)以原阶级调用,学员均不愿前往。^③也出现被分配至军令部的陆大第16期毕业学员及参谋补习班、特别班毕业学员,到职后不久纷纷求去的情形。^④这些严重破坏人事制度的举动最终惊动了蒋介石,他再三告诫陆大学员毕业后,要遵守政府的分配调度。^⑤

其次,军令部在参谋人事管理上权责分离,不能有效吸引陆大毕业的参谋人才。按照军令部设想,参谋资格核委应当完全由其主导,各级参谋教育机构毕业人员亦理应由其分配,然而在实际运作中,由于军官铨叙权在军政部,军令部的设想无形中“动了军政部的奶酪”,因此军政部不愿意放弃各级参谋机构毕业人员的人事管理权。直到1944年,“(军政部)铨叙厅函以奉总长批准,嗣后对于陆军大学校及各参补班学员分发由本部先拟分发表呈会核定,由该厅承办会令分发”,军令部认为“分发名单既由会核定亦即铨厅有更改权,将使本部统制任用不能彻底”。^⑥而在军政部拟定1942年制师的编制中,出现“越俎代谋分割幕僚业务,致使幕僚长事权既小,上官又多,不但幕僚长人员形同虚设,且使主官更须顾及部内之琐事。副主官如有所见亦只能供[贡]献于主官,而不能直接指导参谋长,以免令出多门……削减参谋长之事权仅为教育(训练即教育)与作战(似单指作战命令)二事,仅如民国十八九年师司令部编制内参谋处中一中(少)校参谋之职责及德日师中作战主任参谋(少校阶级)之地位相同”。^⑦这样使师一级参谋职务更加丧失吸引力。由于管理权和人事权的分离,无形之中加大军令部人事管理的难度。

从表3所列20名陆大毕业生任职情况来看,担任参谋职务的有13名,占该表总人数的65%。即使这样,至少仍有35%的陆大毕业学员并没有担任参谋职务,这意味着军令部并不能切实将陆军大学毕业生分发到参谋机构中去。

① 赵秀昆:《陆大漫忆》,江苏省政协文史资料委员会、中国第二历史档案馆编:《民国时期的陆军大学》,第100—101页。

② 《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。

③ 万耀煌:《万耀煌将军日记》下,台北,湖北文献社1978年版,第215页,转引自张瑞德《抗战时期国军的参谋人员》,台北《中央研究院近代史研究所集刊》第24期下,1995年6月,第759页。

④ 《军令部人事管理会议记录》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2211。

⑤ 参见蒋介石《陆大学员为学办事之要道》,秦孝仪主编:《总统蒋公思想言论总集》第20卷,台北,“中央”文物供应社1966年版,第111页。

⑥ 《军令部第十二次部务会报记录》(1944年2月15日),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2247。

⑦ 《军政部卅一年师加强编制之错误各点》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2346。

表3 军令部调查陆军大学毕业学员现状调查表(1938年)

姓名	期别	年龄	现任职务
於 达	九	44	侍从室第二组少将组长
侯志磐	十四	30	侍从室第六组中校参谋
马涤心	十五	30	同上
刘晴初	特别班第三期	44	第九战区司令长官部中将高参
赵子立	十四	30	第九战区司令长官部少将参谋处长
贺执圭	特别班第三期	39	第九战区司令长官部军务处长
戴 朴	十五	29	第九战区司令长官部参谋处上校参谋
唐生明	十二	33	湖南第三区行政督察专员兼司令
洪茂祥	十	35	六战区参谋处少将副处长
刘云瀚	十	38	六战区参谋处少将处长
彭诚格	十四	31	十七师少将参谋长
曹 登	十四	30	六战区参谋处三科上校科长
尹成言	十四	32	六战区参谋处一科上校科长
叶佩高	九	43	十一师中将师长
陈明仁	特三	45	预二师中将师长
林森木	十三	35	预二师上校团长
戴 坚	十三	35	预二师上校团长
田君健	特三期		暂编五师少将参谋长
吴 光	十四		一〇七师少将参谋长
汤建威	九		新三二师少将参谋长

资料来源:《军令部调查陆军大学毕业学员现状调查表》(1938年),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/86。

表4 全国各级司令部正副主官、幕僚编制人数及各校出身现有人数表(约1940年)

区分	编制人数	陆大	参谋班	军校	保定军校	各讲武堂	行伍
各行营及绥靖公署正副主任、各游击司令、各战区正副司令长官	76	8			54		
参谋长副参谋长	45	29			11		
参谋处长	27	15			8		
各集团军正副总司令	93	9		30	25	5	15
参谋长副参谋长	72	30			22		
参谋处长	36	18			8		
各军长副军长	216	64		80	47	20	
参谋长副参谋长	206	98	2	15	35	32	
各师长副师长	927	102	1	405	45	152	65
参谋长	309	117	5	95	20	52	5
各旅长	25	4					

资料来源:《全国各级司令部正副主官及幕僚编制人数及各校出身现有人数表》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1420。

最后,不能按照规则任免核委参谋人员,无法保证参谋质量。

由表4可以看出,在这一阶段,国军大量担任高级参谋职务的军官不符合参谋任职规则。如战区一级的参谋长与副参谋长尽管有64%出自陆大,但仍有36%并非出自陆大。参谋处长出自陆大的比例更低,只有56%,集团军参谋长、副参谋长自陆大毕业的比例只有42%,参谋处长毕业自陆大的50%,比例略高。军参谋长、副参谋长一级中,出身陆大的为48%,出身参谋班的仅为1%弱,这意味着,只有不到半数的军参谋长符合参谋任职条件。师参谋长中,出身陆大的占38%,来自参谋班的为2%,即有40%的师参谋长符合参谋任职条件,令人吃惊的是竟然有2%的师参谋长出身行伍。可见,越是高级司令部,其参谋人员中陆军大学毕业学员越多。反倒是对实际作战非常重要的师一级参谋长中,陆大毕业生所占比例最小,甚至有行伍出身的军官担任参谋长,这完全不符合参谋任职规则。虽然学历与能力并不能完全画上等号,但当时“各部队多数主官感时代之需要,业务之繁重,单位之增加,指挥之困难,已知参谋之重要,逐渐信任。惟参谋人才物色匪易,尤以低级参谋求得适当者更属寥寥”,且“如参谋长或处长系陆大毕业者,其业务指导比较得体,工作效能亦比较增强”^①,因此,战时国军有将近一半高级参谋人员并非陆大出身,很大程度阻碍了军令部的业务开展。如果担任各级主官的陆大毕业人员能够充实高级参谋机构,对国军战时参谋业务开展无疑将有很大促进作用。

由于无法按照规则资格甄别参谋人员,军令部曾指出“各部队对参谋人事大多忽视,甚至有以文人任参谋或以参谋任私人秘书之各种不良现象”,这种现象的后果就是参谋素质低下。“军令部……对于参谋人员素质的提高,已不遗余力。如各级司令部参谋长,经两年来之调整,其素质已逐渐提高。惟尚有十分之一二人员,仍不合目前之规定。至于各级参谋人员,以人才过于缺乏,滥竽充数者尚多,以致业务推进困难,地位亦日趋低落。查资历可考者四五二〇员参谋中,竟有一二七三员,不适合参谋任职规则之规定。换言之,即有三分之一以上参谋,须加淘汰。至于所谓适合规定之参谋,其中仅有四百八十一员,卒业陆大,成绩尚属优秀。其余人员,大半卒业于军官学校,短期军训班出身者亦有之。除间有优秀者外,一般学识经验不足,能力薄弱,与所要求之参谋水准,均相差甚远”。^②

由于不能切实掌握参谋职务的任免,军令部指出“部队长所罗致之参谋人材[才],其升迁调补之权必操之于部队长,军令部统制困难;参谋品格,率多轻视;成部队长私人之幕僚,其所办业务,亦必以部队长意旨为意旨,参谋业务不能上轨道;部队长及参谋人员对军令部之信仰减低,参谋系统无法建立;滥竽充数之参谋过多;参谋处变成一庞杂之机构;参谋地位日趋降低;由于全国额定之参谋人员太多,参谋首脑部无从个个予以考核,整理训练,亦感困难”。^③

军令部曾发现“十六个单位额设参谋中,经本部备有案者,仅五二员,尚有一四七员参谋,均未经本部核准任职。换言之,充任‘黑官’之参谋,竟达全数人员四分之三。原因在于:一方面由于部队人事异动太快,参谋每不能奉到本部任命;另一方面部队长尚未能彻底明了本部统制参谋人事之重要性”。^④盛文的经历可以说明军令部参谋人事管理上的弱势。1940年天水行营撤销,他的“出处有三个选择:其一是胡先生请我出任三十四集团军参谋长,另则为李默庵请我到湘鄂赣边区总指挥部任副总指挥兼参谋长,再则为何敬之和徐永昌亲自见我,希望我到中央军令部第一厅暂任副厅

① 《第二次视察部队参谋第一组报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2218。

② 《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。

③ 《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。

④ 莫作人:《军令部第三次参谋视察第四组报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2220。

长”,何应钦和徐永昌亲自劝他说“军令部急需对战场有经验的军官,过去许多没带兵,没作过战的军官都有缺点,希望你能来”,许诺“任为副厅长,对我只是暂时的委屈”,然而由于“李默庵频频来电催促,我(盛文——引者注)决定赴江西就任”。^①作为参谋人事管理主管机构的军令部,竟不能将由其管辖的参谋人员盛文留下供职,军令部管理人事的窘况可见一斑。

军令部自认“参谋长之地位则较各国为低,职权亦较各国为微,复以主官多不善运用参谋,事事均喜躬亲处理,以致纵有优秀之参谋长,亦不易尽其职责,而非优秀者则藉此敷衍塞责”。^②这种环境,使“国军向有重主官轻幕僚的积习,部队中如以一上尉连长调升少校参谋,许多人则认为是明升暗降”。^③参谋地位不显,相关人才当然不愿担任参谋职务,最终的结果就是参谋人员素质低下。由于国军参谋人员整体素质偏低,必然连累国军参谋主管机构军令部的地位。军令部为扭转这种局面,必须采取措施提高参谋质量、强化参谋地位。因此,由参谋主管机关军令部出面颁布法规,实行参谋统制势在必行。

二、战时军令部人事管理制度与效果

军令部战时建立参谋系统的基础是对参谋人事进行有效管理。参谋人事管理要完成“1. 参谋人员之任免必须遵照委座三德江电^④及修正陆军参谋任职暂行规则由军令部审核办理之。2. 参谋人员之资格必须适合修正陆军参谋任职暂行规则第二条之规定。3. 参谋人员之职权应以陆军参谋服务暂行规则为准则。4. 各部对陆军参谋考核及调职暂行办法应切实施行。5. 全般参谋人事由军令部统筹调整之各部队长及幕僚长得陈述改进意见”^⑤等目标,做到“机关部队各级幕僚之运用与教育必须由中央军令机关切实统制”。

(一) 军令部参谋人事管理规定

军令部在参谋人事方面制定了一系列规定,这些规定是军令部实行参谋人事管理的基础与保证。

1. 陆大毕业生分配管理

张瑞德认为,当时陆大毕业学员分配时按学缘、业缘、地缘,即以某一地区、派系或历史为用人标准。^⑥抗战初期,陆大毕业学员分配时确曾有过这样的现象。为改变这种状况,军令部试图探索解决之道。“陆军大学当时受军事委员会军令部指挥,也曾企图效仿德国,把军队的指挥实权操纵在军令部”。^⑦军令部决定学习德国参谋系统,成立参谋团^⑧,借此把军队的指挥权操纵在军令部。

① 张朋园、林泉、张俊宏访问,张俊宏记录:《盛文先生访问记录》,台北,中研院近代史研究所1989年版,第10—11页。

② 《参谋长职权之意见具申》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2438。

③ 《六十九军一八一师师长张雨亭文》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/59。

④ 《国民政府军事委员会渝令卅三德字第三〇三四号代电》,中国第二历史档案馆藏,军政部档案,773/859。主要内容是:凡陆大学员毕业时,不发文凭,待其到分配机关、部队服务满三个月后,由机关、部队主管将其所任职务呈报军令部,并请发给文凭,不遵令前往分配机关而自行活动者,即不发文凭,并取消其学籍;各机关、部队,也不得以较高阶级相罗致,否则一经查出,即将该主管长官予以惩办。

⑤ 《建立参谋系统之重要性及本部统制参谋之意义》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2220。

⑥ 张瑞德:《抗战时期国军的参谋人员》,台北《中央研究院近代史研究所集刊》第24期下,1995年6月,第758页。

⑦ 邓锡沆:《陆军大学第十八期的片断记忆》,文闻编:《旧中国军事院校秘档》,中国文史出版社2006年版,第178页。

⑧ 所谓参谋团,是当时德国的军事人事制度,即德国陆军大学毕业的学员一律由其参谋本部统一调配,即使分发到各部队任职后,也受参谋本部的直接指挥。参谋长及参谋人员由参谋本部派到各部队去,可以用参谋本部的名义指挥部队,这样参谋人员及参谋长实际上掌握了部队的指挥大权。参见邓锡沆《陆军大学第十八期的片断记忆》,文闻编:《旧中国军事院校秘档》,第178页。

军令部预备“从陆大每期毕业学员择百分之二十,通过淘汰,仅留百分之四、五之最优参谋军官在统帅部服务,一旦遇有战争则使之出任战斗序列部队之各级指挥官或幕僚长”,决定“本部因参考此种办法并参酌我国实际情形以陆大学员为主以参谋补习班学员为辅组织国军参谋团以着手建立我国之参谋系统”。^①同时“颁布《国军参谋团组织纲要》《国军参谋团实施细则》《国军最优参谋军官资格审查委员会组织暂行办法及各项表式》,调查联络陆大毕业学员并登记”^②,着手成立参谋团以真正实现对陆军大学及各级参谋教育机构毕业学员分配的统制。陆军大学教育长万耀煌将军则决定“自第十七期入学起,将全部学员调为军令部入学附员,薪饷、服装、补给均由军令部发给,不许兼差,毕业后分发也由军令部统一办理”。^③通过这些法规与措施,军令部力图建立参谋组织,严格掌控各级参谋教育机构毕业学员的分配与服役状况,从源头上统制参谋人事。

2. 参谋任职资格及核准

随着参谋教育的实施及军令部在人事方面逐渐走上正轨,参谋人员素质自当不同于普通军事人员。严格限定参谋资格,遴选优秀人才进入参谋机构,不但是战时参谋业务的保障,也为军令部在指挥系统中地位的提高创造条件。

首先,严格限定参谋人员资格。对各级参谋机构参谋任职划定原则,是军令部提升参谋素质进而提高参谋地位的举措,严格参谋资格限定,方可吸收高素质军事人才进入各级参谋机构。故而,军令部在参谋任职规则中将参谋人员的资格定为“必须国内外陆海空军大学,及陆海空军军官学校毕业,学能优秀,思想纯正,体力健壮”,具体而言,战时军令部规定参谋人员任职资格为“(一)曾在国内外陆军大学校毕业者,(二)曾受陆军大学附设参谋补习班教育者,(三)曾在国内外陆军军官学校或各专门学校毕业,并任军职一年半以上者,(四)与军官学校相当之其他军事学校修业年限在一年以上,毕业后曾任军职二年以上,有参谋能力者”。^④其原则是“各部队参谋长、参谋处长、作战科长(或作战参谋)以选用陆大毕业学员为原则,但无适当人选时,得第二条第二、三两项规定资格之一办理。各独立单位长官,于每期考绩时,应照第二条所列资格,将所属适任参谋人员,密呈(咨)军令部核办”。至此,军令部在人事管理上有规则可依。

其次,制定严格任职条件及核委人事资格。这不但确保参谋人员素质,同时也树立军令部自身的权威。为掌控参谋人员人事审核权,军令部规定“依照全国参谋职缺,分别官阶,以若干倍额,选定适任各级参谋人员,造具名册,呈送军事委员会备查,并于每届定期任职以前,将增删人员具报,每经若干年,则更新上项名册。各级参谋之任职,由军令部在第五条适任人员内遴选,呈军委会核准后,照一般任命程序办理。各级参谋,经审核呈准后,得由军令部分别令(咨)该管独立单位长官遵(查)照。各级参谋,经军令部审核呈准后,即由军令部统制任用之,如调其他队职时,须经军令部审核同意,并将第五条规定参谋人员名册更正之。各级参谋有因故离职或停职者,应由该管独立单位长官,将其原因及所派代理人员,呈(咨)军令部转报军事委员会查核”。^⑤军令部于1940年在最高幕僚会议上提出“修正各级参谋任职程序,并申令各部队机关以后对于各级参谋,未经本部核准不得任用案”,最终决议为“各级参谋任职程序,自少校以上一概由会给委并通令各部队机关确遵参谋任职规则第三条至第五条之规定及储备参谋人材〔才〕之办法,将所属适任参谋人员按月送

① 《军令部关于创立参谋团的工作报告》(1942年10月—1943年10月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2481。

② 《军令部关于创立参谋团的工作报告》(1942年10月—1943年10月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2481。

③ 万耀煌:《万耀煌将军日记》下,第215—216页,转引自张瑞德《抗战时期国军的参谋人员》,台北《中央研究院近代史研究所集刊》第24期下,1995年6月,第759页。

④ 《修正陆军参谋任职暂行规则》(1940年6月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2197。

⑤ 《修正陆军参谋任职暂行规则》(1940年6月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2197。

军令部审核备案,凡未经军令部审核者不得选用”。^① 具体而言,军令部规定“将官全国,上校战区,少校以下集团军内”,“先从军令部各级参谋及部队上校以上着手;调职人员先报请军令部审核决定后,会同铨叙厅办理之”^②的政策。同时确立“调整师参谋将校之任免升调,概由军令部拟定,呈请军事委员会办理。各师长对此仅有建议权,藉供军令部选择,而不能必其采纳。调整师以外各机关部队参谋将校之任免升调,暂时仍采各该主官之意见。但军令部认为必要时,亦得迳〔径〕行选任,各该主官不得借故拒绝。调整师现任之参谋将校,应由军令部详加考复”^③,“军令部应按期派员至各部队及各机关视察,对参谋人事业务等施以缜密之考察与调整”。^④ 把握人事审核权,是人事管理具体措施,军令部掌控审核权,也就有了控制参谋人事的利器。

最后,军令部明确规划参谋员额,调整参谋编制。军令部认为“欧洲各国参谋人员,以资格限制甚〔甚〕严,地位亦极崇高。故无论机关部队,参谋人员之设置为数极少。其设置原则不出以下二点:(1)各级司令部中确定办理参谋业务者,始得称为参谋,且员额最少。(2)参谋之外必要时设助理官辅助之”,而国军“各部分编制均设有参谋,名额过多,使用过广,以致发生以下缺点:(1)供不应求,选任失之于滥。(2)员额过多,养成不易,统制不确实。(3)选任既易失之于滥,则参谋地位不易提高。(4)因统制不确实,致参谋系统不易建立”。^⑤ 战争爆发后国军军队屡次扩充,客观上需要大量参谋人员满足军队编制要求。然而这一方面导致参谋人员泛滥,另一方面淡化了参谋职务本身的专业性。直接后果则是编制庞大,人员却不符合任职资格,参谋地位有下降的危险。有鉴于此,徐永昌提议“(一)确定设置参谋范围;(二)核定各级司令部设置参谋员额;(三)增设助理官名义;(四)凡编制设有参谋之各机关部队须先送本部初核可否”。^⑥ 其中参谋范围为“(甲)研究并指导国防作战之中央军事首脑机关(军令部全部,军政部、军训部及其他有关机关之一部);(乙)国防作战指导战略单位以上之各级司令部。凡不属于此业务范围之机关或部队以不设参谋为原则”。^⑦

表5 现在编制所设参谋员额与改编后拟设参谋员额比较表(1945年)

名称	单位数	现有编制每单位参谋数	小计	改编后拟设每单位参谋数	小计
战区司令长官部	9	38	342	25	225
集团军总司令部	38	27	1026	13	494
军司令部	109	11	1199	9	981
师司令部	319	5	1595	4	1276
独立旅部	31	3	93	3	93
合计			4255		3069

资料来源:《司令部参谋员额案》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2231。

这样,通过划定参谋职务范围,缩减参谋人员员额,方能规范参谋任用资格与程序,保证参谋人员的素质。

① 《军事委员会最高幕僚会议第十四次会议记录》(1940年5月8日),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/110。

② 《第三次部队参谋视察关于参谋人事之参考材料》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2221。

③ 参谋本部:《整理参谋人事暂行办法》(1937年6月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1402。

④ 参谋本部:《整理参谋人事暂行办法》(1937年6月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1402。

⑤ 《司令部参谋员额案》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2231。

⑥ 《拟减少各级司令部参谋员额案》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2183;《司令部参谋员额案》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2231。

⑦ 《司令部参谋员额案》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2231。

3. 参谋人事实施路径

军令部为加强人事管理,采取了一系列措施以增进参谋人员的积极性,这些措施主要包括规范参谋调职、参谋考核及参谋待遇三大方面。

(1) 参谋调职

军官升迁调补是人事流动的重要手段,所谓参谋调职,主要是指参谋在不同职级之间,以及幕僚与队职之间的升迁调动。

军令部必须通过保障参谋人员的升迁晋职以提升参谋人员地位。理论上,“相互调职,以幕僚调队职多能胜任,以队职调幕僚,能胜任者实鲜”^①,也就是说,参谋人员可以胜任上一级指挥职位,而指挥人员则不能胜任上一级参谋职位。因此,军令部认为“欲求调职能彻底实施,似须先从中下级军官做起;规定幕僚未任队职,或主官未任幕僚者,不得晋升上级职位”。^② 参谋调职的实施方式为“1. 规定少校以下者由师报部行之,中(上)校由军或集团军报部行之,上校以上者由部强制施行(但须对调适当,如未曾充任连长之上尉参谋只可适时调任连长,已有连长经历者则可调升营长以昭公允);2. 选定人事上为健全部队确实施行,如某参谋应于何时调充参谋由本部预为指示”。^③ 调职方法为“直线升级(优秀人才逐步直升至上校);曲线升级(主官幕僚长之互调升级)”。^④ 一方面在人事方面避免参谋人员永远做参谋人员,指挥人员永远做指挥人员的固有模式,另一方面在实际运行中促进参谋与指挥人员相互熟悉对方的业务。通过参谋调职,不但使军官具备各种职务的经历,而不长久停滞于某一职务,同时参谋人员也有晋升前景。徐永昌曾经举例说明不实行调职的危害性,“新毕业生勒令留校任队长等职是因调不来部队尉官来校结果所至此……向任何处变动职务皆受相当限制,戕害人才莫此为甚”。^⑤ 为确保参谋调职的进行,防止参谋长与主官之间同进退,造成不利于军令部统制的局面,军令部特别规定“一、主官调职不得随带所属之参谋人员去职。二、参谋人员亦不得随主官同进退。三、上级司令部主官参谋长于下一级主官调职时应严令其所属参谋人员不准藉故离职”^⑥,从法规上防止参谋私人化的现象。

(2) 参谋考核

实施定期考核,是检验参谋人员素质与能力的必要手段。军令部规定“参谋长应将所属参谋之考成,正确评判,按照规定,密报主官转呈军令部。各部队受兵科召集教育之人员,回部队时,该部队参谋长及主管教育之参谋,应注意使将该兵科学术,立即介绍予部队,以期普及”。^⑦ 军令部同时还要求“对每个参谋长之品行、学问、能力都要大体认识。其方法应就其报告及资历或其他项目,从各方面予以考察。如师参谋长成绩之优劣,亦可由军参谋长调查得之。总之要事事求主动,设法达成任务才有功效。可言三厅可随时召集主管人员督促查询”,并且由“三厅一处研究一种卡片,将各级参谋长之出身、资历及历任服务机关之成绩详细调查登记,俾便稽考”^⑧,借此掌握各级参谋人员情况。这种定期考核使军令部掌握参谋素质的状况,以之为参谋任免的依据。

① 《军事委员会铨叙厅厅长吴思远 1941 年 9 月 30 日致军令部函》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2217。

② 龚作人:《军令部第三次参谋视察第四组报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2220。

③ 《第二次视察部队参谋各组报告书摘要》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2218。

④ 《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。所谓直线晋升,是指由参谋而科长,而课长,而参谋主任、副参谋长、参谋长。所谓曲线晋升,是指在指挥职(队职)和参谋职之间轮流调升者。

⑤ 徐永昌:《徐永昌日记》(手稿影印本)(7),1944 年 3 月 22 日,台北,中研院近代史研究所 1991 年版。

⑥ 《健全各级司令部参谋人员组织案》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2183。

⑦ 《陆军参谋服务暂行规则》(1940 年 7 月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2197。

⑧ 《军令部第三次部务会报记录》(1943 年 1 月 9 日),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2258。

(3) 参谋待遇

军令部在改善参谋人员待遇、提高参谋地位方面制定了一些规章制度,其主要内容大致为“1. 改善参谋停年与队职军官停年较严之待遇。2. 打破以参谋为清苦官吏,以队职为优厚差缺之观念;3. 改善参谋加薪与主管加给相差太远之待遇。4. 部队参谋多以队职官能力体力较弱,或犯有过失者调充,故参谋身份无形减低,应加改善”。^① 军令部提高参谋人员地位最关键的举措是规定参谋长的职责与责任,“明定‘参谋长为司令部之幕僚长,指挥司令部各处办理一切业务’,藉使主官得有闲暇思维大局,而主要之决策亦因各种理由办法,具由幕僚拟备,仅待主官抉择,即可施行……而我国目前因各级指挥官之素质低劣,采用此制之目的,不仅在辅助各级指挥官精力所不许,实更在补救各级指挥官能力所不及之人选。打破各国军中幕僚长仅对主官负责之通例,对于作战命令特规定应行副署,而科以连带之责任”。^② 这些措施旨在提升参谋人员地位,保障参谋人员利益,增加参谋人员服务的热情,最终吸引更多的人才服务参谋职务。

(二) 军令部参谋人事管理效果

军令部规范参谋人事目的在于“充实部队间之参谋人材[才],与调整全国参谋机构,使军队之神经中枢,臻于健全而巩固灵活,俾达成建军立国之使命”^③,检讨军令部统制参谋人事的效果与不足,可以深化战时参谋人事管理措施的认识。

1. 参谋分配统制的成效

为控制参谋来源,保证参谋人才进入参谋岗位,扩大军令部的影响,以便切实掌握参谋任免情况,军令部对参谋分配进行了严格的统制。其主要措施是控制陆军大学与各级参谋教育机构毕业学员的分配,三令五申陆大毕业学员“除应由部严加统制外,并应禁止部队私自征求”。^④ 据军令部1941年档案记载:“陆大及两参补班、谍训班毕业学员予以严格统制,按各机关部队需要之程度,分发至各单位服务,统计分发之学员,达二三三二员。陆大正班及特别班,六期:八四七;陆大参谋补习班,八期:九二二;谍报参谋训练班,三期:五五四”。^⑤ 1941年时“陆大毕业人员原为参谋之骨干,但实际上服参谋业务者仅约居四分之一,其余均担任队职”。^⑥ 也就是说,当时军令部仅仅能够基本保证各级参谋教育机构毕业学员服参谋役。但是,到了1944年,这一比例已经提高到62%,有了明显改观。

表6 陆大各期毕业学员服务动态统计表(1944年10月)

性质	幕僚	队职	政界	教官	其他	合计
人数	1355	307	203	108	215	2188

资料来源:军令部三厅一处制:《参谋人员各种统计图》(1944年),图12,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/310。

由表6可见,各部队参谋职务尤其是高级参谋职务中毕业于各级参谋教育机构的人员日益增多。如第二次参谋视察第二组(西南各战区)报告中提道:“视察之参谋计有中将级三员,少将级十七员,上校级十七员,中少校级九十四员,上尉级六十五员,所有军师参谋长及集团军参谋长、参谋

① 《军令部第三次视察参谋第一组总报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2219。

② 《参谋处战时业务》(1942年3月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2436。

③ 《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。

④ 《第二次视察部队参谋各组报告书摘要》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2218。

⑤ 《第三次部队参谋视察关于参谋人事之参考材料》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2221。

⑥ 《学术研究会第十次会议记录》(1941年12月18日),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2251。

处长、科长出身陆军大学者十分之六”^①,到抗战后期军令部挑选“军参谋长候选七十七员,均系陆大毕业,陆大教官候选六十三员,均系陆大毕业,师参谋长候选九十五员,陆大出身十七员,参补班出身六员”。^②对比抗战爆发前(1935年为例)、抗战爆发初期(1939年为例)、抗战后期(1944年为例)的国军中军、师参谋长出身,可以明显看出军令部各级参谋教育机构的贡献。

表7 军参谋长出身背景一览表

年份	出身	陆军大学	保定军校	中央军校	其他	不详	总计
1935		11(15.7%)	18(25.7%)	2(2.9%)	10(14.3%)	29(41.4%)	70
1939		58(62.4%)	22(23.7%)	4(4.3%)		9(9.7%)	93
1944		79(69.9%)	8(7.1%)	9(8.0%)	17(15.0%)		113

资料来源:委员长行营第一处统计室编:《全国海陆空军舰团队长以上主管概况表》,未注出版机构,1935年;《二十八年度各军师参谋长考成比较表》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/109;军令部三厅一处:《参谋人员各种统计图》(1944年),图2,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/310。

表8 师参谋长出身背景一览表

年份	出身	陆军大学	陆军大学参补班	兵科学学校	保定军校	中央军校	其他	不详	总计
1935		35(19.8%)			63(35.6%)	12(6.8%)	54(30.5%)	13(7.3%)	177
1939		97(48.0%)	1(0.5%)		25(12.4%)	41(20.3%)	38(18.8%)		202
1944		96(32.4%)	2(2.4%)	2(0.7%)	10(3.4%)	85(28.7%)	96(32.4%)		291

资料来源:委员长行营第一处统计室编:《全国海陆空军舰团队长以上主管概况表》;《二十八年度各军师参谋长考成比较表》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/109;军令部三厅一处:《参谋人员各种统计图》(1944年),图2,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/310。

由表7、表8可以看出,自1939年开始,军、师参谋长出自陆军大学的比例明显增加,参谋教育机构在抗战期间培养了大批中高级参谋人才,作用是明显的,而参谋统制则保障了参谋人才的分配。以军令部本身为例,到了抗战后期,军令部各厅、处、科主要负责人陆军大学出身比例大为增加。^③根据资料军令部除第四厅因专业性强,各处、科负责人多系出自测量专科学校外,其第一、二、三厅各处、科59名负责人中,出身陆军大学(包括国外陆军大学)的就有30人,占50%强。各厅正副厅长8人中有5人出身陆军大学。至于军令部部长、次长、办公室主任均毕业于陆军大学。^④这说明

① 《第二次视察部队参谋第二组报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2218。

② 《该部调查军师参谋长及陆大候选教育简历名册》(1945年),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/70。

③ 由郭汝瑰、刘劲持等人的回忆可以看出,战前最后一期以及抗战初期毕业的陆大毕业生在1944年前后均已出任军、师级参谋长或军令部处、科长职务,参见郭汝瑰《我在陆军大学(1932年—1937年)》,江苏省政协文史资料委员会、中国第二历史档案馆藏编:《民国时期的陆军大学》,第75页;刘劲持:《陆军大学第十一期内幕》,文阁编:《旧中国军事院校秘档》,第143页。李以匡回忆“抗战开始后建立了参谋系统,规定师一级的战略单位,师参谋长以上,一律要出身陆军大学毕业生,以便于统一战术思想及娴熟作战指挥业务,检讨成败教训……抗战开始实行参谋系统,规定参谋长一职要出身陆军大学,以便上下左右方面加强作战联系,特别是参谋本部(军令部、大本营)密切联系。”参见李以匡《记张发奎将军在抗日战场的轶事》,台北《传记文学》第69卷第1期,1996年7月,第55页。

④ 《军令部科长以上职员名册》(1944年),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/34。

陆军大学的确为抗战时期军令部及各级参谋机构培养了大批的中高级参谋人才。^①

军令部培养中低级参谋人才的教育机构是参谋补习班、特训班及参谋研究班、幕僚班,这些教育机构一则招收培训参谋人员较少^②,故而形成这样的局面:“额设参谋人员,师为七员,军十二员,集团军二十余员,若以全国之现有军队番号统计之,达六千二百余员。如再加以军事机关军师管区、游击部队、补训处、地方部队等,其员额约在七千人以上。惟实有参谋人员,军令部核备者,仅四六七四员,相差之数,不下二千余员”,这里所缺“二千余员”大都是中低级参谋^③,如果加上中尉及少尉级低级参谋,所缺员额数字将是惊人的。二则,参谋补习班与特训班培训出来的参谋人员,真正去一线基层部队的也不多,大都去了司令部机关。以陆大参补班西北班特训三期为例,该班共有86人,均为尉官,其中上尉3人,中尉35人,少尉48人。分配时第一志愿为军令部的14人,集团军司令部以上的44人,军部的20人,师部的8人。^④可以看出,特训班的尉官学员毕业后倾向于去高级司令部,愿意去基层部队的完全没有,即使是师一级司令部也只有不到10%的学员愿意前往,这使培训中低级参谋人员的初衷付之阙如。还需要指出的是,由于军官铨叙职权掌控在军政部,军令部在参谋人事管理上存在权责分离的先天不足。

2. 统制参谋任用与资格考察效果

军令部建立参谋系统的前提是拥有大批合格的参谋人员,这就要求军令部不但需要培养参谋人才,而且需要严格审查参谋人员资格以便任用派遣。比如,军令部规定只有在限定单位之内的专业军官才能称为参谋,不在此范围之内则不能视为参谋人员。^⑤又如,“徐永昌主张建立参谋系统,计划将全军参谋长完全置于军令部控制之下,颁发参谋人员任职条例,实行参谋加薪,凡不合规定的人员,一律不得充任参谋。……一切重大事项,主帅必须尊重参谋长的意见。不经最高统帅部批准,任何主帅均无权撤换自己的参谋长,各级参谋人员任免,均须报军令部备案”。^⑥

不过,在抗战之初,这些措施运行起来困难重重。由于军令部不能完全掌握参谋人员的铨叙权,所以许多参谋并未得到军令部的核委,这一情况在基层部队格外严重。军令部在参谋视察时发现“关于各级参谋处人事,多有未呈报者,或呈报不送军令部者”,“兵站机关参谋过多,有一年或二年以上尚未奉委者”。^⑦“各军事机关及各部队对于参谋人员任免(参谋长在内)多不明了系统。有呈请委员长者,有呈请总长者,有呈请军政部长者,有呈请本部者,有同时并呈各长官者。似此不按手续办理,以致本部主办参谋人事诸感不便,且对于统制参谋及参谋系统之树立亦发生阻碍”。

① 当然,军令部部长、次长、各厅厅长中大都是陆军大学战前毕业学员,处长、科长中有部分是战时陆军大学培养的学员。

② 参谋补习班、特训班每一期不过培训百人左右,参谋研究班与幕僚班很多都没成立。整个抗战期间,参谋补习班与特训班所培训的参谋人员不会超过4000人,考虑到中低级参谋人员阵亡比例较高,加之部分参谋人员转为指挥职务,所以这4000名毕业于参谋补习班与特训班的参谋估计只能补充损耗,谈不上扩大资源。

③ 据统计,中校以下参谋缺额达1000人以上,参见军令部第三厅第一处《廿九年全国各级参谋编制员额与实有员数比较图》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/309。

④ 《陆大参补班西北班特训三期毕业人员统计表》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/600;王壮然(黄埔军校13期毕业,后任新编22师炮兵第3营营长)口述“我被派到西安的陆军大学参谋班去学习。结果,毕业时前5名调至军令部,也就是作战指挥的首脑部队任作战参谋”,参见新华社解放军分社、北京青年报编《我的见证》,解放军文艺出版社2005年版,第242页。

⑤ 《修正陆军参谋任职暂行规则》(1940年6月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2197。

⑥ 高德昌:《陆大第十九期学校长官和教员印象记》,文闻编:《旧中国军事院校秘档》,第200页;另参见《陆海空军参谋任职规则及修正》(1941年2月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2072;《军事委员会最高幕僚会议第十四次会议记录》(1940年5月8日)中的决议“各级参谋任职程序,自少校以上一概由会给委并通令各部队机关确遵参谋任职规则第三条至第五条之规定及储备参谋人材[才]之办法,将所属适任参谋人员按月送军令部审核备案,凡未经军令部审核者不得选用”,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/110。

⑦ 《军令部第三次参谋视察第一组总报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2219。

因此建议“可否以委座名义电令各军事机关及部队,尔后请任免参谋(参谋长在内)一律先呈军令部核办,不得越级或分呈以明系统而便核考”。^① 在蒋介石的干预下^②,军令部在参谋核委方面取得一定效果。据军令部统计“经本部核准任职者:二八年:三千员弱;二九年:四六七四员;三〇年:五五五一员”。“为使军师旅之低级参谋人员易于补充起见,规定由各单位现职军官遴选呈部核备,并轮流至司令部见学。统计迄今年二月底止,经本部核备者,二二五八员”,但是储备参谋人员的计划仍有“三分之一以上之单位,尚未呈报”。^③ 即便军令部做到以上几点,实际情况仍不容乐观。军令部报告中称:“查资历可考者四五二〇员参谋中,竟有一二七三员,不适合参谋任职规则之规定。换言之,即有三分之一以上参谋,须加淘汰。至于所谓适合规定之参谋,其中仅有四百八十一员,卒业陆大,成绩尚属优秀。其余人员,大半卒业于军官学校,短期军训班出身者亦有之。除间有优秀者外,一般学识经验不足,能力薄弱,与所要求之参谋水准,均相差甚远。”^④ 由于抗战时期参谋人才缺乏,故军令部虽在参谋资格限制与审查方面做出了相当的成效,但仍有大量不合格的参谋充斥其间。各部队不敢将之呈报军令部核查,军令部也不能完全革斥这些“冒牌”参谋,只能默认他们的存在,这种做法无疑冲淡了军令部在参谋资格限制与审查方面所做的努力。即便如此,军令部也在利用审查与核准参谋资格的权力,使各部队、机关严格遵照参谋任用规则上报人选,逐步将参谋人事任免权收归手中。

3. 参谋人事管理及提高参谋地位效果

加强参谋人事管理、提高参谋地位方面,军令部的措施有一定成效。参谋的升迁制度是参谋人事管理制度的基础,合理的升迁调补制度可以调动参谋人员的积极性,因为参谋的升迁调补与他们的地位息息相关。当时国军参谋人员升迁办法与普通军官一样,即“讲求年资和成绩”^⑤,不过战争前期,“参谋的升迁,由于缺乏严确的考核,以致[至]于没有严格的标准,每使优秀者不能才尽其用,次焉者反得滥竽充数,于是参谋服务的热忱自然降低,而能力也自然日趋衰颓”。^⑥ 此外,抗战初期国军参谋军官只能在参谋职务中实行升迁。其结果是“本部陆大出身之参谋往往因停年未满未能晋升,即见异思迁”。^⑦ 同时,“部队参谋多以队职官能力体力较弱,或犯有过失者调充,故参谋身份无形减低”。^⑧ 因此,军令部相应做到了下述两点:

首先,军令部“规定幕僚未任队职,或主官未任幕僚者,不得晋升上级职位”。^⑨ 到抗战后期,“在中央军的部队中,指挥官或参谋官,已多由‘曲线’晋升,而非‘直线’晋升;至于中、下级军官,则多采‘曲线’晋升,直接由排、连、营长的晋升,更是绝无仅有之事”。^⑩ 参谋不再是不重要的闲职,

① 《军令部1939年5月24日签呈报告》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/110。如第三战区关于第八〇师参谋长陈心录任免问题上报军令部,军令部经过多次部务会报讨论,认为“经查该员于陆大监管任内对考核填报适任参谋长及高级参谋,体格强健在卷,所请核与本部考核不符”,未予同意撤换。参见《军令部第八十九次部务会报记录》(1944年12月5日),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2247。

② 《国民政府军事委员会渝令卅三德字第三〇三四号代电》,中国第二历史档案馆藏,军政部档案,773/859。

③ 《第三次部队参谋视察关于参谋人事之参考材料》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2221。

④ 《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。

⑤ 张瑞德:《抗战时期的国军人事》,第63页。

⑥ 《军令部业务检讨改进会议记录》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2477。

⑦ 《军令部第八十一次部务会报记录》(1944年11月4日),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2248。

⑧ 《军令部第三次参谋视察第一组总报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2219。该措施最早出自参谋视察时的建议“部队参谋地位未易提高,原因固多。而部队轻视参谋之恶习未能革除实为主因。为力矫此弊计,应规定部队长升级必须经过服参谋职务者方为合格”。《第二次视察部队参谋各组报告书摘要》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2218。

⑨ 龚作人:《军令部第三次参谋视察第四组报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2220。

⑩ 张瑞德:《抗战时期国军的参谋人员》,台北《中央研究院近代史研究所集刊》第24期下,1995年6月,第764页。

而是晋升过程中必经之路。军官不会长年在参谋职务上无法晋升,指挥官也必须熟悉参谋业务。如此,不但强化参谋地位,建立参谋系统,也有助于各级指挥官对参谋重要性的了解。

其次,在参谋长职责中“明定‘参谋长为司令部之幕僚长,指挥司令部各处办理一切业务’,藉使主官得有闲暇思维大局,而主要之决策亦因各种理由办法,具由幕僚拟备,仅待主官抉择,即可施行……打破各国军中幕僚长仅对主官负责之通例,对于作战命令特规定应行副署,而科以连带之责任”。^① 原本国军《陆军参谋暂行服务规则》中规定主官与参谋长关系为“参谋长与主官保持深切之互信,向同一目标作最大最善之努力,若主官意见与己不同,应将所持理由,婉切陈明,倘主官最后裁决终未与己一致,应放弃己见,贯彻主官之主张。主官决心后,参谋长负‘如何实行其决心’之全责,因此须根据决心,迅速督同所属参谋,制成计划命令,并监察其实行,以贯彻之”^②,参谋长无异于主官附属。通过实施参谋长副署^③措施后,参谋长可以制衡主官,地位自然提高。到战争后期,“作战命令由参谋长副署一案大多数部队均已遵办,惟仍有少数部队未予施行”^④,军令部在参谋视察时三令五申“作战命令参谋长副署,乃提高参谋地位,及加重参谋之负担,意义重大”。^⑤ 经过军令部努力,参谋长副署命令在各级司令部中已经成为一种习惯,这对于提高参谋地位很有帮助。

三、余论

军令部战时管理参谋人事的措施集中体现在“确定参谋职务,提高参谋待遇,造就参谋人材[才]”这几个方面,在制度化进程中取得一定的成效。军令部自认为“经历次视察严加纠正,并由本部确实统制以后,目前所有参谋人事已渐走上轨道。现仍继续研究整饬,以期逐步达到建立参谋系统之预定计划”^⑥，“开办以来……确定参谋职务,提高参谋待遇,造就参谋人材[才]等工作,均已具有相当成绩”。^⑦ 基本达到“充实部队间之参谋人材[才]与调整全国参谋机构,使军队之神经中枢,臻于健全而巩固灵活,俾达成建军立国之使命”^⑧的目的。客观说来,军令部在参谋人事方面取得了一定成效。首先,陆军大学以及各级参谋教育机构的人才培养,为造就战时国军参谋人才做出一定贡献。其次,整顿高级司令部参谋人事管理,使得国军高级司令部参谋作业渐入轨道。再次,通过曲线升迁以及参谋长副署的办法提高了参谋人员的地位。当然,这主要是各级参谋长而非普通参谋的地位。最后,才是中下级参谋人事管理。由于国军军队庞杂,派系林立,军令部并不能真正切实做到统制参谋人事管理,必须通过各种手段维护自身地位。加之,中低级参谋人员众多,无形中增大参谋人事管理的难度。必须要指出的是,由于中国处于战时环境下,很多制度并不能得到切实执行。战前派系争斗也不可避免地投射到战时各部门关系中去,不免有相互掣肘、权责不分之嫌。另外,中国军事现代化与旧中国传统之间的冲突,制度在实际运作中不免会出现混乱的局面。抗战时期,国军自身层级不清,指挥系统不明确,缺乏建立参谋系统的先天条件。同时,抗战时期,

① 《修正陆军参谋职务暂行规则》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2436。

② 《陆军参谋服务暂行规则》(1940年7月),中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2197。

③ 所谓副署,就是指挥官作战命令必须有参谋长签署方能生效。

④ 《第二次视察部队参谋各组报告书摘要》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2218。

⑤ 《第二次视察部队参谋第三组报告书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/2218。

⑥ 《历次参谋视察对参谋业务改进概要》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1721。

⑦ 《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。

⑧ 《整理国军参谋意见书》,中国第二历史档案馆藏,军令部档案,769/1403。

对于参谋系统的认知也存在差异。部分人认为参谋就是幕僚,另一部分人则想建立参谋系统取代原有的指挥体系。这些矛盾会影响战时国军的参谋人事制度建设及人事管理成效。因此,战时国军的参谋人事与德国、日本、美国、英国、苏联等大有相当的差距。军令部的举措尽管收到成效,但距离建立参谋系统,完善参谋人事还有一段距离。

[作者叶铭,南京大学历史学院博士研究生]

(责任编辑:马晓娟)

《日军在港战争罪行》发行

刘智鹏、丁新豹主编,中华书局(香港)有限公司 2015 年 10 月出版,60 万字,198 港币

二战结束后,英国在香港设立了四个军事法庭审判日本战犯,从 1946 年 3 月起,审理了 46 宗案件,在香港发生的案件就有 30 宗,整个法庭程序前后费时两年零八个月,当中涉案战犯被判死刑的有 13 宗。审判结束后,整个详尽的法庭记录收入英国陆军部档案 W. O. 235,成为记录日军在香港战争罪行的珍贵历史资料。

为纪念抗日战争胜利 70 周年,在梦周文教基金会的支持之下,香港地方志办公室历时两年,对这批档案进行深入研究,编成《日军在港战争罪行:战犯审判记录及其研究》,2015 年 10 月由中华书局(香港)有限公司出版发行。

该书由香港史专家刘智鹏教授和丁新豹博士主编,分为专题研究和档案选译两大部分。日军暴行所涉及的主题包括十八日战争、香港宪兵队及分队、深水埗战俘营、赤柱监狱以及银矿湾惨案等。编者将主要精力放在档案的翻译和研究上,同时根据档案线索,重访涉案地点,找寻日军暴行的亲历者和受害者后裔,核实和补充档案资料,撰写成十个专题报告,重现相关事件的细节。

该书重现日本占领香港三年零八个月的恐怖岁月。大规模杀害英军伤兵的“圣士提反惨案”和日本宣布投降后日军仍在大屿山杀害平民的银矿湾惨案令人震惊。强迫归乡时,日军将香港市民推落海或弃之无人荒岛骇人听闻。在新界扫荡时或平日对香港市民滥施酷刑和随意杀戮的大量史实,令人触目惊心。该书以严谨的态度对法庭认真调查的大量尘封往事进行探讨,是香港学者研究香港日占时期的重要学术成果。(刘蜀永)