

RDEC-RES-099-018 (委託研究報告)

我國矯正政策與管理機制之研究

行政院研究發展考核委員會編印

中華民國 100 年 5 月

(本文報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)

RDEC-RES-099-018 (委託研究報告)

我國矯正政策與管理機制之研究

受託單位：國立臺北大學犯罪學研究所
計畫主持人：周教授儋嫻
協同主持人：李教授茂生
協同主持人：林助理教授育聖
協同主持人：**Bill Hebenton** 教授
研究員：張耀中博士
研究助理：簡至鴻、孫苑芬

行政院研究發展考核委員會編印

中華民國 100 年 5 月

(本文報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)

提要

關鍵字：矯正政策、監獄管理、監獄教化、監獄安全、監獄成效

本研究主要目的有三：1. 研析我國成年犯矯正政策與其管理措施之執行現況及問題。2. 蒐集分析先進國家（美、英、日、澳）等有關矯正政策與管理措施現況及趨勢。3. 提出我國矯正政策與管理措施之政策建議及配套措施。

一、研究緣起

本研究認為評估矯正政策與管理問題，需兼顧政策輸入成本、管理過程及輸出成效三方面，成本面可以監所人力與年度經費為代表，管理面則需透過基層管理人員、中高階主管、收容人等真正在監所裡生活者，表達其設計之管理制度與執行過程，而最後產出結果或成效則可以三大指標來評估：安全事故（含顯性之官方所知之違規與安全事故及隱性之收容人未投訴之被欺凌事件）、收容人與管理人員身心健康、以及再犯率。

二、研究方法及過程

根據前述框架，本研究以四種方法收集資料：官方統計資料、隨機抽樣問卷調查全國收容人與基層管理人員、深度訪談外籍收容人及中階主管，並與學者、專家高階主管等進行焦點座談。本研究以叢集抽樣 (cluster sampling) 方法，在全國2010年度64,282收容人中，問卷調查1,282位（95%信心水準下抽樣誤差2.71%）一般收容人及獨立抽出114名愛滋病收容人及109名身心障礙收容人，並在全國6,525名監所基層管理人員抽出1,092名樣本（95%信心水準下抽樣誤差2.71%）進行問卷調查。研究最後訪談了全國各監所12位戒護或教化科長，8位外籍收容人，北、南、東區舉辦四場共計33人參與之焦點座談會議。

三、重要發現

本研究評估結果，認為以目前矯正機關在人力、經費缺乏之條件下，監所內收容人安全成效頗佳；保障收容人與管理人員身心健康勉強及格，但矯正再犯成效則不及格。當前矯正機關管理與政策主要有六大問題：一、人力與經費不足，分配不合理，南北流動失衡；二、管理人員不滿福利與老舊不足之監所安全硬體設備；三、收容人作業金過低，職訓參與者極少，教化只是裝飾品；四、收容人不清楚假釋規定且被駁回的理由；五、特殊收容人（愛滋病、攜子入獄、外籍）的需求仍待改善；六、監所所知之違規與戒護事故少，但投訴率低，欺凌事件黑數高，再犯率逐年上升。總體而言，以政府願意投入矯正機關之資源與心態來看，政府的矯正政策只想讓監所成爲隔離犯罪人處所，對於產生犯罪或減少再犯之效果較爲困難。

四、主要建議

本研究提出以下建議：

（一）人力方面

立即可行建議：1.改善各監所宿舍、增加福利。2.鼓勵管理人員落籍。3.人事升遷在地化優先；4.試辦精良監視硬體，與其他科技機關合作開發技術。（主管機關：法務部矯正署、各地監所；協辦機關：政府科技相關研發機關）。中長期建議：1.修法固定收容人與監所人力比例至少需達6:1，以約聘人員、外包公司來解決收容人暴增情況；2.編列預算改善監所硬體設施，減少人力成本；3.基層管理人員可分區定期強制調動，避免過快或過慢的流動。（主辦機關：行政院人事行政局；協辦機關：法務部矯正署）

（二）醫療方面

矯正署應先在收容人納入全民健保後，研究未來兩年出現之醫療管理問題以及對收容人就醫情況改善之影響，作爲未來提出矯正醫療政策之證據基礎。（主辦機關：法務部矯正署）

中長期建議：1. 在北、南、東區各增加一所專門醫療監獄，設置適當醫療設施，並與附近醫療院所合作，提供醫護人員診療。2. 編列預算支付收容人之掛號費用。經費來源或者由主管機關全額支付，或由收容人作業金支付。3. 自付額部分，由收容人自付，對於經濟困難者，由各監所設置急難就醫基金，收容人可申請用以支付特殊藥品之需求（主辦機關：法務部矯正署，各地監所；協辦機關：行政院衛生署）。

（三）教化方面

立即可行建議：1.獨立編列教化預算。2.以教區為主，納入收容人意見再引進各類的志工。3.在戒護人力許可的範圍內，盡量以小團體或甚至個別教誨為主，藉此減輕受刑生活過於規律化的惡害（主辦機關：法務部矯正署；協辦機關：受法務部矯正署委託之大專院校及各類非政府組織、各監所所在之地方政府）。中長期建議以約聘雇員額，導入具有心理諮商或社會工作專長的人員，配合三等監獄官，實施各類的教化活動（主辦機關：法務部矯正署；協辦機關：行政院人事行政局）。

（四）作業方面

立即可行建議：1.結合社區產業，提升代工作業的品質。2.重新檢視、整合各個自營作業的利弊，除展現地方的特色外，亦應極力避免擅自轉變自營作業種類。3. 職業訓練與出獄就業脫鉤，但需與監所代工作業、自營作業相聯接（主辦機關：法務部矯正署；協辦機關：行政院勞委會、地方政府勞工局）。中長期建議則需：1.建構監所企業化，將「職業訓練－代工－產銷」作業連成一貫。2.限縮自營作業的規模，盡可能在銷售方面委託民間業者為之，或採取官用制，直接銷售至政府單位。3.重新檢視作業所得的分配，在自給自足的前提下，提升收容人的所得（主辦機關：法務部、監察院審計部；協辦機關：與法務部矯正署合作之產業工會）。

（五）戒護方面

立即可行建議工作是大量使用機器硬體替代戒護人力並與民間或官方研發機關合作技術開發（主辦機關：法務部矯正署；協辦機關：各地

監所、研發機關如中山科學研究院)。中長期建議需修法明訂收容人在監所之儀表與行為規範，給予尊重(主辦機關：法務部；協辦機關：法務部矯正署)。

(六) 假釋制度方面

立即可行者是：1.明訂累進與假釋之評分表，且向收容人說明假釋駁回之理由。2.各監獄假釋審查委員會民間成員的任命必須透過地方律師公會以及公益團體推舉。(主辦機關：法務部矯正署)。中長期建議上則需：1.考量毒品犯之刑事政策，將毒品犯以醫療機構替代監所機構，以減少監所收容人數。2.各地監所依照所在位置重新分類，部分交通方便者改為半開放或開放式監獄，允許收容人出外工作或就學，並依照不同類型監獄給予不同教化輔導與作業內容。(主辦機關：法務部、行政院衛生署、法務部矯正署)

(七) 外部監督機制方面

應儘速成立中央與地方層級之外部督導訪視委員會(主辦機關：行政院；協辦機關：法務部矯正署與各地監所)。

目 次

提 要.....	I
目 次.....	V
表 次.....	VII
圖 次.....	XI
第一章 前言	1
第一節 研究背景與目的.....	1
第二節 本研究之分析策略與架構.....	4
第二章 臺、美、英、澳、日之獄政現況與問題回顧	9
第一節 臺灣獄政現況與問題	9
第二節 美國獄政現況與問題	26
第三節 英國獄政現況與問題	33
第四節 澳洲獄政現況與問題	42
第五節 日本獄政現況與問題	54
第六節 小結：五國獄政政策困境比較結果	72
第三章 研究方法與過程	75
第一節 研究設計	75
第二節 研究方法.....	76
第四章 研究結果與分析	107
第一節 矯正機關成本輸入面.....	107

第二節 矯正機關管理過程面分析	114
第三節 矯正機關輸出成效分析.....	141
第四節 學者及中高階主管對矯正政策與管理之看法	153
第五章 結論與建議	169
第一節 當前矯正政策與管理問題診斷	169
第二節 矯正政策與管理機制改進建議	173
參考書目	195
附錄	205
附錄一 焦點團體座談與談大綱.....	205
附錄二 焦點團體座談會議紀錄—臺北大學犯罪學研究所	207
附錄三 焦點團體座談會議紀錄—臺東監獄	217
附錄四 焦點團體座談會議紀錄—臺北監獄	237
附錄五 焦點團體座談會議紀錄—高雄監獄	251
附錄六 基層管理人員問卷	257
附錄七 一般收容人問卷	263
附錄八 女性收容人問卷	275
附錄九 愛滋病收容人問卷	277
附錄十 質性訪談同意書	279
附錄十一 中階主管深度訪談大綱	281
附錄十二 中階主管訪談逐字稿.....	283
附錄十三 外籍收容人深度訪談大綱	309
附錄十四 外籍收容人訪談逐字稿	311
附錄十五 期末報告審查會議紀錄	333
附錄十六 期末報告審查意見回覆表	345

表 次

表 2-1-1 在監收容人人數.....	11
表 2-1-2 2010 年 5 月我國在監獄女性收容人人數暨職員人數.....	12
表 2-1-3 在監收容人罪名.....	15
表 2-1-4 在監收容人刑期.....	16
表 2-1-5 在監收容人年齡.....	18
表 2-1-6 2001 年各類身心障礙收容人人數.....	19
表 2-1-7 2010 年臺北監獄和緩處遇收容人人數與類型.....	20
表 2-1-8 非本國籍收容人人數.....	22
表 2-2-1 美國州與聯邦矯正機關內之在監人數.....	26
表 2-2-2 美國種族與西班牙裔在監人數.....	27
表 2-3-1 1900-2008 年英格蘭與威爾斯平均在監人口.....	34
表 2-3-2 英格蘭與威爾斯 2008-2009 年 6 月同期之在監人數.....	35
表 2-3-3 2009 年 6 月底英格蘭與威爾斯收容人平均刑期.....	35
表 2-3-4 英格蘭與威爾斯在監人口之國籍與性別（2009 年 6 月 30 日）	37
表 2-4-1 澳洲各省在監人口年齡.....	47
表 2-4-2 澳洲各省以判刑在監者刑度與預計服刑時間.....	50
表 2-4-3 澳洲各省監獄收容情況.....	52
表 2-4-4 澳洲各省 2007-2008 監獄攻擊事件比率（每百收容人）.....	53
表 2-5-1 日本近年 1 日平均收容人員之變遷.....	54

我國矯正政策與管理機制

表 2-5-2 日本近年年末收容人員總數之變遷（平成年間）	54
表 2-5-3 日本近年年末收容人員中外國人收容者人員之變遷（平成年間）	55
表 2-5-4 日本平成 21 年（2009）年末在所外國人收容者內容	55
表 2-5-5 日本平成 21 年（2009）年末在所來日外國人收容者國籍	55
表 2-5-6 日本近年新收容人員總數之變遷	56
表 2-5-7 日本平成 21 年（2009）新收容人員的年齡別	57
表 2-5-8 日本近年 60 歲以上新收容人數之變遷	57
表 2-5-9 日本平成 21 年（2009）新受刑者罪名別	58
表 2-5-10 日本平成 21 年（2009）新受刑者刑名別	59
表 2-5-11 日本平成 21 年（2009）新受刑者中懲役及禁錮受刑者之刑期別	59
表 2-5-12 日本平成 21 年（2009）新受刑者入所度數別	59
表 2-5-13 日本近年新受刑者初入、再入所人數變遷（平成年間）	60
表 2-5-14 日本平成 21 年（2009）初入受刑者曾受保護觀察、緩刑情形	60
表 2-5-15 日本近年再入受刑者之再犯期間	60
表 2-5-16 日本出所後 6 年以內再入所者人數變遷	61
表 3-2-1 焦點團體座談地點與參與者	79
表 3-2-2 中階主管受訪者基本資料	81
表 3-2-3 外籍收容人受訪者基本資料	84
表 3-2-4 預試問卷填答漏失值分析表	87
表 3-2-5 收容人問卷抽樣	98

表次

表 3-2-6 收容人樣本特性分析	100
表 3-2-7 基層管理人員問卷抽樣.....	103
表 3-2-8 基層管理人員樣本特性.....	105
表 4-1-1 99 年度各矯正機關單位預算	109
表 4-1-2 2010 年 8 月底各矯正機關管理人員人數	111
表 4-1-3 2010 年 8 月底各類矯正機關教化人員人數.....	113
表 4-2-1 基層管理人員對工作職責與長官之認知.....	115
表 4-2-2 基層管理人員對同事相處之認知.....	116
表 4-2-3 基層管理人員對工作環境安全之認知	116
表 4-2-4 基層管理人員對收容人之認知	117
表 4-2-5 基層管理人員對工作付出與回饋之認知.....	118
表 4-2-6 基層管理人員認知：日常生活、社交	119
表 4-2-7 基層管理人員對工作滿意與認同感之認知.....	120
表 4-2-8 主管在打同仁考績時各因素的重要性	121
表 4-2-9 各壓力源之壓力值	122
表 4-2-10 是否參加作業與為參加作業原因次數分配.....	123
表 4-2-11 作業類別	124
表 4-2-12 作業相關指標	126
表 4-2-13 平均每週教化活動時間.....	127
表 4-2-14 參加過的教化活動	128
表 4-2-15 希望能提供其他教化課程.....	129
表 4-2-16 職訓相關議題	129
表 4-2-17 假釋申請經驗	134

我國矯正政策與管理機制

表 4-2-18 假釋結果與刑期	135
表 4-2-19 駁回理由滿意程度	135
表 4-2-20 假釋申請由獄方提出	136
表 4-2-21 假釋申請標準	137
表 4-2-22 感染愛滋病收容人對於管理及醫療之感受	139
表 4-2-23 攜子入獄相關問題	140
表 4-3-1 2007 至 2009 各監年度違規件數	141
表 4-3-2 違規或接受懲罰經驗	143
表 4-3-3 2007 年至 2009 年各監年度戒護事故人數	144
表 4-3-4 可能被欺負的時間與地點	145
表 4-3-5 被欺負經驗	147
表 4-3-6 基層管理人員身心症症狀程度	148
表 4-3-7 基層管理人員嚴重身心症症狀	149
表 4-3-8 收容人健康狀況	150
表 4-3-9 2000 年至 2009 年監獄新入監收容人犯罪次數	150
表 5-2-1 我國矯正機關管理機制與政策之建議與主協辦機關	189

圖 次

圖 1-2-1 本研究之評估架構與指標	4
圖 2-3-1 自我傷害致死案件數（2002-2009）	39
圖 2-4-1 1999-2009 年澳洲監禁率	42
圖 2-4-2 澳洲各省在監人數	43
圖 2-4-3 澳洲各省 1999 年與 2009 年監禁率比較表	44
圖 2-4-4 澳洲男、女性在監人口變化	45
圖 2-4-5 澳洲各省及領地女性在監率成長情況	45
圖 2-4-6 澳洲各省及領地男性在監率成長情況	46
圖 2-4-7 澳洲各省最普遍之犯罪類型（包含已判刑與未判刑者）	49
圖 3-1-1 本研究方法之設計	75
圖 4-3-1 2007 年至 2009 年各監每月違規事件數與超收比趨勢	142
圖 4-3-2 1996 年至 2009 年各監超收比與新入監收容人再累犯比例	152

我國矯正政策與管理機制

第一章 前言

第一節 研究背景與目的

過去二十多年來，美國進入了一個前所未見的嚴刑重罰時代，在美國各地監獄中，每天約監禁了兩百萬人，整整剷除了2%美國男性人口的勞動力，英國學者Downes戲稱為「陽剛的刑罰經濟學」(Downes, 2001: 61)。學者也觀察到一個現象，英國以及部分歐洲國家也開始走向美國的模式，傾向於採取嚴刑重罰政策。臺灣、新加坡似乎也在這個陣營之列，即使是一向以低監禁率著名的日本，也有微幅上升的趨勢(周愨嫻、Hebenton, 2010: 433)。

近年來臺灣的監禁率一直升高，根據第八版世界監獄人口報告，以每十萬人口的監禁率作比較，臺灣的監禁率已超越新加坡，在亞洲中僅次於中東三個國家，排名第四(Walmsley, 2009)。我國法務部的統計則顯示 2005 年時，監禁人口總數已突破六萬人。高監禁率導致了過度收容、監所擁擠的問題，政府於 2007 年試圖透過減刑政策，降低監所壓力，釋放了約一萬人，但 2008 年監所再度出現嚴重超收的歷史，2009 年監禁人口數有 63,875 人，2010 年時監禁人口總數有 65,311，平均每十萬人口中便有 278 人與 284 人在監所中(法務部, 2010a)。顯然減刑政策是一個短線操作的策略，不但沒有奏效，背後更反映了政策的窘境。高監禁率還是目前、也始終都是刑事司法系統需面對的挑戰。

臺灣的高監禁率情形與美國相似，受到整體刑事政策影響甚大。Tonry (1999) 指出西方先進國家中，只有美國仍保留使用死刑，且創立了三振法案，並強制最低量刑及無期徒刑。臺灣雖然近年已減少執行死刑，但刑事政策跟隨美國的步伐，不但引進三振法案，也提高了假釋門檻，這是政府的妥協策略，一方面法務部希望跟隨國際潮流，將被標榜為不符合人權、不人道的死刑刑罰廢除或不執行，另一方面，民意卻顯示社會仍無法接受死刑的廢除，因此法務部選擇以長期監禁的策略(嚴格假釋制度)代替死刑執行，但此項政策改變，加上量刑嚴格化，以及

民意傾向嚴刑重罰，導致監禁率上升。

從美國、英國、臺灣不斷上升的監禁率來看，不論是哪一種原因導致監所人口不斷上升，其結果都是犯罪人堆疊至矯正機關中，把問題留給這個後段的刑事司法機構來處理，但是這些國家的矯正機關真的有此能量與彈性去面對這樣嚴峻的考驗嗎？

從文化犯罪學的角度來看，每個國家決定要採用何種方法（或刑事政策）對待犯罪人，或給予在監收容人何種待遇（或矯正政策與管理），可以顯示該國文化的集體經驗。因為犯罪人不但是被排除的社會邊緣人，也是在邊緣人中最不受歡迎者。部分民眾或許會給予流浪漢、疾病者、貧困者一些同情，但犯罪人通常很少得到民眾的同情，社會集體對犯罪人的不同情、恐懼、厭惡感，就會投射在該國對應的刑事與矯正政策上。Garland（2001）曾經分析英美兩國的高犯罪率，他認為兩國的高犯罪率，早已成爲一項常態的社會事實、也是現代意識的一部分。犯罪是現代社會每個人需要評估的日常風險，這種經驗逐漸形成了新的集體經驗，也就是說，人們時時都在「經驗」犯罪。Garland（2001）指出犯罪是一個集體文化的經驗，它置於歷史當中，存在於社會中的個人建構，此種經驗塑造了文化結構，可以稱之爲「犯罪情結」。犯罪情結的發展，出現了一系列的心理與社會效應，影響了政治及公共政策。人們於生活中意識到犯罪問題，很多人因而展現出恐懼與焦慮，人們想像自己成爲受害者，並依此思考、感受和行動。在此集體經驗下，民眾不會同情犯罪人，也會對刑事司法系統產生不信任感，並認同受害者。現代的刑事政策與刑事司法體系設計，正是建立於此種集體文化經驗上。

如從功能論的角度來看，犯罪矯正是刑事司法體系後段、且重要的一環，主要目的在於有效執行刑罰，並透過矯正機關擬訂矯正處遇計畫，改善犯罪人的行爲。但隨著社會型態變遷、人權保障觀念興起、監所人口上升、收容人特徵的變化，矯正政策、組織與管理作法不但需要調整改變，更需要快速應變能力。監所中堆疊成群的收容人、需要時時面對這群人的管理者、社會大眾對矯正成效的質疑，這些都是政府需要解決的壓力。

根據法務部（2010b）的分析，近年來，透過刑法及各項刑事法規的編修，雖使部分矯正機關在軟體（人員訓練、素質與處遇計畫）與硬體（監所建築、設備）方面因經費挹注而有所改善，惟矯正機關仍普遍存在著超額收容、人力不足、醫師及戒治專業人才缺乏、技訓設備不敷等問題，且累再犯、國籍、少年及老年人犯、性別等差異管理亦對矯正工作產生極大挑戰。另矯正機關在軟硬體設備及處遇作法上雖已獲得改善，但對矯正犯罪行爲、預防再犯是否發揮成效，亦值得探究。此外，現行矯正相關法規及作法能否顧及管教強度與人權保障之衡平，亦須進一步研析。

準此，本研究主要目的有三：

1. 依據官方統計、問卷調查受刑人與基層管理人員、深度訪談中階主管、並與高階主管、學者專家焦點座談，評估、研析我國成年犯矯正政策與其管理措施之執行現況及問題。
2. 蒐集分析先進國家（美、英、日、澳）等有關矯正政策與管理措施現況及趨勢。
3. 提出我國矯正政策與管理措施在人力、教化、作業、戒護、假釋、監督等面向之政策建議及配套措施。

第二節 本研究之分析策略與架構

首先需說明本研究對矯正政策與管理機制之操作型定義。本研究所指之「矯正政策」係政府對於所屬矯正機關執行行動之指導方針，包含資源配置、規劃執行策略、責任分工之規劃與決策。而「矯正管理機制」則指矯正主辦機關（法務部矯正署、各地監所）透過分配、使用資源（含人力、經費、軟硬體等）領導指揮監所之運作，以達成目標。兩者的關係，政策擘劃了矯正機關之總體方向、目標、提供資源並管考績效，而管理機制則是為達成政策目標之執行策略、手段與過程。

承前定義，本研究認為評估矯正政策與管理執行之問題，需要兼顧政策之輸入面、過程面以及輸出面（參見圖 1-2-1）。蓋政策評估若僅以結果論斷，失之公允；若僅以過程看待，又缺乏績效觀點。比較平衡的評估，應該從輸入成本面開始檢討，再觀察過程，最後評估其績效。

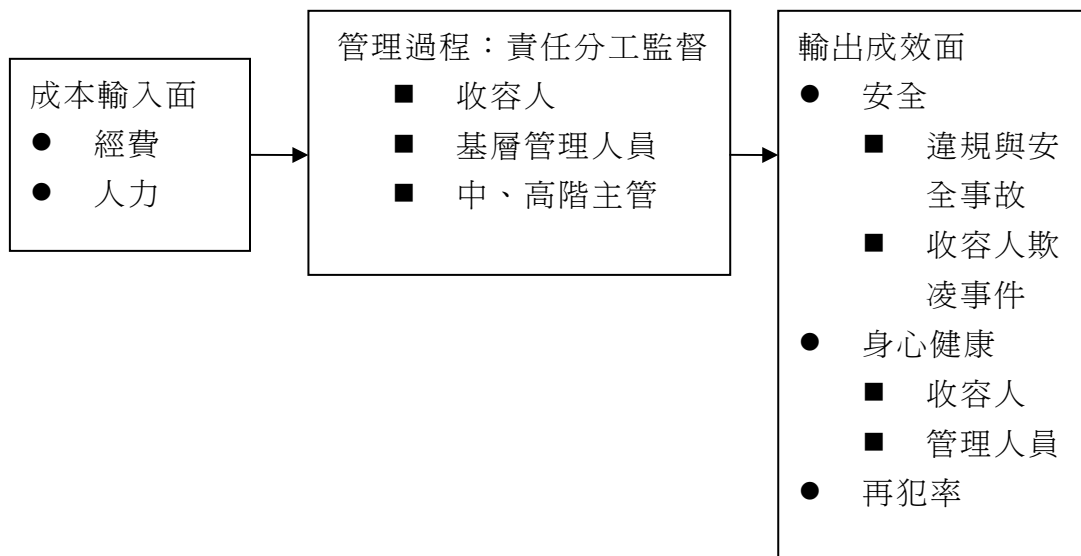


圖 1-2-1 本研究之評估架構與指標

1. 輸入成本面評估之指標與方法

影響矯正政策與管理最基礎的輸入面有兩者，一是經費預算，另一則是人力質量。經費指標主要計算我國矯正機關每年編列之經費，以及每名收容人平均所花經費。經過計算後，評估其特色與合理性。

至於人力質量（staffing）之指標在於指出我國矯正機關編列員額總數、實際人數、分配標準、分配情況。

以上兩部分，本文分析政府相關部門協助提供過去十年矯正預算、收容人平均每人每年花費金額、以及法務部人力編制、實際人數等文件，本研究重新整理分析，並與國外相關數據比較。

2. 管理過程面評估之指標與方法

矯正管理過程面向，涵蓋範圍甚廣，但主要概念為責任、分工與監督之設計與執行。本研究以在系統內的管理者、執行者與被執行者三種身分來分類：管理者指的是高階與中階主管管理方式、關心議題、面臨之問題、需求；執行者為基層管理人員，在執行矯正工作時之壓力、關心議題、面臨之問題、需求；至於被管理者乃指收容人在接受管理時之適應、壓力、關心議題、需求等課題。

矯正機關內之管理責任分工制度會因為管理者（如更換部長、司長、典獄長）與執行者（中階主管職務調動）的變化有而差異，也會根據每年收容人特徵之變化而產生差異，如性別、犯罪類型、年齡、國籍、醫療需求（愛滋病、老年、身心障礙、懷孕收容人等）。本研究透過與三種身分者之焦點團體座談、訪談或問卷調查，收集到了因為身分而有之特殊議題（如：管理制度的透明化、工作壓力、輪班制度、政策變動不明、職務調動制度等），也交錯分析出三種身分者，共同關心的議題（如：醫療照護資源、假釋制度、獨立的機關監督委員會等）。

本項指標依照矯正機關工作人員身分差異，採取不同方法收集資料。高階主管將以焦點團體座談方法，深入討論其對政策之看法、管理理念，以及有效管理之建議；中階主管方面，本研究將以深度訪談方式，一對一至監所詢問對政策看法、管理策略、工作壓力、對未來獄政之建

議。至於基層管理人員，因人數眾多，本研究以抽樣問卷調查取得其對政策看法、工作壓力、以及對未來獄政之建議。此外，收容人對於獄政之滿意度、需求，也需要經由抽樣問卷調查取得其意見。本文取得這些資料後，並根據這些關鍵人物之意見分析、比較對照，研判出共同與特殊之問題。

3. 輸出成效面評估之指標與方法

矯正政策與管理最後的輸出成效面，可由三大項目來衡量：第一是矯正機關的安全指標，包括了顯性安全指標，亦即官方所知之安全事件，如監所暴動、自殺、逃亡、欺凌、違規等調查報告與處理機制；另一方面則是隱性安全指標，亦即收容人未向獄方投訴或報告之欺凌案件，本文以收容人的自陳報告數字來呈現；第二個指標則是在監所裡管理者（基層管理人員）與被管理者（收容人）之身心狀況，因為一個管理良善的監所，其工作與被管理者應該都應能保持良好身心健康，本文以問卷調查兩群樣本，也以自陳方式請他們描述自己身心健康情況；第三個指標是出獄後之再犯率，犯罪人之再犯率是矯正機關與更生保護制度共同之成效，所有過去討論過矯正或監所機關者，多半都會納入再犯率作為成效指標。

前三項指標將蒐集法務部公布之歷年再犯率、以及監所安全事件之統計數據，配合問卷，進行整理、分析。

4. 分析我國矯正政策與管理問題，收集各國文獻與矯正政策，對照各國面對到相同問題時之解決方案

各國矯正政策與管理方式，如同一個世界的縮影，充滿了該國文化與社會經濟特色。本研究透過前述的架構來分析我國矯正政策與管理現況，找出問題後，則將利用本研究團隊的專長，分工收集日本、美國、英國、澳洲等資料、文件、研究文獻，瞭解各國面對相同矯正政策與管理問題時，如何解決。本研究團隊彙整四國資料，經過討論後，提出適合我國文化、社會經濟背景特色之研究建議，提供相關單位參考。

本項策略之具體作法，是（1）以問卷、訪談、二手資料收集分析，釐清羅列出我國目前矯正政策與管理之問題；（2）透過國外資料搜尋，

找尋日、美、英、澳等先進國家面臨同樣問題時之解決策略；(3) 研究團隊過濾、討論、修正，提出政策建議。

第二章 臺、美、英、澳、日之獄政現況與問題回顧

第一節 臺灣獄政現況與問題

一、現況

(一) 臺灣監所總數、類型、分布地區

至 2010 年止，我國之矯正機關共 78 所均隸屬於法務部，依機關名稱及收容人性質可分七類，其中五類為法務部一級機關（法務部，2010c）：

- 監獄（24 所）：執行經刑事判決確定的收容人。現有臺北、桃園、桃園女子、新竹、臺中、臺中女子、彰化、雲林、雲林第二、嘉義、臺南、高雄、高雄第二、高雄女子、屏東、臺東、花蓮、宜蘭、基隆、澎湖、綠島、明德外役、自強外役、金門等 24 所監獄。
- 少年輔育院（2 所）：收容經少年法庭裁處感化教育的少年。目前有桃園及彰化 2 所少年輔育院。
- 技能訓練所（3 所）：收容強制工作受處分人（如慣竊）及受感訓處分人（流氓）。目前有泰源、東成、岩灣等 3 所技能訓練所。
- 矯正學校（2 所）：少年徒刑、拘役及感化教育受處分人。誠正中學收容經少年法庭裁定感化教育之犯罪少年，明陽中學收容判處徒刑之犯罪少年。
- 戒治所（9 所）：受戒治人之心理輔導、階段性處遇。目前有新店、臺中、高雄、臺東等 4 所專設戒治所，其餘戒治所均與監獄合屬辦公。

看守所及少年觀護所為二級機關受臺灣高等法院檢察署或附屬高等法院金門分院檢察屬監督指揮：

- 看守所（20 所）：羈押偵破或審判中的刑事被告。目前基隆、

臺北、臺灣女子看守所、新竹、苗栗、臺中、南投、彰化、嘉義、臺南、屏東、花蓮等 12 所專設看守所。另有 8 所與監獄合署辦公。

- 少年觀護所（18 所）：收容調查、偵查及審判中的未滿 18 歲少年。目前有臺北、臺南 2 所專設少年觀護所，其餘均附設於看守所內。

（二）在監收容人人數與性別差異

根據法務部的統計，各矯正機關收容人從 2000 年 56,676 人逐年成長為 2009 年之 63,875 人，增加之收容人比例高達 12.7%；而監所收容人呈現明顯的成長趨勢：從 2000 年之 37,661 人增加為 2009 年之 55,225 人，其增加比例更高達 46.83%。隨 2007 年因減刑政策，收容人減少約 10,000 人，然而此減刑政策並未改變收容人人數長期之增加趨勢（詳見表 2-1-1）。

在各類型矯正機關中以監所收容人 55,948 人為數最多，占 87.6%，其次為被告、留置流氓及民事應管收人 3,638 人，占 5.7%，再次為移送戒毒之受戒治人 1,306 人及受觀察勒戒人 1,045 人，合計 2,351 人占 3.7%；其餘之 3% 為流氓感訓及強制工作受處分人 577 人、受感化教育學生 964 人，收容羈押少年 379 人。

表 2-1-1 也顯示，即使監所藉機動移監，使超收嚴重的機關超收情形略為和緩，不過超收比率在過去五年間除 2007 年外，每年之超收比皆高於 15%。以 2010 年底為例，核定容額 54,593 人，超額收容 10,718 人。24 個監獄中，有 19 個機關超額收容，平均超收比率 28.7%；看守所除了臺灣女子看守所配合機關改制移出收容人外均超額收容，且平均超收比率 31.0%。

表 2-1-1 在監收容人人數

單位：人數

年份	總收容 人數	監獄		核定 容額	超額收容	
		收容人	男性 女性		人數	比率
2000	56,676	37,611	34,900 2,711	51,310	5,366	10.5
2001	55,476	39,253	36,544 2,709	51,310	4,166	8.1
2002	56,444	39,825	37,108 2,717	52,863	3,581	6.8
2003	57,429	41,245	38,441 2,804	52,232	5,197	9.9
2004	56,786	45,955	42,877 3,078	52,232	4,554	8.7
2005	60,122	48,779	45,270 3,509	52,232	7,890	15.1
2006	63,226	51,381	47,380 4,001	53,311	9,915	18.6
2007	53,965	40,461	37,598 2,863	53,311	654	1.2
2008	63,203	52,708	48,610 4,098	54,924	8,279	15.1
2009	63,875	55,225	50,695 4,530	54,593	9,282	17
2010	65,311	57,088	52,367 4,721	54,593	10,718	19.6

資料來源：法務部（2010a）。

表 2-1-1 另外顯示，2010 年底在監收容人 57,088 人中，男性 52,367 人，女性 4,721 人。多數為男性的情況下，女性收容人的資源與處境更令人好奇。我國在監女性收容人平均每年約在 3,000~5,000 人左右（參見表 2-1-1），因女性收容人總人數仍不如男性多，監所職員人數與收容人比例配屬尚屬合理（參見表 2-1-2），較少出現男子監所過於擁擠或管理人員壓力過大問題。但值得注意的是，女性收容人數在過去十年間出現了成長之趨勢（2000 年至 2010 年成長比達 74.14%），成長比甚至明顯高於男性收容人（2000 年至 2010 年男性收容人成長比 50.05%）。

女性收容人有自己獨特的問題，其中懷孕與攜子入監服刑是目前困擾矯正管理的重大問題。臺灣對攜子入監服刑一議題較少研究（吳正坤，2008），黃徵男與賴擁連（2003）的研究發現女子監獄中開放小孩與母親同住時，女性收容人認為最需改善的是活動空間、學習環境、飲食及傳染病問題，且收容人也很擔心親子互動與日後人格發展與身心方面之輔導課題（黃徵男、賴擁連，2003）。國外的研究也有一些值得參考之

處。英國團隊 Birmingham 等人 (2006) 的研究，調查了 55 位攜子入監的母親收容人以及他們的醫療紀錄，發現這些攜子入監的母親，多半是少數族裔、觸犯毒品相關犯罪，半數以上入獄前有配偶或同居人，60% 以上有一種以上心理疾病，1/3 有憂鬱症，但他們在監所均無相關醫療紀錄，當中僅有 3 人曾經接受過治療。這些母親在入獄時的分類調查，不但沒有被篩選出來，監所醫療紀錄管理更是完全不可信，在監所適應比起其他女性收容人還要困難。該研究也指出母親收容人在監適應愈困難，對嬰兒發展負面影響愈為強烈。

表 2-1-2 2010 年 5 月我國在監獄女性收容人人數暨職員人數

單位：人數

機關別	監獄職員人數	收容人人數	總計
桃園女子監獄	128	1,201	1,329
臺中女子監獄	127	1,096	1,223
高雄女子監獄	128	1,232	1,360
花蓮監獄附設女監	-	163	163
宜蘭監獄附設女監	-	204	204
臺東監獄附設女監	-	32	32
澎湖監獄附設女監	-	10	10
合計	383	3,938	4,321

資料來源：法務部矯正署提供，自行統計。

在監適應問題方面，女性比男性更為明顯的問題是自我傷害、自殺問題，以及有心理疾患的女性收容人 (Scraton & Moore, 2005)。Scraton 和 Moore 以焦點訪談一所位於北愛爾蘭女子監獄的收容人、管理員、社工、老師、義工、觀護人，發現在女子監獄中求生存並非易事，尤其對於新收收容人的調適工作做得最差，因為很多第一次入監的女性，已經具有心理疾患、貧困、毒品成癮、或曾遭重大身體或性創傷等問題，若在新收入監時，未給予特別輔導調適，很容易導致後來在監的自傷、自殺行為 (Scraton & Moore, 2005)。國內研究也發現女收容人若監禁壓力愈大、愈感到疏離與無助，則在監適應情形愈差，且是女性收容人比男

性更明顯的適應問題（任全鈞，2003）。

另一個獨特的現象是女子監獄收容人易出現「虛擬家庭」團體或發展特殊的「女性情誼」（吳正坤，2008；朱元鴻，2003；任全均，2003）。根據學者的研究，這種女性情誼，可以協助女性收容人較為順利地度過牢獄生活，並且情感上也有所寄託，但當情誼產生爭議時，強烈的情感反而會威脅監獄秩序（朱元鴻，2003）。換言之，女性在監獄中的這種合作夥伴關係抒解了他們在監生活緊張與壓力、也幫助新收女性人犯適應監獄生活以及清楚認知自己應扮演何種角色與應遵守之規定，這在男子監獄比較少見（吳正坤，2008：10）。

從犯罪類型上來分析女性在監可能遭遇的問題，的確有健康照護之需求。以法務部近三年的統計來看，女性收容人犯罪類型中，以毒品犯罪居多，每年幾乎均占近 50%，其次是詐欺犯罪，第三是竊盜，第四是偽造文書（法務部，2009）。這樣的犯罪類型除毒品之外，與男性頗不同。男性犯罪以毒品居多，竊盜、公共危險罪、妨害性自主犯罪比女性明顯更多，詐欺與偽造文書犯罪比例則比女性少一些（法務部，2009）。換言之，矯正女性收容人的毒品問題，可能有其優先性。臺灣目前女性收容人犯罪類型的特色，也與前面所提 Scraton 和 Moore（2005）的研究部分雷同。

再從女性收容人的平均刑期與服刑年齡來看，法務部（2006）的報告顯示74%的女性收容人為五年以下有期徒刑，且年齡以20-30歲最多，雖然五年並不算長期刑，但矯正工作若能創新、落實、符合市場需求（吳正坤，2008），如職業訓練、證照取得、健康照護、甚至在其他機構服刑，對於這些出獄時，年紀尚輕但身心可能更為成熟的女性而言，五年也可發揮一些成效。蘇格蘭有鑑於女性收容人普遍犯行輕微，且刑期較短，發展了一項「218方案」就是一個很好的例子。他們認為對於犯行輕微且刑期短的女性收容人，入獄無助於減少再犯，於是利用一棟建築（地址是218號），提供這一群收容人24小時的住宿、日間照護服務，其目的是培養經過篩選的女性收容人三種服務：安全（協助戒毒、提供住宿、申請社會福利）、支持（提供社會支持、心理治療、醫療服務）、獨立（提供職業訓練、教育機會、就業輔導、精神治療），終極目標是終身不再吸

毒以及獨立生活。這個方案因為是創新作法，推出時雖有不少爭議，但也獲得不少支持（Malloch, McIvor, & Loucks, 2008）。

法務部2010年剛剛完成之女性收容人矯治處遇需求報告（陳玉書等，2010），顯示逾半數的女性收容人新入監時，主要處遇相關訊息多來自獄友同房的提供（除「接見或通信規定」約48%）；約45%的女性收容人認為管教人員主要提供有關「醫療衛生問題處理」、「如何購買生活必需品」、「違規或處罰情形」和「假釋/累進處遇規定」等方面的訊息。而各類型女子矯正機關中，初入監女性收容人對各項訊息需求最為殷切者為「假釋/累進處遇規定」和「作業或技能訓練狀況」；其次在女子監獄和附設女監的訊息需求則為「生活作息規定」，在女子分監則為「醫療衛生問題處理」。參加的教化活動以「宗教教誨」最多，其次為「教誨師個別輔導」，再其次為「球類/體能運動」等。只有專業化女子監獄或較具規模之處遇機構（附設女監）能夠提供較多的教化活動。而她們需求最高的教化活動卻是「懇親會」、「球類/體能運動」、其他「文康活動」。且98%的女性收容人對管教人員相當順從，且超過87%的女性收容人認為管教人員的態度友善。但亦約有23.8%女性收容人不認同「監獄管教人員管教方式明確」，因此對於管教相關規定之執行仍有努力空間。

該調查報告也指出作業方面，目前女性收容人在各項參與作業認知為「參加工場作業可以養成勞動的習慣」，有71.9%的女性收容人希望「能有自由選擇機會願意參加作業」。技能訓練方面，受訪樣本中約58%曾於矯正機關接受技能訓練，但高達93.3%的女性收容人表示「若有自由選擇機會願意參加技訓」，顯示技訓參與機會仍有提高的空間；最想接受的訓練或課程以「烹飪、烘焙、餐飲」為最高，其次為「電腦課程」，再其次為「美容、美髮或美甲」等。72%女性收容人表示需要或非常需要「治療疾病或取藥」。

另外，2000-2009年間攜子入監共236人次，長期觀察，我國女性收容人攜子入監的需求有逐年增加趨勢。這些攜子入監的女性收容人絕大多數是毒品犯（約占86.7%）。小孩與母親一起在監執行期間最需要的幫

助是「安全生活環境」、「醫療照顧」、「育兒知識與方法」和「教育資源」。

綜前所述，女性收容人雖有與男性收容人共同的一些問題，但各種研究也顯示其有獨特性（如前述之自傷與心理疾患、女性情誼團體、外籍女性收容人適應問題、毒品成癮、職業訓練、健康照護、攜子入監等），刑事司法體系若可以發展出一些女性特有之矯正方案或模式，且適合我國法律規範與社會文化者，或可打破一種性別假平等的神話，給予女性收容人真正需要的協助，達到減少再犯之矯正目標。

（三）收容人之犯罪類型與刑期

就目前我國收容人的犯罪類型來分析，如表 2-1-3 所示，在監收容人中以 2010 年為例，名列前五名者，首為毒品犯 24,480 人占 42.9%，其次依序為竊盜罪 5,613 人占 9.8%，強盜罪 5,544 人占 9.7%，槍砲彈藥刀械管制條例 3,277 人占 5.7%、殺人罪（含過失致死）2,895 人占 5.1%。

表 2-1-3 在監收容人罪名

單位：人數

年份	毒品危害 防制條例	強盜罪	竊盜罪	槍砲彈藥刀 械管制條例	殺人罪
2000	15,478	530	3,627	1,098	2,906
	41.15%	1.41%	9.64%	2.92%	7.73%
2001	16,436	621	3,809	1,422	2,905
	41.87%	1.58%	9.70%	3.62%	7.40%
2002	16,321	1,199	3,994	1,456	2,842
	40.98%	3.01%	10.03%	3.66%	7.14%
2003	16,013	2,107	4,215	1,537	2,958
	38.82%	5.11%	10.22%	3.73%	7.17%
2004	18,599	2,956	4,739	1,889	3,026
	40.47%	6.43%	10.31%	4.11%	6.58%
2005	19,775	3,730	5,145	2,256	3,129
	40.54%	7.65%	10.55%	4.62%	6.41%
2006	20,671	4,555	5,801	2,614	3,034
	40.23%	8.87%	11.29%	5.09%	5.90%

表 2-1-3 (續上頁)

年份	毒品危害 防制條例	強盜罪	竊盜罪	槍砲彈藥刀 械管制條例	殺人罪
2007	14,162	5,058	4,143	2,746	2,762
	35.00%	12.50%	10.24%	6.79%	6.83%
2008	20,933	5,295	6,078	3,170	2,813
	39.72%	10.05%	11.53%	6.01%	5.34%
2009	23,636	5,517	5,635	3,270	2,897
	42.80%	9.99%	10.20%	5.92%	5.25%
2010	24,480	5,544	5,613	3,277	2,895
	42.88%	9.71%	9.83%	5.74%	5.07%

資料來源：法務部（2010a）。

過去十年中雖各類型犯罪占總收容人比例並無改變太多，但以絕對人數而言，毒品犯急遽增加，竊盜罪、殺人罪也有增加。以不變應變的矯正政策或管理方式，似乎無法符合收容人快速變遷的需求。

表 2-1-4 在監收容人刑期

單位：人數

年份	無期 徒刑	6 月 以下	6 月~ 1 年	1~3 年	3~5 年	5~7 年	7~ 10 年	10~ 15 年	15 年 以上	拘役	罰金
2000	2,180	2,014	3,094	7,689	5,817	3,884	4,693	4,957	2,964	215	104
	5.80%	5.35%	8.23%	20.44%	15.47%	10.33%	12.48%	13.18%	7.88%	0.57%	0.28%
2001	2,215	2,145	3,257	9,697	6,510	3,609	4,260	4,388	2,746	242	184
	5.64%	5.46%	8.30%	24.70%	16.58%	9.19%	10.85%	11.18%	7.00%	0.62%	0.47%
2002	2,174	2,125	3,378	10,218	7,130	3,676	4,240	3,871	2,438	346	229
	5.46%	5.34%	8.48%	25.66%	17.90%	9.23%	10.65%	9.72%	6.12%	0.87%	0.58%
2003	2,171	2,159	3,529	10,364	7,300	4,114	4,774	3,957	2,371	303	203
	5.26%	5.23%	8.56%	25.13%	17.70%	9.97%	11.57%	9.59%	5.75%	0.73%	0.49%
2004	2,174	2,633	4,086	12,380	7,468	4,600	5,501	4,273	2,400	311	129
	4.73%	5.73%	8.89%	26.94%	16.25%	10.01%	11.97%	9.30%	5.22%	0.68%	0.28%
2005	2,129	2,691	4,511	13,238	7,535	4,820	6,203	4,708	2,425	340	179
	4.36%	5.52%	9.25%	27.14%	15.45%	9.88%	12.72%	9.65%	4.97%	0.70%	0.37%

表 2-1-4 (續上頁)

年份	無期 徒刑	6月 以下	6月~ 1年	1~3年	3~5年	5~7年	7~ 10年	10~ 15年	15年 以上	拘役	罰金
2006	1,838 3.58%	3,142 6.12%	4,758 9.26%	14,451 28.13%	7,638 14.87%	4,794 9.33%	6,657 12.96%	5,106 9.94%	2,375 4.62%	418 0.81%	204 0.40%
2007	1,707 4.22%	3,635 8.98%	2,940 7.27%	7,857 19.42%	5,562 13.75%	3,891 9.62%	6,669 16.48%	5,260 13.00%	2,411 5.96%	366 0.90%	163 0.40%
2008	1,611 3.06%	4,160 7.89%	5,023 9.53%	12,681 24.06%	7,850 14.89%	4,697 8.91%	6,940 13.17%	5,693 10.80%	3,066 5.82%	633 1.20%	354 0.67%
2009	1,471 2.66%	3,025 5.48%	4,233 7.67%	13,168 23.84%	9,619 17.42%	5,384 9.75%	7,368 13.34%	6,231 11.28%	3,964 7.18%	457 0.83%	305 0.55%
2010	1,476 2.59%	3,139 5.50%	3,810 6.67%	12,023 21.06%	10,416 18.25%	6,099 10.68%	7,751 13.58%	6,681 11.70%	4,913 8.61%	472 0.83%	308 0.54%

資料來源：法務部（2010a）。

若就刑期來看，如表 2-1-4 所顯示，以 2010 年為例，收容人刑期分布中無期徒刑者 1,476 人占 2.6%，刑期十年以上者 11,594 人占 20.3%，亦即屬重刑犯之兩類收容人合計 13,070 人占 22.9%；五年以上十年未滿者 13,850 人占 24.3%，三年以上五年未滿者 10,416 人占 18.2%，一年以上三年未滿者 12,023 人占 21.1%，未滿一年及拘役罰金易服勞役者 7,729 人占 13.5%。

表 2-1-5 在監收容人年齡

單位：人數

年齡	年份											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
14-18	219 0.54%	227 0.59%	110 0.29%	72 0.18%	55 0.14%	51 0.12%	58 0.13%	70 0.14%	66 0.13%	93 0.23%	77 0.15%	55 0.10%
18-20	941 2.31%	870 2.27%	674 1.79%	513 1.31%	458 1.15%	380 0.92%	307 0.67%	290 0.59%	298 0.58%	296 0.73%	342 0.65%	325 0.59%
20-24	3,992 9.78%	3,417 8.93%	3,166 8.42%	3,370 8.59%	3,141 7.89%	2,894 7.02%	2,783 6.06%	2,603 5.34%	2,401 4.67%	1,804 4.46%	2,160 4.10%	2,020 3.66%
24-30	8,756 21.45%	7,598 19.85%	7,421 19.73%	8,177 20.83%	8,509 21.37%	8,780 21.29%	10,232 22.27%	11,009 22.57%	10,968 21.35%	8,222 20.32%	9,912 18.81%	9,213 16.68%
30-40	16,328 40.00%	15,212 39.74%	14,821 39.41%	14,981 38.17%	14,787 37.13%	15,079 36.56%	16,819 36.60%	17,881 36.66%	19,501 37.95%	15,397 38.05%	20,691 39.26%	22,355 40.48%
40-50	8,248 20.21%	8,442 22.05%	8,735 23.22%	9,180 23.39%	9,534 23.94%	10,189 24.70%	11,303 24.60%	11,903 24.40%	12,745 24.80%	9,966 24.63%	13,113 24.88%	14,046 25.43%
40-60	1,761 4.31%	1,932 5.05%	2,057 5.47%	2,281 5.81%	2,611 6.56%	3,041 7.37%	3,531 7.68%	4,059 8.32%	4,403 8.57%	3,857 9.53%	5,324 10.10%	5,978 10.82%
60-70	460 1.13%	452 1.18%	498 1.32%	538 1.37%	567 1.42%	647 1.57%	735 1.60%	781 1.60%	813 1.58%	672 1.66%	896 1.70%	1,019 1.85%
70-80	99 0.24%	118 0.31%	118 0.31%	126 0.32%	149 0.37%	159 0.39%	164 0.36%	158 0.32%	166 0.32%	131 0.32%	172 0.33%	187 0.34%
80+	11 0.03%	10 0.03%	11 0.03%	15 0.04%	14 0.04%	25 0.06%	23 0.05%	25 0.05%	20 0.04%	23 0.06%	21 0.04%	27 0.05%

資料來源：法務部（2009），法務統計年報。

雖然過去十年無期徒刑人數減少，惟 7-10 年、10-15 年、15 年以上有期徒刑人數均呈現上升的趨勢，換言之，以上四種收容人不斷累積的結果，將會造成長刑期收容人人數快速上升，監獄人口因為「存貨」多（stocking），可能導致過度擁擠，以及處遇長刑期收容人的新挑戰。

再觀察收容人年齡結構，表 2-1-5 顯示以 30 歲以上未滿 40 歲最多，占有所有 2009 年底所有監獄收容人之 40.48%，但由於刑法修正後刑期加長及假釋門檻提高，導致長刑期犯人執行至刑期末期人數增多，多數將邁入老年，在監 60 歲以上之收容人由 1998 年之 570 人增加至 2009 年之 1,233 人。換言之，長刑期受刑與老年收容人人數雙重增加，對於獄政管理無疑是一大壓力源，未來除教化、工作、管理、再犯預防外，醫療照

護也是一大挑戰。

表 2-1-6 是 2001 年萬明美、林茂榮（2003）針對收容人現況與需求之調查研究。該文指出官方無此類統計，但他們的調查發現當年度身心障礙收容人人數可達 1,782 人，其中僅 689 人領有身心障礙手冊。從他們的研究亦可看出，身心障礙收容人的類型相當多，從不影響智力者如顏面損失，至完全無自理能力之植物人、癡呆症均有，這些收容人的特殊需求，以及管理人員照護這些收容人的壓力，都被高度忽略。

表 2-1-6 2001 年各類身心障礙收容人人數 單位：人數

障礙別	領有身心障礙手冊者	未領有手冊者	小計
視覺障礙	35(5.02%)	133(12.10%)	168(9.35%)
聽覺機能障礙	21(3.01%)	71(6.46%)	92(5.12%)
平衡機能障礙	10(1.43%)	13(1.18%)	23(1.28%)
聲音或語言機能障礙	54(7.75%)	8(0.73%)	62(3.45%)
肢體障礙	405(58.11%)	374(34.03%)	779(43.37%)
智能障礙	40(5.74%)	40(3.64%)	80(4.45%)
重要器官失能	34(4.88%)	35(3.18%)	69(3.84%)
顏面損傷	4(0.57%)	15(1.36%)	19(1.06%)
植物人	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)
癡呆症	1(0.14%)	2(0.18%)	3(0.17%)
自閉症	0(0.00%)	7(0.64%)	7(0.39%)
慢性精神病患	79(11.33%)	353(32.12%)	432(24.05%)
多重障礙	5(0.72%)	6(0.55%)	11(0.61%)
其他障礙	9(1.29%)	42(3.82%)	51(2.84%)
總計	689	1,093	1,782

資料來源：萬明美、林茂榮（2003），附錄二。

萬明美與林茂榮的研究後，我國無其他相關研究，監所也未定期出版或發布有身心障礙收容人之官方數據，因此十年來監所身心障礙收容人之情況，無法進一步瞭解。本研究以臺北監獄內部統計之和緩處遇收

容人（係指有身心障礙、重大、慢性疾病，但不一定領有身心障礙手冊者）為例（表 2-1-7），2010 年時，有 361 人，比起 2003 年萬明美、林茂榮統計之臺北監獄之 266 人，成長 35%（萬明美、林茂榮，2001：1）。這群需要特別照顧或處遇者，其中 52% 是愛滋病收容人，23% 為精神或心理疾患者，其餘為生理或慢性疾病者。

表 2-1-7 2010 年臺北監獄和緩處遇收容人人數與類型

申請和緩處遇病因	人數	百分比
愛滋病受刑人		
愛滋病	186	52%
心理疾病受刑人		
精神病	25	7%
精神分裂	15	4%
智障	10	3%
精神異常	6	2%
精神憂鬱	3	1%
智障	10	3%
精神異常	6	2%
癲癇	1	0%
生理疾病受刑人		
肢體障礙	27	7%
糖尿病	18	5%
心臟病	12	3%
癌症	11	3%
中風	10	3%
骨折	5	1%
心肌梗塞	4	1%
脊髓受傷	4	1%
脊髓炎	4	1%
手受傷	2	1%

表 2-1-7 (續上頁)

申請和緩處遇病因	人數	百分比
老邁	2	1%
血友病	2	1%
肝硬化	2	1%
肺炎	2	1%
高血壓	2	1%
腎臟病	2	1%
小兒麻痺	1	0%
狹心症	1	0%
胃病	1	0%
弱視	1	0%
退化性關節炎	1	0%
氣喘	1	0%
總計	361	100%

資料來源：臺北監獄獄政系統內部統計，2010年6月，未出版。

(四) 在監之非本國籍收容人

根據法務部統計，自 1998 年以來各監獄非本國籍之收容人逐年增加。表 2-1-8 顯示迄至 2009 年底共計收容 375 人，名列前五名者，首為馬來西亞 83 人 (22.13%)，其餘依次為泰國 71 人 (18.93%)、大陸地區 38 人 (10.13%)、香港 32 人 (8.53%)、越南 31 人 (8.27%)。

外籍人士目前多數集中在特定兩三個監所。外籍男性收容人多數監禁在臺北監獄 (約占八成)、與臺中監獄 (約 2-3%)，女性則多數在桃園監獄 (約 40 人)。至於外籍被告則拘禁在臺北看守所 (女性 8 人，男性 23 人)，以及桃園看守所 (男性 26 人)。

雖然非本國收容人人數不多，但他們在監情況也有其特殊性，如語文、飲食、缺乏社會支持、情誼等適應與需求問題，也需另外調查或訪談，期在處遇與管理方案上另行考量。

表 2-1-8 非本國籍收容人人數

國籍	年份											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
總和	289	262	244	259	258	292	276	319	345	351	355	375
馬來西亞	8	9	14	10	13	13	23	44	60	66	79	83
泰國	62	60	62	65	63	65	70	78	75	75	82	71
其他	34	33	23	27	26	24	19	18	20	33	38	46
大陸地區	69	46	35	38	43	72	47	42	58	57	46	38
香港	46	48	55	48	50	51	46	45	38	28	32	32
越南	39	1	0	6	2	5	17	21	34	24	19	31
新加坡	29	29	26	28	28	31	28	29	29	27	23	28
印尼	10	10	9	8	7	11	7	14	14	21	16	22
菲律賓	19	16	9	19	17	10	8	16	11	14	12	16
美國	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	6	6
澳門	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1
日本	3	4	4	3	3	4	6	6	1	0	1	1

資料來源：法務部（2009）。

（五）監所職員人力配備

邱文禎（2007）指出矯正機關管理人員嚴重不足且流動性高，2007年3月底管理員編制員額5,044名，現有4,107名，缺額937名；而歷年來之流動率：1997年137人（3.41%），1998年111人（2.8%），1999年119人（2.5%），2000年129人（2.7%），2001年162人（3.3%），2002年150人（3.5%），2003年62人（1.4%），2004年有91人（2.3%），2005年有53人（1.3%），2006年41人（0.9%）。

人員編制上，監長以上127名、科長208名、行政人力453名、總務人力139名、醫事人力288名、教化人力446名、技訓人力174名、戒護科員504名、戒護人力4,104名、現職留用人員71名，合計6,860名，真正第一線戒護警力為4,104名，占整體人力之59.8%。

2007年3月底收容人數64,036人，全國矯正工作人員6,860名（含

外科室)，職員與人犯比例為 1 比 10.7，若單獨計算以第一線直接戒護之矯正人員（管理員、主任管理員 4,107 人）與收容人比例為 1 比 16，與歐美各國比較相差甚鉅（美國：1 比 5.5，法國：1 比 2.7，英國：1 比 2.65）。

二、 困境與策略

根據法務部（2010b），目前我國在監獄在軟體，如人員訓練、素質與處遇計畫以及硬體，如監所建築、設備已有顯著的進步，然仍然遭遇到許多問題。目前之矯正機關，仍多存在著超收員額、人力不足、醫師及戒治專業人才缺乏、技訓設備不足等等問題。此外，累、再犯問題，外籍人士、老年犯、女性犯等等問題，對目前矯正制度來說，均具有相當的挑戰性。

針對上述之問題，法務部矯正單位也曾經努力擬定政策，以求降低再犯率，如毒品收容人戒治方案即為一例。同時假釋審查制度亦是目前矯正單位著重之重點。矯正機關希望透過落實「寬嚴並濟」的刑事政策，及審查假釋與強化假釋委員會的功能，建立公平客觀的假釋審核制度，讓「能改、會改、願意改」的收容人，給予假釋的機會；對於「不能改、不會改、不願意改」的收容人，從嚴審核，以降低假釋犯之再犯率，意圖達成防衛社會安全之效（法務部，2010b）。

對於監所安全管理部分，矯正單位定期辦理年度應變演習，強化危機處理「靖安小組」之訓練，以提升應變能力。同時，法務部也增編相關預算以改善戒護安全設施，希望藉由戒護安全的提升，以強化戒護管理效能，並改善收容人之生活。

此外，收容人的健康問題也被列為法務部施政重點，如：推動標準負壓隔離病房的設置，以及強化矯正機關因應新流感的應變能力等。

從法務部的各種政策與矯正機關的改善方向來看，認定目前矯正機關政策與管理的主要問題有六項：

- 高度超收
- 人力不足

- 再犯率高
- 特殊收容人教化問題
- 監獄安全
- 健康照護

今（2010）年度，行政院人事行政局針對法務部矯正機關提出增加員額問題，進行了一次全國性評鑑（法務部，2010b）。該實地訪查評鑑中，行政院針對矯正政策與管理提出的主要問題之一是：我國監獄目前明顯面臨人口增加、毒品犯增加、特殊收容人需求之問題，矯正機關現階段業務上的因應策略為何？以鄰近日本為例，其矯正機關收容人總數約為 8 萬 6 千人，惟其人口總數約為 1 億 2 千萬人，其人口數約為我國 5 倍，但其收容人數卻僅為我國 1.36 倍，如以收容人數占總人口數之比率觀察，我國比率較日本高出甚多，我國矯正機關收容人數比率與日本情形之差異主要原因為何？且我國收容人結構中，毒品占 38%，約占所有收容人數之 4 成，若毒品戒治政策刻正規劃朝除罪化方向發展，是否影響矯正機關未來業務重點及人力需求之變化？又因應目前毒品犯所占比率偏高之收容人結構，矯正機關之管理（含人力配置）的因應對策為何？此外，矯正機關對於一般收容人及特殊收容人之管理及戒護區分並不明顯，問題為何？如何解決？都是監所長期以來無法提出具體對策之處。

在監所人力管理效益上，行政院的評鑑也指出矯正機關不斷提出人力短缺問題，於是行政院 2006 年 5 月 16 日核定法務部及所屬機關總量管理，其中自 2007 年度至 2009 年度核增矯正機關預算員額 446 人，其增員前後人力配置（含利用核增員額進用人力的類別）之整體業務績效改善成效為何？在成立矯正署，增加人員編制前，矯正機關應該先說明此一問題。除了人力短缺外，員額配置也是一個問題。矯正機關員額目前係採總量管理措施，法務部應於分配矯正機關各年度員額數時，說明其分配之標準或考量因素，才能評估是否符合當前矯正管理之需求。

行政院人事行政局的評鑑獨立於法務部的自我報告，綜觀前述三項

行政院人事行政局評鑑報告的質疑，可以簡單歸納為五大項：

- 收容人收容過多
- 內部管理制度出現問題，如合理勤務動線與值班制度
- 特殊收容人業務規劃，如老年、疾病、醫療、毒品、女性等
- 工作流程繁雜
- 人力不足，如戒護人力、教化能力、戒治能力、專業人才（如醫生、藥師、醫檢師等）

若將評鑑結果與法務部內部報告對照，多半還是環繞在法務部自行指出的六大問題範圍內，再加上組織調整、工作流程繁雜、勤務規劃、特殊收容人處遇需求等新的管理問題。

比較法務部的內部報告與行政院人事行政局的評鑑報告，最大的差異在於法務部多半從「需求面」角度，提出目前獄政問題，但行政院人事行政局則從「效益面」角度，反問改造組織、增加人力管理對獄政實質改變為何？政府機構以自己主管業務觀點出發看問題，本屬應然，且兩部門提出問題也均具有正當性，但要分析我國當前的矯正政策與管理機制之問題，不論是輸入面或輸出面均需要平衡考量，才能更全面與客觀鑑別目前矯正政策與管理機制面對的困境。

第二節 美國獄政現況與問題

一、現況

(一) 總體監禁率

根據美國司法統計局，在2008-2009年間，美國的監禁率為萬分之75 (Bureau of Justice Statistics, 2009)。然有研究指出，在2008年1月時，若僅計算美國的成年人口，並將「地區監獄」(local “jails”)或拘留所的人數均加入計算的話，美國成年人的監禁率高達百分之一(Pew Center on the States, 2009)。絕大部分的犯罪人為男性、少數種族與年齡界在20-40之間者。在男性部分，以黑人男性、年齡界在20-34歲者有最高的犯罪率，而女性部分則是介於35-39歲的黑人女性。

如表 2-2-1 所示，2000 年至 2008 年犯罪人口，平均每年約成長 1.8%，較 1990 年代的犯罪人口平均成長率(6.5%)低上許多。換言之，在過去十年間，美國的犯罪人口成長有緩和的趨勢，評論者指出，這樣的趨勢可能是美國在減少入監人數政策、假釋違規者較少，以及釋放政策改變等因素交互作用下的成果。

表 2-2-1 美國州與聯邦矯正機關內之在監人數

單位：人數

區域	在監人數			年均增加率	
	12/31/2000	12/31/2008	12/31/2009	2000-2008	2008-2009
美國整體	1,391,261	1,609,759	1,613,656	1.8 %	0.2 %
聯邦	145,416	201,280	208,118	4.1	3.4
州	1,245,845	1,408,479	1,405,538	1.5	-0.2

資料來源：Bureau of Justice Statistics (2010)。

此外，各州監禁率的改變則與美國整體的改變不盡相同。在2008年，有28個州的監禁率下降，20個州的監禁率則為呈現上升，而有2個州的監禁率呈現平穩的情況。麻州(Massachusetts)與德州(Texas)則是監禁率減少最大的兩州(各下降萬分之3.1)。監禁率上升最高的三州分別為：

賓州 (Pennsylvania)，上升了萬分之2.8，佛羅里達州 (Florida)，上升萬分之2.1，以及阿拉巴馬州 (Alabama) 上升萬分之1.9。

(二) 性別

根據美國司法統計，在2008年底，在監服刑超過一年者，男性有1,434,800位，女性則有105,300位。其中，男性收容人的年齡以25-29歲者比例最高，佔所有州與聯邦收容人的百分之17.2%，而年齡界在30-34歲者，有最高的監禁率，每十萬30-34歲的男性居民中有2,366人在監服刑，其次則為25-29歲者，每十萬25-29歲男性居民中有2,238人在監服刑。

女性收容人部分，以25-29歲者比例最高，佔所有州與聯邦女性收容人的19.8%。相同於男性收容人的情況，35-39歲的女性收容人的監禁率最高，每十萬35-39歲的女性居民中有201人在監服刑，其次為30-34歲(十萬分之190)。女性在監人數約佔所有在監人口的百分之六左右。自2000年開始，聯邦監獄的女性在監人口以每年約百分之五的比例成長，一直到2006-2008年此成長比例才趨緩。

(三) 種族

表2-2-2呈現了黑人與西班牙裔者在監服刑的人數。其中，黑人收容人的在監人數從2000年底的610,300人下降至2008年底的591,900人，總共減少了約18,400人。此一人數的下降，與州監獄及聯邦監獄的規模成長減緩有顯著關係。然而，白人與西班牙裔的收容人數在呈現相反的趨勢。相較於2000年底的在監情況，白人的在監人數成長了57,200人，而西班牙裔者則成長了96,200人。

表 2-2-2 美國種族與西班牙裔在監人數

單位：人數

年份	總數	白人	黑人	西班牙裔
2000	1,321,200	471,000	610,300	216,900
2001	1,344,500	485,400	622,200	209,900
2002	1,380,300	472,200	622,700	250,000
2003	1,409,300	493,400	621,300	268,100

表 2-2-2 (續上頁)

年份	總數	白人	黑人	西班牙裔
2004	1,433,800	491,800	583,400	275,600
2005	1,461,100	505,500	577,100	294,900
2006	1,502,200	527,100	562,800	308,000
2007	1,532,800	521,900	586,200	318,800
2008	1,540,100	528,200	591,900	313,100

資料來源：Bureau of Justice Statistics (2010)。

在2000年至2008年間，黑人的犯罪人口率從十萬分之3,457（每十萬美國居民中，有3457位黑人在監服刑）降低之十萬分之3,161，黑人女性的犯罪人口率也呈現降低的趨勢，從十萬分之205降至十萬分之149。西班牙裔的男性犯罪者則呈現持平的情況，而白人男性的犯罪人口率則呈現上升，從2000年的十萬分之449上升至2008年的十萬分之487。

（四）監所工作人員

美國約有 50 萬名監所管理人員，其中 60%服務於監禁較嚴重犯人的州立監獄，其他則是在地區監獄服務，另外，大約有 38,000 人於聯邦監獄服務，而 16,000 則於私人監獄服務。監所管理人員與收容人的比例約 3.3:1。

於美國聯邦監所服務的管理人員，必須具有大學學歷或具有三年以上輔導諮商、協助或管理工作經驗，或兩者兼備者。於州監獄服務者，必須具備高中以上學歷。部分州監獄機構要求其管理人員必須修過大學的部分課程，或者在執法單位或軍事單位服務的經驗。

美國最近一些新政策，如重視再犯問題、監所健康照護政策、系統化僱用管理人員與在職教育訓練，對於監獄的管理產生了相當大的影響。因為這些政策的實施，會使現今監獄管理人員的職責，較過去 20 年複雜許多（Pew Center on the States, 2008），因此，各監獄均積極尋求有能力的職員以及有效的管理模式。然而，在近幾年的監所管理人員盛行

退休潮中，美國正面臨有經驗的監所管理人員與主管的短缺。為提升美國的監所管理的能力，目前美國著重的策略包含如何更有效率的聘用管理人員以及管理人員是否能夠面對新世紀的挑戰。同時，如何提供管理人員終身學習機會，以及確保終生學習的補助等，都是配套措施。部分州政府，如維吉尼亞州、賓州以及阿肯薩斯州均積極朝這些目標前進，以增進監獄管理人員的工作滿意度（Stinchcomb et al., 2009; US Department of Justice, 2008, 2010）。

二、困境與策略

（一） 過渡擁擠

礙於地方政府財政危機，各州政府紛紛積極思考如何以最便宜的方式處置犯罪人（Pew Center on the States, 2009）。以德州為例，從1995年至2005年，德州的犯罪人口成長了三倍，強迫德州政府不得不增加監所資源與收容量—現在，他們的策略是增加毒品犯的處遇與轉向的床位（大部分都還是在監獄裡面）。

大部分的州政府多透過兩種策略來降低過多的監獄人數：低風險犯罪者的轉向以及對於違反假釋或緩刑規定者採取中介（intermediate）處遇。最常見的，就是針對不具暴力行為毒品犯以及精神障礙者的轉向。Kansas 州近期頒布了一項法案，允許低危險的收容人可以參與教育及輔導計畫以縮短其刑期。同樣的Michigan, Nevada 及 Washington 也提出的釋放低危險犯罪人的計畫（King, 2008）。另外有些州（例：Virginia 與 North Carolina）採取的策略是減短或免除非暴力犯罪的刑期，但是顯著加長暴力犯罪的刑期。美國有些州（例：Illinois, New York, and Ohio）以設立「日間定時報到中心」（day-reporting centers）取代監獄拘禁，目的也是減少監獄人口。

美國監獄的毒品犯眾多，戒毒方案多樣化，如團體、個別心理治療、12步驟方案（12-step programs）、美沙冬替代療法、軍事化戒毒營隊（Mitchell, Wilson and MacKenzie, 2006:4-6）。美國聯邦監獄對於戒毒也擬定一套九月治療課程提供個各監獄管理治療毒品犯參考，課程包括

篩選、評估、戒治治療、獄中生活適應、認知治療、預防復發、建立人際關係、出獄前準備等內容 (Pearce and Holbrook, 2002: 10)。此外，美國部分州設立「毒品專業法庭」(Drug Court)，將戒毒課程直接設置在法庭下屬計畫，如1989年，加州Dade郡首先在法庭內設置戒毒方案，希望能藉由法院的強制力，達到戒毒效果。因為成效不錯，美國主計處 (US General Accounting Office) 編列經費，加上各企業贊助，各州開始學習此種模式，並設置毒品法庭，且改變傳統對毒品犯的監獄刑罰，增加了如緩起訴、緩刑，如果期限內未再犯，則給予免除其刑，並撤銷刑案紀錄。如此一來，大幅減少監獄內毒品犯的人數，且透過法院強制力，在社區進行戒毒，並使毒品犯不至於與社區隔離。自2004年起，至少有13個州通過立法，以建立或擴大非暴力犯罪者的社區處遇的方式，例如毒品法庭得以提供毒品犯罪者物質濫用治療的正面誘因，同時賦予不配合時處以罰金等負面的誘因，讓毒品犯罪者接受毒品測試或治療。

另一個轉向方案則是針對違反緩刑或假釋規定者。根據美國司法統計報告，2005年美國監獄新收人口中，有三分之一是因為違反假釋規定而再次入監者。有一半的緩刑人口因為違反規定而入獄。雖說有些違反假釋或緩刑者是因為新的犯罪而再次入獄，但也有許多是因為違反技術規定—例如忘記進行毒品檢測或是未按時向監管機構報到。

加州有一大部分的在監人口都是因為違反假釋或緩刑規定而入監服刑。根據一個在2005年進行的研究顯示，超過三分之二的假釋犯在釋放後三年內再次入獄，其中，有39%再次入獄的原因為違反假釋規定 (Bureau of Justice Statistics, 2007)。假釋的違反情況，對美國監獄的人數有著顯著的影響 (Petersilia 2003, 2008)。在部分採用中介處遇的州，如德州，假釋委員為通常都因為假釋比例未能達到法定要求而感到頭痛。肯薩斯州與內華達州亦公開採用如表現良好者可以減少刑期等策略以降低監獄人口 (Pew Center on the States, 2009)。雖說這樣的策略能有效的降低監獄人口，然而此種策略究竟增加了或是減少了國家對於社會安全支出，仍屬未知數¹。若要透過實證研究瞭解這樣的社會成本，至少

¹ see note on 'incapacitation' effect in the England and Wales report.

必需要有5-10年的資料才有辦法分析。

(二) 成本過高

不管是聯邦政府、州政府或地方政府，在 2009 年討論的監獄問題所圍繞的話題，主要以監獄的費用為主。根據統計，2008 年間美國聯邦、州與地方政府總共花費 750 億美金在犯罪矯正（包含監禁與緩刑）上，而大部分的費用則是花在監禁的部分²。而目前大部分監禁相關的費用，多是由州政府與地方政府承擔。州政府承擔了約 60% 的在監人口以及其產生的相關費用。地方政府則承擔了三分之一的監禁人口以及其產生的費用，聯邦政府則僅承擔少於 10% 的監獄人口與費用。根據計算，如果美國非暴力犯罪者的監禁率能夠降低二分之一，這可以讓美國在監禁費用的支出降至 1993 年的水準（然這也已經是歷史上的高水準）。同時，矯正相關的費用也可以每年降低約 169 億美元。這可以節省州政府與地方政府大量的支出（Center for Economic and Policy Research, 2010）。這些計畫可以使全國的矯正預算降低四分之一左右。

地方政府的財政赤字問題導致現有矯正政策的改變（Center on Budget and Policy Priorities, 2010），此外，部分州政府，如加州，則面臨受刑犯要求政府提供法律所規定的基本生活標準。由於老年監獄人口的增加，州政府所提供的健康照顧的費用每年約增加10%（National Institute of Corrections, 2004）。根據司法統計局的統計，1999年到2007年間，州監獄與聯邦監獄55歲以上的收容人增加了76.9%，從43,300人增加到76,600，而45-54歲的收容人則增加了67.5%³。這不僅只是州政府必須解決的問題，聯邦監獄在1989年時即有四分之一的收容人年齡超過50歲。在2010年則成長到占監獄人口的三分之一。每一個收容人平均每年的花費約三萬美金，而老年的收容人則平均花費的大約為2或3倍，由此可以知道老年收容人對不論是州政府或聯邦政府在財政上所帶來的衝擊。

美國眾議院在2010年7月26日無異議的通過創立國家刑事司法委員會的法案，該委員會的成立的目的是在於更廣泛的檢討美國刑事司法體

² 無獨立的數據顯示監獄的花費。

³ Vera Institute 2010 亦針對此一問題提出建議，詳見其對‘geriatric release’的建議。

系，並針對現有的問題與政策提出建議。其中，監獄人口的數量與本質將是他們討論的重點之一。目前該法案正在等待參議院的同意與總統的核定。

（三）監所管理問題

美國因政府採行各種新的獄政政策，導致原本工作負擔仍算合理的監所工作人員受到更大的期待與進修要求。美國政府意識到獄政工作的重要性、專業性與未來需求性，也積極發展有系統的在職進修教育課程，並要求管理工作人員具有一定教育程度與品質。唯一的問題是不論強化再犯矯正、收容人醫療服務、工作人員品質與在職進修教育都是需要花錢的政策，社會能夠忍受獄政成本增加到何種比例，仍有待觀察。

第三節 英國獄政現況與問題⁴

一、現況

(一) 總體監禁率

大部分的犯罪學者多同意，監獄人數的增加不是因為犯罪增加，而是政策的改變（Petersilia 2003; Tonry and Farrington 2005; Jou and Heberton 2010）。以英格蘭與威爾斯來說，監獄人數的增加可以歸因於許多因素，包含採取較嚴厲的刑罰、犯罪者在監服刑期間較長，以及取消違反假釋規定者之假釋而使其再度入獄等（Carter 2003）。再者，雖說影響監禁率上升或下降的因素眾多，然監禁的確可以產生隔離效應。值得一提的是一個針對義大利在監者特赦的研究。定期且集體的特赦是義大利刑事司法體系的特色。他們會釋放在特定時間點前犯罪，且刑期低於兩年或三年的收容人。每一次的特赦可以減少約 35% 的監獄人口，而最近的一次特赦是在 2006 年時。在 Barbarino and Mastrobuoni（2008）針對 1962 年後的特赦所進行的研究指出，犯罪所產生的邊際成本，是監禁成本的兩倍強。他們保守的預估在 2006 年所為的特赦，大約為社會造成 20 億歐元的社會成本。此一證據說明了監獄在降低大眾成為被害者的成本方面，扮演了重要的社會功能。

在 2008 年 4 月 1 日起，英國的監獄與處理緩刑的部門均隸屬於司法部國家犯罪人管理部門（National Offender Management Service 簡稱為：NOMS），以利更有效率的提供矯正服務。NOMS 的成立目的在於保護大眾並透過刑罰與法院命令以減少再犯，同時協助犯罪者復歸社會。在 2009 年，英國公共監獄的營運成本（包含薪資）約為 22 億英鎊。

在 2009 年，英格蘭與威爾斯共有 135 個監獄，其中 124 個為公有監獄，而 11 個為私營監獄。監獄人口數部分呈現穩定的成長，而且在 2006 年 12 月首度超過 8 萬人（見表 2-3-1）。英格蘭與威爾斯的監獄人口數在戰後

⁴ 英國的部分，主要介紹英格蘭與威爾斯的現況。不包含蘇格蘭。

呈現穩定的成長，然從1993年迄今，監獄平均人口已經成長超過83%。截至2007年6月止，英國監獄的收容量約96,000名，前英國首相Gordon Brown宣示在2012年前，英國監獄將再增加8,000名的收容量。David Cameron and Nick Clegg所組成的新政府正在審核此項政策的經費，並預計於2010年10月前做成決定。

表 2-3-1 1900-2008 年英格蘭與威爾斯平均在監人口 單位：人數

年份	男性	女性	總體	女性比例
1900	14,459	2,976	17,435	17.1%
1910	18,323	2,581	20,904	12.3%
1920	9,573	1,427	11,000	13.0%
1930	10,561	785	11,346	6.9%
1940	8,443	934	9,377	10.0%
1950	19,367	1,107	20,474	5.4%
1960	26,198	901	27,099	3.3%
1970	38,040	988	39,028	2.5%
1980	40,748	1,516	42,264	3.6%
1990	43,378	1,597	44,975	3.6%
2000	61,252	3,350	64,602	5.2%
2001	62,560	3,740	66,301	5.6%
2002	66,479	4,299	70,778	6.1%
2003	68,612	4,425	73,038	6.1%
2004	70,208	4,448	74,657	6.0%
2005	71,512	4,467	75,979	5.9%
2006	73,680	4,447	78,127	5.7%
2007	75,940	4,374	80,314	5.4%
2008	78,222	4,414	82,636	5.3%

資料來源：Offender Management Caseload Statistics, 2008, Ministry of Justice.

表2-3-2呈現2008年6月與2009年6月的在監人數。可以看到英格蘭與威爾斯的監獄人數還是呈現上升的趨勢，而有約16%的監獄人口屬於判刑尚未確定者。在2009年英格蘭與威爾斯的監禁率為十萬分之152。

表 2-3-2 英格蘭與威爾斯 2008-2009 年 6 月同期之在監人數 單位：人數

	2008/6			2009/6		
	男性	女性	總數	男性	女性	總數
在監人口	78,689	4,505	83,194	79,158	4,296	91,944
未判刑	12,566	874	13,440	12,617	839	13,456
已判刑	64,699	3,535	68,234	65,092	3,396	68,488

資料來源：英國司法部。

(二) 刑期

在判刑確定者部分，如表2-3-3所示，有一半以上的收容人刑期超過四年。相較於2008年同時期的在監人數，終生監禁者增加了約10%，刑期在1年到4年之間者，增加了1%，刑期低於6個月者則降低了13%，6個月到12個月者則降低了14%。

表 2-3-3 2009 年 6 月底英格蘭與威爾斯收容人平均刑期 單位：人數

總人數	68,488
罰金	113
刑期少於六個月	5,115
刑期介於六至十二個月	2,465
刑期介於一至四年	23,778
刑期超過四年	24,497
不定期刑	12,520

資料來源：英國司法部。

由於缺乏系統性的資料蒐集，我們僅能從有限的資料瞭解英格蘭與威爾斯收容人的特徵與情況，例如在1991年所進行的國家監獄調查（National Prison Survey）（Dodd and Hunter 1992; Social Exclusion Unit

2002)。1991年的調查顯示，有47%的男性收容人與50%的女性收容人，小時候曾有逃家的經驗（一般人約是10%）。43%的收容人其家人曾經因為犯罪而被判刑，而35%的收容人家人曾經在監服刑。在婚姻方面，81%的收容人未婚而有10%的收容人為離婚狀態。有四分之一的年輕男性收容人有小孩，五分之一個女性在入監服刑前跟其未成年子女居住一起。一半的男性與三分之一的女性收容人曾被排除在學校之外；一半的男性與十分之一的女性沒有任何的學歷。三分之二收容人的算數能力僅為正常十一歲小孩或是更小年齡的算數能力。而一半的收容人的閱讀能力與82%的寫作能力低於上述標準。三分之二的收容人在入獄前已經失業超過四個禮拜。有百分之七十的收容人有一種或多種的精神疾病（一般男性僅有5%，而女性僅有2%），且大部分具有毒癮或酒癮。將近三分之二的收容人在入獄前正接受社會救濟，而5%的收容人在入監前居住在簡陋的地方；三分之一的收容人在入監前沒有永久居住的場所。

（三）外籍收容人

表2-3-4呈現了2009年在監服刑者的國籍，可以看到英國的監獄中有相當比例的收容人為外國籍。相較於1990年代，英格蘭與威爾斯的外國及犯罪者呈現顯著的成長，從1993年的3,446人（占所有監獄人口的7.8%）增加到2006年4月底的10,289人（13%），2009年6月底更增加到11,350人（13.6%），成長了近三倍。女性外籍收容人亦從1993年的283人增加到2006年4月的880人，2009年6月底，女性外籍收容人有838人，約占所有女性在監人數的20%。

造成外籍犯罪者增加的原因之一，是因為英國在過去十年間增加了對攜帶毒品入境者的刑度。有相當大比例的外籍收容人都是因為運毒而入獄：2006年間，有25%的外籍收容人都是因為毒品相關犯罪而入獄，而僅有12%之英國國籍犯罪者因為毒品犯罪而入獄。因詐欺與偽造文書（特別是持有偽造文件）者亦有顯著的上升趨勢（HMIP, 2006）。

表 2-3-4 英格蘭與威爾斯在監人口之國籍與性別（2009 年 6 月 30 日）

單位：人數

國籍	男性	女性	總數
所有國籍	79,158	4,296	83,454
英國籍	67,856	3,375	71,231
外國籍	10,512	838	11,350
國籍未紀錄	791	83	874

資料來源：英國司法部。

（四）監所管理人員之僱用、篩選與訓練

在 2008 年以前，英國監獄對於想要加入監獄服務的申請者，幾乎沒有任何資格上的要求。在英格蘭與威爾斯，對於申請基層管理人員一職者，其年齡必須介於 18 歲到 62 歲之間。除此之外，他們必須要具備良好的視力，通過體檢與體能測試，並且具有歐盟公民的身分。同時，他們不能有破產紀錄，也不能是種族歧視者或參加任何種族歧視團體者。在學歷的部分，並沒有任何的要求。申請者僅需要參與評估中心所舉辦的模擬訓練即可，目的是熟悉監獄內可能發生的事件與處理方式（House of Commons, 2006）。

自 2008 年 1 月起，所有監獄管理人員的聘任，均需要通過一套獨立的國家考選程序。除了線上計算能力測試外，申請者還必須參與為期一日的聘任與評估考試，這些考試程序包含評估、面試、體檢、體能測試、職前訓練與品德測試等。所有在 2007 年 9 月之後的新進人員，都必須要完成為期一年的基礎訓練，以取得資格。這些訓練包含五個必選科目以及五個自選科目，端視受訓者所需具備的能力而定。理論上，這些新進管理人員應較過去管理人員具備更多的知識與能力，但無可避免的，由於實務與理論之差異，他們還是會面臨許多壓力，因此在第一年的工作中，通常會有特定的資深人員提供專業協助，讓新進人員更快熟悉實務運作模式與處理方式（House of Common, 2009; Ministry of Justice, 2009, 2010）。

在管理人員留任方面，統計顯示願意留下來繼續在監所服務的人數多於離職者；離職的比率維持在一個固定低點，2007-2008年間僅有5%的人離職。雖說新任人員的留任率低於總體的平均留任率，但仍在可以接受範圍內，約有九成的人在一年後仍留任，而有八成的人在五年後仍留任。根據英國司法部針對監所人員的調查顯示，監所管理人員對工作滿意度較其他單位工作人員（如法院等）更為負面。雖然如此，此現象目前已經獲得稍許的改善，工作滿意度提升許多。2010年司法部的調查顯示，三分之二受訪之監所管理人員表示他們滿意現在的工作，而四分之三的受訪者表示他們跟收容人關係良好（House of Common, 2009; Ministry of Justice, 2010）。

然而從監所管理人員請病假天數的紀錄來看，他們請病假天數平均高於其他司法部門公務員。在2007年監所管理人員平均病假天數為12天，較司法部公務員平均病假數6.5日高出將近一倍。此外，司法部對監所管理人員常請病假，但卻有相當高留職率之解釋為，因為這些傳統的監所管理人員受教育不高，所以他們不容易找到其他可能提供同樣薪水、福利與社會安全照顧的工作。相較於基層監所管理人員，高階管理者則有較高的流動率，超過三分之一的監獄在過去五年內，都曾換過五個以上高階管理者（Ministry of Justice Business Plan, 2010）。

二、困境與策略

（一）自殺與自我傷害

如圖2-3-1所示，除了2007年外，英格蘭與威爾斯監獄的自我傷害致死案件呈現下降的趨勢。從2002年與2003年的95件降至2009年的60件，下降約三分之一。而自我傷害死亡率則從2002年的十萬分之133降至2009年的十萬分之72。

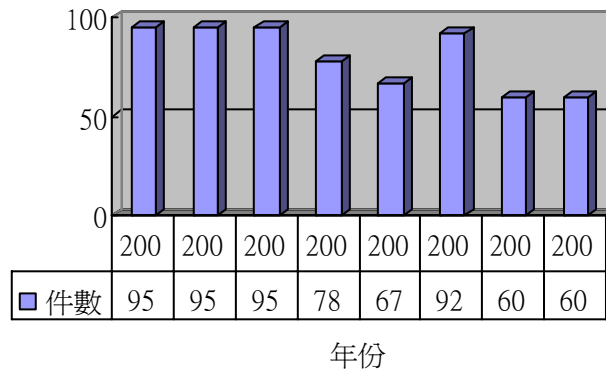


圖 2-3-1 自我傷害致死案件數（2002-2009）

資料來源：HM Inspectorate of Prisons (2010)。

大部分的自我傷害死亡事件發生在地方監獄，而有四分之一的案件發生於訓練監獄。值得注意的是，儘管判刑未確定者僅占16%的在監人口，但大部分的自我傷害致死案件發生在這類型的收容人。大部分的案件發生於收容人剛入監時，三分之一自我傷害致死的收容人入監不到七日，而42%的案件發生於入監後28日內。同時，在2009年外籍收容人自我傷害致死的比例較低，而有較高的比例發生於終生監禁者。

對於自我傷害的防範，收容人照護小組（Assessment, Care in Custody, and Teamwork, ACCT）扮演了相當重要的角色。ACCT在2007年4月成立，為一個跨領域的工作小組，主要負責對收容人自我傷害的傾向進行評估，並對具風險性的收容人提供協助與支持。透過不同領域的成員之合作，他們協助收容人抒解壓力、降低潛在自殺的危機，以及提供長期的支持（例如對有重複自我傷害傾向的收容人提供長期的協助）。每個收容人都必須經過ACCT的評估，透過個別的訪談，ACCT建立了每一個收容人的照護計畫，並且定期與該收容人進行訪問，並提供協助。

除了 ACCT 外，英國的監獄還提供其他的機制以協助收容人度過危機。大部分的收容人自己組成支持系統，最普遍的就是聆聽模式 (Listener scheme)。收容人在專業的生命線人員 (Samaritans) 的訓練下，組成支持系統，以聆聽其他收容人的情緒，並提供支持⁵。

然而，在大部分的監獄仍然缺乏良好的跨領域個案管理，大部分監獄的照護模式並未針對個別的收容人，或是依收容人而異。由於沒有一個固定的個案管理師，大部分的個案評估與訪談並未依計畫進行，或者是個案的計畫並未依據個案情況改變而更新。在目前的機制中，降低自我傷害致死比較好的機制之一為對於收容人入監的第一個晚上提供支持與降低毒癮的痛苦。

(二) 過度擁擠

在 2008 年 2 月 22 日，英國監獄人口首度超過監獄設施所能容納的量，不足的量高達 1,700 位。這樣的情況同時凸顯了依據收容人屬性，如性別、年紀、罪名等，進行分房的問題。所謂的過度擁擠，係指在監人口超過監獄在建立時所規定的收容人數 (Certified Normal Accommodation, CNA)。在 2009 年 6 月底，英格蘭與威爾斯的監獄中，有 61% (86 個) 的監獄呈現過度擁擠的現象。13 個監獄的在監人數甚至為可收容人數的 150%，這已經影響到了監獄的安全問題⁶。

(三) 監獄醫療問題

對於監獄內的醫療問題，英國政府在 1990 年代中期出版了幾份關於如何改善現行規定以提供收容人的醫療需求 (包含心理健康) 報告。政策的方針，簡而言之，就是將現有的監獄醫療服務併入國家醫療體系 (例：HM Inspectorate of Prisons, 1996)。1999 年，英國政府出版的一份聯合報告中，提出了未來收容人醫療政策發展的建議 (HM Prison & National Health Service Executive, 1999)。這樣做的目的是讓收容人能擁有與一般大眾同等質與量國家所提供的醫療服務。該報告中承認，沒有

⁵ 關於 ACCT 的計畫，參網址：見 <http://www.hmprisonservice.gov.uk/assets/documents/10000C1BACCTStaffGuide.pdf>。

⁶ 可收容人數在計算時，監獄的安全問題，例如個案控管、保全與監獄的運作，為決定可收容人數的重要考量。

任何組織可以在現有狀態下，改善收容人的醫療品質。因此英國健保署（National Health Service）與矯正署（Prison Service）需建立正式的合作關係，同時提出 3-5 年的解決問題時間表。

2002 年 9 月，英國政府正式宣布當時所有監獄醫療經費需於 2003 年 4 月 1 日正式移轉至衛生署。2002 年 9 月宣布後，監獄醫療的責任將移交予英國健保署（NHS Primary Care Trusts, PCT），如以一來監獄醫療即能有效的納入國家衛生系統，且由英國國家護理監督委員會督察此服務，英國皇家矯正督察署（HM Prison Inspectorate）則負責監督醫療服務的實際執行。從此之後，多數監獄收容人均以當地基層英國國民保健服務（Primary Care Trusts, PCTs），由健保署合格之醫療人員為收容人提供醫療服務；僅有少部分地區收容人的醫療照顧仍是由監獄人員或私人公司提供。2009 年，英國政府進行評估後，指出收容人醫療照顧的品質，還是有高低落差，仍須持續改善（Healthcare Commission and HM Prison Inspectorate, 2009）。

（四）管理人員素質問題

英格蘭與威爾斯司法部直到 2008 年時，才開始規範獄政管理人員的錄取資格，並開始重視人員素質的管理與進修，顯示了過去獄政管理不受到重視，遑論在監所中進行有效的管理與教化措施。目前監所管理人員雖然福利薪資尚可，離職率低，但是工作滿意度比起其他執法單位低落很多。換言之，對於監所管理人員而言，獄政工作雖不滿意，但因為不可能找到更好的工作，故也願意留在監所工作。這個問題與臺灣監所基層管理人員的心態頗為類似，亦即工作滿意度、承諾感不算高，但是若無法找到更好的工作，通常仍會選擇留在原職，繼續工作。如何提高監所管理人員對工作的滿意度、承諾感，顯示出是英格蘭與威爾斯，以及臺灣的共同課題。

第四節 澳洲獄政現況與問題

一、現況

(一) 澳洲總監禁率

根據 2009 年澳洲收容人調查，截至 2009 年 6 月底為止，澳洲全國總共有 29,317 位收容人（包含已判刑與未判刑），較 2008 年同時間的在監人數，增加了 6%（1,702 人）。其中，判刑尚未確定者共有 6,939 人，占總體監禁人數的 22%。總體監禁率為萬分之 17.5。如圖 2-4-1 所示，澳洲整體監禁率（包含已判刑與未判刑）呈現顯著上升的趨勢，從 1999 年的萬分之 15 左右，上升到 2009 年的萬分之 17.5。澳洲整體的監禁人數從 1999 年 6 月的 21,538 人，增加到 2009 年 6 月的 29,317 人，總共增加了 35%。

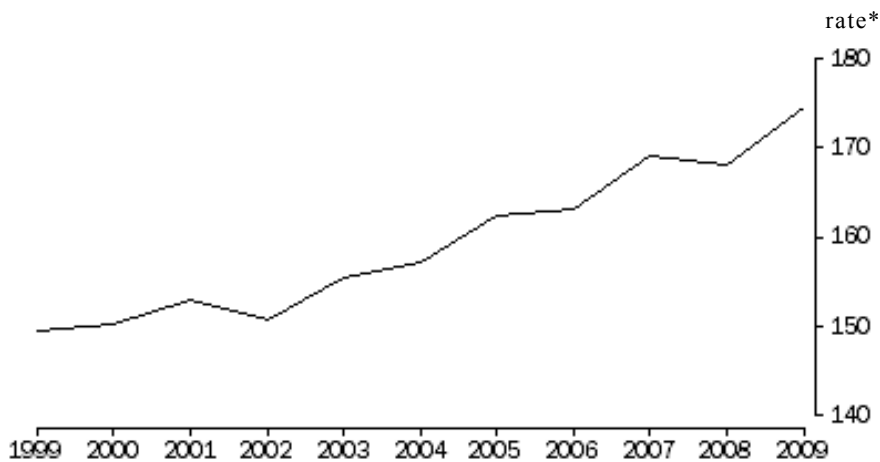


圖 2-4-1 1999-2009 年澳洲監禁率

資料來源：澳洲統計局（2009）。

*Rate per 100,000 adult population.

圖 2-4-2 顯示澳洲各省監禁人口分布情況。其中，有 11,127 人分布在新南威爾斯省（New South Wales, NSW），占總在監人口的三分之一強。其次為昆士蘭（Queensland, QLD），共 5,667 人、第三為西澳（West Australia, WA），共 4,419 人。



圖 2-4-2 澳洲各省在監人數

資料來源：研究團隊自製，數據來源：澳洲統計局。

地圖來源：<http://forum.yidaba.com/>

雖說新南威爾斯省所監禁的人數最多，但從各省的監禁率來看，北領地（Northern Territory, NT）則有最高的監禁率（如圖 2-4-3 所示）。根據澳洲統計局的統計，在 2009 年 6 月，澳洲北領地的監禁率為萬分之 65.8，換言之，北領地的居民中，每一萬人有 65.8 人為監禁人口。相較於 1999 年同時期的監禁率，僅有澳洲首都特區（Australian Capital Territory, ACT）以及昆士蘭省呈現降低的現象。而其他省分，包含新南威爾斯省、維多利亞省（Victoria, VIC）、南澳（South Australia, SA）、西澳、塔司馬尼亞省（Tasmania, TAS），以及北領地在監禁率部分，都有升高的趨勢。

塔司馬尼亞省監禁率從 1999 年的萬分之 9.6 增加到 2009 年的萬分之 14，總共增加了 45%，為全澳洲犯罪監禁率增加最多的省分，其次為北領地，從萬分之 45.6 提升到 65.8，增加了 44%，新南威爾斯則增加了 29%，從 1999 年的萬分之 12 提高到 2009 年的萬分之 15.5。而澳洲首都特區則減少了 8%，從 1999 年的萬分之 8.1 減少為 2009 年的萬分之 7.5，昆士蘭省則從 1999 年的萬分之 17.9 減少到 2009 年的萬分之 16.8，共減少 6%。

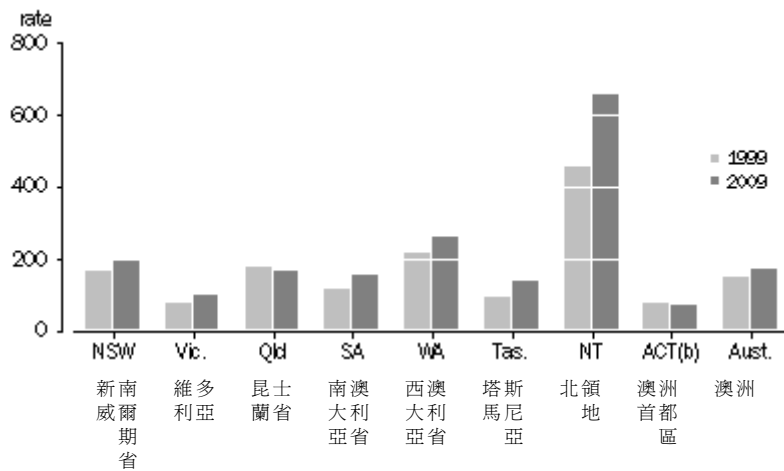


圖 2-4-3 澳洲各省 1999 年與 2009 年監禁率比較表

資料來源：澳洲統計局

(a)Rate per 100,000 adult population.

(b)Data for 1999 for the ACT include ACT prisoners held in NSW prisons. These prisoners are excluded from NSW data.

(二) 性別

在總監獄監禁人口（包含已判刑與未判刑者）特徵部分，女性共有 6,393 人，占總體監禁人口的 7%。相較於 2008 年同時間的監禁情況，男性增加了 6%而女性增加了 9%。男性在監人口約占所有男性之萬分之 32.9，女性在監人口則為女性人口之萬分之 2.5。

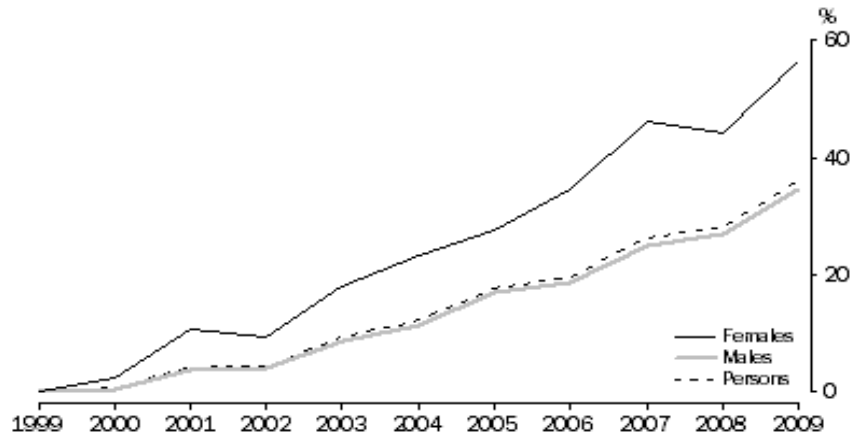


圖 2-4-4 澳洲男、女性在監人口變化

資料來源：澳洲統計局。

值得注意的是，澳洲女性在監人口的成長速度，明顯高過男性收容人成長的速度。如圖 2-4-4 所示，從 1999 年至 2009 年，澳洲女性在監人口從 1999 年的 1,365 人，成長到 2,125 人，成長了 57%；相對的，男性則從 1999 年的 21,538 人增加到 2009 年 27,192 人，僅成長了 35%。

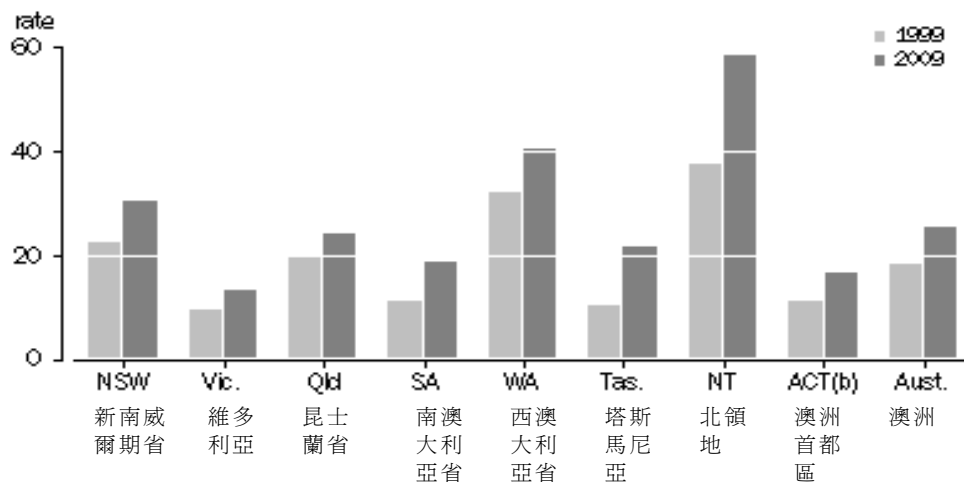


圖 2-4-5 澳洲各省及領地女性在監率成長情況

資料來源：澳洲統計局。

(a)Rate per 100,000 adult female population.

(b)Data for 1999 for the ACT include ACT prisoners held in NSW prisons. These prisoners are excluded from NSW data.

若以各省資料分別分析，可以看到在女性在監率都呈現上升的情況。如圖 2-4-5 所示，北領地的女性在監人數，從 1999 年占北領地所有女性人數的萬分之 3.8 成長到 2009 年的萬分之 5.8；西澳則從萬分之 3.4 成長到 4.1。在所有省分與領地中，塔司馬尼亞省的女性在監率成長最大，從 1999 年至 2009 年十年間，塔司馬尼亞省的女性在監率足足成長了 111%。有別於女性在監率在澳洲各省與領地一致升高的情況，澳洲各省及領地男性在監率則呈現消長。

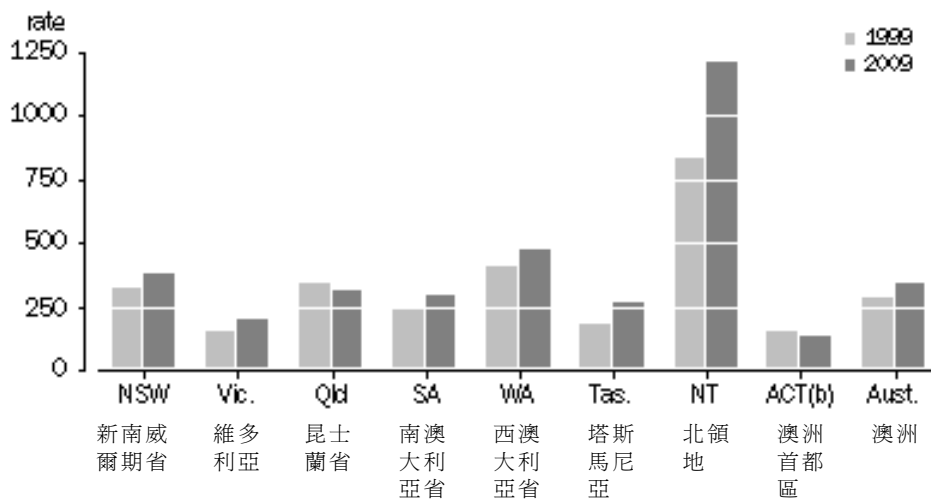


圖 2-4-6 澳洲各省及領地男性在監率成長情況

資料來源：澳洲統計局。

(a)Rate per 100,000 adult male population.

(b)Data for 1999 for the ACT include ACT prisoners held in NSW prisons. These prisoners are excluded from NSW data.

如圖 2-4-6 所示，澳洲首都區與昆士蘭省在 2009 年的男性監禁率，略較 1999 年來的少，其他省分與領地則呈現上升的情況。相較於 1999 年 6 月的男性在監率，澳洲首都區 2009 年的男性在監率下降的 12%，而昆士蘭省則下降了 8%。北領地的男性在監率成長最多，從 1999 年的萬分之 82.7 升高到 2009 年的萬分之 121，增加了 46%。而塔司馬尼亞省與南澳省則分別增加了 41%與 27%。

表 2-4-1 澳洲各省在監人口年齡

單位：年齡

	NSW 新南威 爾斯省	VIC 維多 利亞	QLD 昆士 蘭省	SA 南澳 大利 亞省	WA 西澳 大利 亞省	TAS 塔斯 馬尼 亞	NT 北領 地	ACT 澳洲首 都區	TOTAL
總數									
平均年齡	34.9	37.5	34.9	36.2	34.5	35.0	33.8	33.5	35.3
中位數	33.1	35.6	32.8	34.8	32.7	33.1	32.6	31.1	33.4
男性									
平均年齡	34.8	37.5	34.9	36.2	34.5	35.2	33.8	33.3	35.2
中位數	33.0	35.6	32.8	34.7	32.6	33.3	32.5	30.9	33.4
女性									
平均年齡	35.8	37.3	34.7	36.0	34.2	33.3	33.7	34.4	35.4
中位數	34.5	36.2	33.0	35.4	33.3	31.2	33.5	33.8	34.2

資料來源：節錄自澳洲統計局。

（三）年齡

如表 2-4-1 所示，根據澳洲統計局的統計，2009 年 6 月底所有在監人的平均年齡為 35.3 歲，中位數為 33.4 歲。男性在監者年齡的平均數與中位數與所有在監者的平均年齡相似，而女性在監者的年齡的平均數與中位數則均略高於整體，女性在監者的平均數為 35.4 歲，中位數為 34.2 歲。此外，年齡界在 20-39 歲的在監人口，占所有在監人口的三分之二。若以各省在監人口的平均年齡來看，維多利亞省的在監人口年齡較高，而澳洲首都區的在監人口平均年齡則最為年輕。

（四）種族與國籍

在所有在監人口中，有 81% 為澳洲出生者，而有 19% 為非澳洲出生者。申言之，81% 的監禁人口為在澳洲本地出生者（23,642 人），其次為紐西蘭人（807 人，3%），越南人（745 人，3%），與英國與愛爾蘭人（609 人，2%），而無在臺灣出生的犯罪者。而東加王國（Tonga）則有最高的在監人口率，每一萬東加人中有 63.5 人在澳洲監獄服刑，而在薩摩亞（Samoa）出生者，也有極高的在監率，每一萬薩摩亞人中，有 57.8 人

在澳洲服刑。

若以各省與領地來看，新南威爾斯省與維多利亞省擁有最高的外籍犯罪人，均有約 25% 的在監人口為外國出生者，高於全國平均的 19%。而塔司馬尼亞省則擁有最低的外籍出生者犯罪人口，僅占所有在監人口的百分之三。

在所有在監人口中，澳洲原住民共有 7,386 人，占總監禁人口的四分之一。值得注意的是，澳洲原住民在監率為所有原住民人口的萬分之 189.1，為非原住民的在監率（萬分之 13.6）的 14 倍。在各省中，以西澳與北領地原住民犯罪人數最多（相較於其他省分與領地，這兩個地區的原住民也較多）。

（五）犯罪類型與前科紀錄

澳洲統計局的資料顯示，2009 年 6 月底在監者最普遍的犯行（包含被定罪的罪名與未定罪者起訴的罪名）為故意傷害，占所有在監人口的 19%。其次為性侵害（12%）、毒品與非法入侵（各 11%）、強盜與恐嚇（10%）、以及殺人（9%）。若以判刑的在監者來看，71% 在監服刑者所犯的罪刑為：故意傷害（17%）、性侵害（14%）、非法入侵（11%）、殺人（10%）、毒品（10%）、擾亂司法程序（offences against justice procedures, 10%）。

如圖 2-4-7 所示，除了維多利亞省（VIC）外，其餘各省與領地在監者，最普遍的犯罪類型為故意傷害，尤其以北領地的比例最高，占 38%，為澳洲平均值 19% 的兩倍。維多利亞省則以性侵害犯罪者最為普遍，占所有維多利亞省在監人口的 16%，其次才為故意傷害罪（14%）。

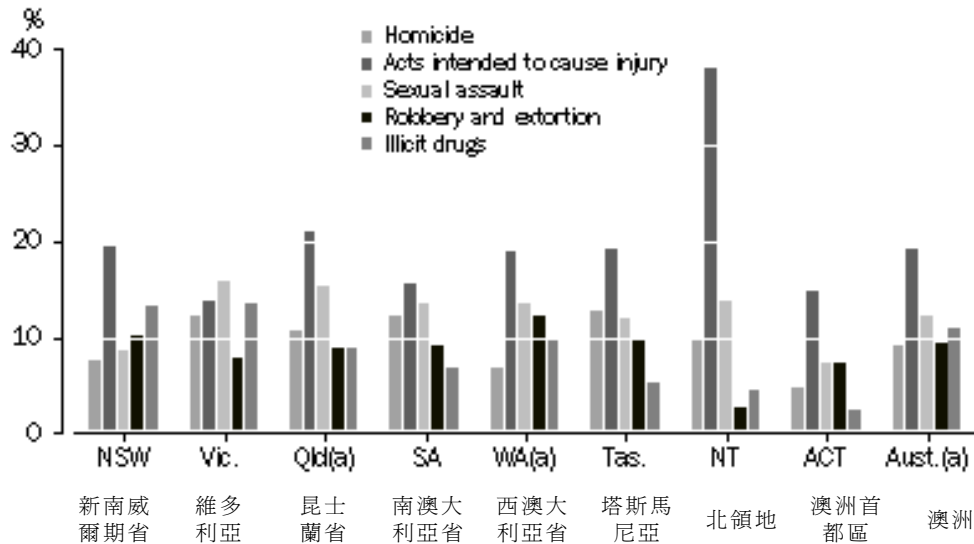


圖 2-4-7 澳洲各省最普遍之犯罪類型（包含已判刑與未判刑者）

資料來源：澳洲統計局。

(a) Offence data for Qld and WA are based on ASOC97. All other jurisdictions' data are based on ASOC08. See Technical Note.

所有在監人口中，59%曾經有在監服刑的經驗，而其中以被判或被控非法入侵與故意傷害者或者恐嚇強盜者最高。在2009年6月底因被控或被判非法入侵而在監者，有76%曾經有在監服刑的經驗；而62%的故意傷害與恐嚇強盜者，曾經有在監服刑的經驗。而性侵害與毒品犯罪者，各有66%沒有在監服刑的經驗。

（六）平均刑期與預計服刑期間

在已判刑的在監人口中，有百分之四的收容人為終生監禁或其他無期徒刑。有25%的收容人刑期介於二年以上、未滿到五年，而五年以上未滿十年者，占有已判刑收容人之21%。34%的收容人刑期為二年以下，而有4%的為短期拘留。

表 2-4-2 澳洲各省已判刑在監者刑度與預計服刑時間 單位：年齡

	NSW 新南威爾斯省	VIC 維多利亞	QLD 昆士蘭省	SA 南澳大利亞省	WA 西澳大利亞省	TAS 塔斯馬尼亞	NT 北領地	ACT 澳洲首都區	TOTAL
刑期									
平均年齡	63.2	64.1	53.2	73.3	46.0	56.6	37.7	43.8	57.9
中位數	36.0	44.0	36.0	55.1	30.0	21.2	18.0	25.0	36.0
預計服刑時間									
平均年齡	45.4	47.7	33.3	48.1	34.0	54.4	36.6	30.4	41.4
中位數	23.6	27.0	16.5	33.0	20.0	18.3	12.0	15.8	21.5

資料來源：節錄自澳洲統計局。

如表 2-4-2 所示，扣除不定期刑者與短期居留者，澳洲判刑確定且在監服刑者，平均刑期為 57.9 個月，中位數落在 36 個月。以中位數來說，南澳的刑期最高，55.1 個月，維多利亞省居次（44 個月）。而北領地刑期的中位數最低，僅 18 個月。表 2-4-2 同時也顯示了澳洲以判刑者預計服刑時間。預計服刑期間係指犯罪人何時最快被釋放。23% 的判刑確定者預估於服刑 2 年到 5 年內被釋放，而 20% 預計服刑 5 年後才會被釋放。若扣除不定期刑者與短期拘留者，預計服刑時間的中位數落在 21.5 個月，而以南澳省得 33 個月最高，北領地的 12 個月最低。

（六）監所管理人員

在澳洲監所管理人員的問題，討論最多的是壓力問題。研究指出澳洲監所管理人員的壓力，有顯著上升的趨勢（Dowden & Tiller, 2004）。監所管理人員工作壓力上升的原因主要來自於監所過渡擁擠以及暴力犯與具有精神疾病的收容人增加（Brough & Williams, 2007），此外，如監獄軍事化的管理、輪班制度、大眾對於監獄的負面印象，以及介於上級要求與收容人期待之間等，都是造成監所管理人員壓力的原因（Moon & Maxwell, 2004; Morgan et al., 2002; Brough & Williams, 2007）。以南澳為例，研究指出南澳的監所管理人員心理壓力，明顯高過於其他行業的壓力（Dollard et al., 2001）。

Brough 與 Williams (2007) 研究發現，上級主管對於基層管理人員的支持，能有效降低基層管理人員的壓力與增加其工作滿意度。這些支持的作法包含提供下屬提出建議的管道、明確的工作程序、確切的政策指示、必要時提供協助以及情感支持等。

除了監所管理人員工作壓力高外，管理人員訓練不足的問題也常被提出。O'Toole (2002) 認為，目前澳洲監所管理人員的在職訓練課程不夠，而訓練不足的情況，已經造成澳洲監所管理人員難以應付工作與法規要求，也引起民眾對於監獄行政效率低落的不滿。

此外，從媒體的報導，也可以看出澳洲監所管理人員存在之問題。舉例來說，在 2010 年時，維多利亞省曾發生監所管理人員攜帶海洛因與安非他命進入監獄販賣給收容人的案件 (McMahon, 2010)。

澳洲監所管理人員的罷工行動，也是近年來常發生，且高度困擾政府的事件，2009 年及 2010 年昆士蘭省與新南威爾斯省分別發生監所管理人員罷工事件，因為管理人員罷工導致監獄停擺，收容人 48 小時不能放風的情況。

二、困境與策略

(一) 監獄擁擠

如同英國監獄的現象，監獄擁擠問題也是澳州政府現在所面臨到的問題。根據澳州政府的統計，目前澳洲在監服刑的人數多過澳洲總體監獄的收容量。如表 2-4-3 所示，目前收容人數為總收容量的 104.6%。然而，並非所有省政府的監獄均有超收的問題。維多利亞省、昆士蘭省、塔司馬尼亞省以及澳洲首都地區之收容人數仍低於該省所能夠容納的收容人數；而新南威爾斯、南澳以及北領地等省分則呈現超收的狀態，其中又以南澳省超收情況最為嚴重，現有收容人數為可收容人數的 132%。

表 2-4-3 澳洲各省監獄收容情況

單位：收容人數%

收 容 量 (%)	NSW 新南威 爾期省	VIC 維多 利亞	QLD 昆士 蘭省	SA 南澳大 利亞省	WA 西澳大 利亞省	TAS 塔斯馬 尼亞	NT 北領地	ACT 澳洲首 都區	TOTAL
	104.9	96.1	95.9	131.5	112.5	82.9	102.9	83.3	104.6

資料來源：Steering Committee for the Review of Government Service Provision, 2009；
State Government of Victoria, 2009.

超收問題同時帶來其他的問題，例如藥物濫用等問題。西澳政府指出，由於監獄人過多，對監所管理員與主管在管理上產生極大的挑戰。以藥品以及毒品管制來說，他們很難完全監控與管理收容人間藥品（包含處方用藥）的傳遞，以及避免非法毒品進入監獄內（ABC, 2010）。

對於西澳省監獄超收的問題，監獄管理員工會的秘書長 John Welch 表示，這與西澳政府採取較嚴厲的法律以及假釋人數減少有顯著關係。他建議西澳政府應該引進更多的國際機構來經營私有監獄，一方面增加西澳監獄的收容量，另一方面可以減少西澳政府的支出。然而此一建議，受到西澳政府官員的反擊，認為應該要審慎的評估私有監獄可能帶來的問題以及對收容人的保障問題（Bennett, 2010）。

（二）在監死亡與收容人間的攻擊

2010 年 4 月，墨爾本監獄內的一位收容人遭其他收容人毆打而死亡，受到澳洲社會的高度重視（BBC, 2010）。根據澳洲犯罪研究中心的研究指出，1980 年至 1996 年間，總共有 1,146 為收容人在監服刑期間死亡，其中，47%（476 位）的死因為上吊身亡，而 41%（419 位）為自然死亡，而藥品或毒品濫用死亡者，則占約 10%（112 位）。2006 年有 31 位收容人於在監服刑中死亡，其中，有 21 位是因為自然因素死亡，而其他非自然因素死亡中有 7 位是上吊身亡，2007 年則有 42 人為收容人死亡，其中 32 人為死於自然因素，7 人為上吊身亡。上吊的場所，以收容人居住舍房為最多數（Curnow & Joudo Larsen, 2009; Joudo & Curnow, 2008）。

表 2-4-4 澳洲各省 2007-2008 監獄攻擊事件比率（每百收容人）

單位：件								
攻擊率	NSW	VIC	QLD	SA	WA	TAS	NT	ACT
	新南威爾斯省	維多利亞	昆士蘭省	南澳大利亞省	西澳大利亞省	塔斯馬尼亞	北領地	澳洲首都區
收容人對收容人								
嚴重傷害	.31	.67	.51	.49	.66	.19	.46	1.21
傷害	13.07	7.73	3.68	8.57	6.39	3.52	4.80	7.28
收容人對管理員								
嚴重傷害	--	--	.02	--	.08	--	--	--
傷害	.92	.79	.22	.65	.34	.37	.69	--

資料來源：Steering Committee for the Review of Government Service Provision, 2009。

這起墨爾本監獄的死亡事件，起因於收容人的攻擊。表 2-4-4 呈現澳洲各省監獄收容人監獄攻擊事件的比例。依據調查，新南威爾斯州每一百個收容人會發生 13.07 件收容人相互攻擊的事件，為全國收容人攻擊頻率最高的地區，其次南澳的 8.57 件為（SCRGSP，2009）；在嚴重傷害部分，除了澳洲首都區外，其他各省 2007-2008 年發生的頻率多在每百人一件以下。

（三）監所管理問題

因為監獄擁擠，特殊收容人之管教，加上在職訓練不足，導致澳洲監所管理人員工作壓力過大，且有持續上升之趨勢。也因為政府沒有因應策略，故澳洲的監所管理人員近年來只能採用最後的手段—罷工來因應。罷工的後果非常嚴重，不但使得收容人生活品質與基本權益受損，更遑論希望監獄能持續達成教化與嚇阻犯罪之目標。

澳洲政府面對監所管理人員工作壓力過高問題，只能期待上級管理階層提供基層管理人員抒壓、申訴、協助、情感支持，以及給予合理、明確的工作程序與政策指示。但是對於監所過渡擁擠、收容人與管理人員相對比例愈來愈高的根本問題，目前看來，並沒有因應政策，換言之，也是束手無策的窘境。

第五節 日本獄政現況與問題

一、現況

(一) 矯正機關收容狀況

表 2-5-1 日本近年 1 日平均收容人員之變遷

單位：人數

區分	2000 平成 12 年	2001 13	2002 14	2003 15	2004 16	2005 17	2006 18	2007 19	2008 20	2009 21
總數	58,747	63,415	67,354	71,889	75,289	77,932	80,335	80,684	78,533	76,019
男	55,563	59,927	63,614	67,768	70,887	73,238	75,331	75,490	73,271	70,794
女	3,184	3,488	3,740	4,121	4,402	4,694	5,003	5,194	5,262	5,224
與前 年比	8.9	7.9	6.2	6.7	4.7	3.5	3.1	0.4	-2.7	-3.2

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

依表 2-5-1 所示，日本近年刑事設施之平均收容人數係呈現逐年增加的趨勢，至 2007 年達於最高峰，近兩年始減少。表 2-5-2 則呈現近年刑事設施收容率的狀況，2001 年至 2006 年連續 6 年超過 100%；直到施行新設刑務所等增加收容定員的措施後，自 2007 年始連續 3 年下降。

表 2-5-2 日本近年年末收容人員總數之變遷（平成年間）

單位：人數

區分	2000 平成 12 年	2001 13	2002 14	2003 15	2004 16	2005 17	2006 18	2007 19	2008 20	2009 21
年末 收容人員	61,242	65,508	69,502	73,734	76,413	79,055	81,255	79,809	76,881	75,250
收容 定員	64,194	64,727	65,264	69,694	72,182	76,043	79,375	85,214	87,754	90,354
收容率	95.4	101.2	106.5	105.8	105.9	104.0	102.4	93.7	87.6	83.3

收容率 = 收容人員 / 收容定員

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

(二) 外國人收容情形

表 2-5-3 顯示最近 10 年間外國人被收容者人數之變遷。表 2-5-4 顯示 2009 年來日外國人占該年度外國收容人之絕大比例(72.9%)。表 2-5-5 則呈現 2009 年來日外國人之國籍中，以中國所占的人數比例(1,413 人、38.5%) 最高。

表 2-5-3 日本近年年末收容人員中外國人被收容者人員之變遷
(平成年間)

區分	單位：人數									
	2000 平成 12 年	2001 13	2002 14	2003 15	2004 16	2005 17	2006 18	2007 19	2008 20	2009 21
年末總收容人員	61,242	65,508	69,502	73,734	76,413	79,055	81,255	79,809	76,881	75,250
外國人被收容者	4,385	4,801	5,092	5,668	6,020	6,183	6,179	5,919	5,353	5,027
外國人受刑者人員	3,237	3,535	3,892	4,326	4,832	5,177	5,216	5,139	4,681	4,371
占年末收容人員比率[(B)/(A)]	7.2	7.3	7.3	7.7	7.9	7.8	7.6	7.4	7.0	6.7

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

表 2-5-4 日本平成 21 年（2009）年末在所外國人被收容者內容

區分	單位：人數			
	總數	受刑者	未決拘禁者	其他
外國人被收容者年末收容人員	5,027	4,371	533	123
來日外國人 ⁷	3,667	3,185	388	94

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

表 2-5-5 日本平成 21 年（2009）年末在所來日外國人被收容者國籍

區分	總數	單位：人數											
		中國	巴西	伊朗	韓國 朝鮮	越 南	菲律 賓	秘 魯	哥倫 比亞	泰 國	奈及 利亞	美 國	其他
人員 總數	3,667	1,413	483	462	226	167	139	94	66	60	56	39	462
男	3,318	1,294	466	462	178	141	98	86	55	37	56	38	407
女	349	119	17	-	48	26	41	8	11	23	-	1	55

⁷ 無日本國籍之外國人。

表 2-5-5 (續上頁)

區分	總數	中 國	巴西	伊朗	韓國 朝鮮	越 南	菲律 賓	秘 魯	哥倫 比亞	泰 國	奈及 利亞	美 國	其 他
構成比													
總數	100.0	38.5	13.2	12.6	6.2	4.6	3.8	2.6	1.8	1.6	1.5	1.1	12.6
男	100.0	39.0	14.0	13.9	5.4	4.2	3.0	2.6	1.7	1.1	1.7	1.1	12.3
女	100.0	34.1	4.9	-	13.8	7.4	11.7	2.3	3.2	6.6	-	0.3	15.8

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

（三）新入所收容人數

近 10 年新收容人之總數，至 2006 年呈現持續增加趨勢。至 2007 年始連續 3 年減少。2009 年比 2008 年減少 670 人（見表 2-5-6）。

表 2-5-6 日本近年新收容人員總數之變遷

單位：人數

區分	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	平成 12 年	13	14	15	16	17	18	19	20	21
總數	27,498	28,469	30,227	31,355	32,090	32,789	33,032	30,450	28,963	28,293
男	26,030	26,907	28,572	29,488	30,089	30,607	30,699	28,272	26,768	26,123
女	1,468	1,562	1,705	1,867	2,001	2,182	2,333	2,178	2,195	2,170

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

1. 年齡

依表 2-5-7 所示，2009 年之新收容人年齡別之構成比，以 35-39 歲占 14.6%（4,125 人）最高，其次依序為 40-44 歲的 13.0%（3,684 人）、30-34 歲的 12.9%（3,657 人）。從性別來看，女性 60 歲以上的高齡犯罪者比例較男性為高；而表 2-5-8 則顯示出近 10 年 60 歲以上高齡收容人呈現逐年持續增加之趨勢。

表 2-5-7 日本平成 21 年（2009）新收容人員的年齡別

區分	總數	未滿 20 歲	單位：人數										
			20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~69	70 歲以上
總數													
	28,293	54	1,799	3,210	3,657	4,125	3,684	2,993	2,276	2,439	1,956	1,228	872
男													
	26,123	54	1,691	3,001	3,319	3,767	3,417	2,786	2,122	2,293	1,789	1,116	768
女													
	2,170	0	108	209	338	358	267	207	154	146	167	112	104
構成比總數 (%)													
	100.0	0.2	6.4	11.3	12.9	14.6	13.0	10.6	8.0	8.6	6.9	4.3	3.1
男													
	100.0	0.2	6.5	11.5	12.7	14.4	13.1	10.7	8.1	8.8	6.8	4.3	2.9
女													
	100.0	-	5.0	9.6	15.6	16.5	12.3	9.5	7.1	6.7	7.7	5.2	4.8

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

表 2-5-8 日本近年 60 歲以上新收容人數之變遷

區分	單位：人數										
	2000 平成 12 年	2001 13	2002 14	2003 15	2004 16	2005 17	2006 18	2007 19	2008 20	2009 21	
總數	2,130	2,337	2,604	2,929	3,129	3,460	3,717	3,727	4,017	4,056	
男	2,009	2,232	2,437	2,747	2,920	3,229	3,417	3,437	3,670	3,673	
女	121	105	167	182	209	231	300	290	347	383	
構成比總數 %	7.7	8.2	8.6	9.3	9.8	10.6	11.3	12.2	13.9	14.3	
男	7.7	8.3	8.5	9.3	9.7	10.5	11.1	12.2	13.7	14.1	
女	8.2	6.7	9.8	9.7	10.4	10.6	12.9	13.3	15.8	17.6	

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

2. 罪名

依表 2-5-9 所示，2009 年入所受刑者罪名別構成比，竊盜占了 32.8%（9,293 人）最高；其次為違反覺醒劑取締法 21.5%（6,086 人）；其餘依序為詐欺 8.9%（2,518 人）、傷害 5.8%（1,631 人）、違反道路交通法 5.5%（1,563 人）、強盜 3.8%（1,063 人）等。

表 2-5-9 日本平成 21 年（2009）新受刑者罪名別

區分	總數	構成比	男	構成比	女	構成比
總刑	29,293	100.0	26,123	100.0	2,170	100.0
法犯	1,9028	67.3	17,783	68.1	1,245	57.4
放火	198	0.7	170	0.7	28	1.3
偽造文書、有價證券、 支付用卡片電磁紀 錄、印章	265	0.9	236	0.9	29	1.3
強制猥褻、強姦	730	2.6	729	2.8	1	0.0
賭博、彩券	32	0.1	32	0.1	-	-
殺人	415	1.5	335	1.3	80	3.7
傷害	1,631	5.8	1,591	6.1	40	1.8
危險駕駛致死傷	61	0.2	60	0.2	1	0.0
業務上過失致死傷	346	1.2	322	1.2	24	1.1
竊盜	9,293	32.8	8,513	32.6	780	35.9
強盜	1,063	3.8	1,030	3.9	33	1.5
詐欺	2,518	8.9	2,354	9.0	164	7.6
恐嚇	488	1.7	479	1.8	9	0.4
侵占、背信	405	1.4	375	1.4	30	1.4
暴力行為等相關法律 其他	233	0.8	230	0.9	3	0.1
特別法犯	9,265	32.7	8,340	31.9	925	42.6
槍砲刀劍類持有取締 法	164	0.6	161	0.6	3	0.1
賣春防止法	39	0.1	27	0.1	12	0.6
麻藥及精神藥取締法	57	0.2	51	0.2	6	0.3
覺醒劑取締法	6,086	21.5	5,297	20.3	789	36.4
道路交通法	1,563	5.5	1,508	5.8	55	2.5
出入國管理及難民認 定法	125	0.4	95	0.4	30	1.4
其他	1,231	4.4	1,201	4.6	30	1.4

註：「強制猥褻、強姦」包含其個別致死傷，「傷害」包含傷害致死及暴行，「業務上過失致死傷」包含重過失致死傷及汽車駕駛致死傷，「強盜」包含強盜致死傷及強盜強姦、致死等情形。

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

3. 新受刑者的刑名與刑期

表 2-5-10 所示為 2009 年新受刑者的刑名別。依表 2-5-11 所示，受懲役（要從事勞役的有期徒刑）者以 2 年以下所占人數最多（10,299 人、36.7%），其次為 3 年以下（6,371 人、22.7%）及 1 年以下（6,018 人、21.4%）者。禁錮（只被監禁不服勞役的有期徒刑）受刑者則以 2 年以

下 100 人 (52.4%) 最多。

表 2-5-10 日本平成 21 年 (2009) 新受刑者刑名別

單位：人數					
區分	總數	懲役	禁錮	拘留	死刑
人數	28,293	28,083	191	12	7
(%)	(100.0)	(99.3)	(0.7)	(0.0)	(0.0)

資料來源：法務省矯正局 (2010)，矯正統計 2009 年年報。

表 2-5-11 日本平成 21 年 (2009) 新受刑者中懲役及禁錮受刑者之刑期別

單位：人數							
區分	總數	1 年以下	2 年以下	3 年以下	5 年以下	超過 5 年	無期
懲役人數 (%)							
	28,083	6,018	10,299	6,371	3,609	1,705	81
	(100.0)	(21.4)	(36.7)	(22.7)	(12.9)	(6.1)	(0.3)
禁錮人數 (%)							
	191	41	100	40	8	2	-
	(100.0)	(21.5)	(52.4)	(20.9)	(4.2)	(1.0)	(-)

資料來源：法務省矯正局 (2010)，矯正統計 2009 年年報。

(四)、再犯情形

1. 新受刑者再入所情形

表 2-5-12 為 2009 年新受刑者之入所次數。表 2-5-13 則是近 10 年來新受刑者間初入、再入人數的變化，自 2006 年以來連續 4 年，再入監服刑的人數都比初受刑者人數多。表 2-5-14 為 2009 年初入受刑者曾受保護觀察、緩刑之情形；其中曾有保護處分者為 1,921 人 (15.0%)，曾受緩刑者為 8,026 人 (62.8%)。

表 2-5-12 日本平成 21 年 (2009) 新受刑者入所次數別 單位：人數

區分	總數	初次	2 次	3 次	4 次	5 次	6 次以上
人數	28,293	12,775	5,095	3,141	1,970	1,334	3,978
(%)	100.0	45.2	18.0	11.1	7.0	4.7	14.1
與前年比	-2.3	-4.3	-0.7	2.1	-1.2	-	-1.8

資料來源：法務省矯正局 (2010)，矯正統計 2009 年年報。

表 2-5-13 日本近年新受刑者初入、再入所人數變遷（平成年間）

區分	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	平成 12 年	13	14	15	16	17	18	19	20	21
總數	27,498	28,469	30,277	31,335	32,090	32,789	33,032	30,450	29,963	28,293
初入者 (%)	13,371 (48.6)	14,294 (50.2)	15,402 (50.9)	16,261 (51.9)	16,591 (51.7)	16,573 (50.5)	16,504 (50.0)	14,863 (48.8)	13,347 (46.1)	12,775 (45.2)
再入者 (%)	14,127 (51.4)	14,175 (49.8)	14,875 (49.1)	15,094 (48.1)	15,499 (48.3)	16,216 (49.5)	16,528 (50.0)	15,587 (51.2)	15,616 (53.9)	15,518 (54.8)

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

表 2-5-14 日本平成 21 年（2009）初入受刑者曾受保護觀察、緩刑情形

區分	總數	保 護 處 分				緩 刑		
		有				無	有	無
			少年院	兒童自立支 援設施、兒童 養護設施	保護 觀察			
人 數 (%)	12,775 (100.0)	1,921 (15.0)	1,076 (8.4)	26 (0.2)	819 (6.4)	10,854 (85.0)	8,026 (62.8)	4,749 (37.2)

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

2. 再入所受刑者

表 2-5-15 呈現近年來再入所受刑者之再犯期間，出所後 1 年未滿即又入所者所占之比例均較高。表 2-5-16 則呈現出所後 6 年以內的再入所情形，就再入所率而言，連續 5 年呈現下降的狀態。

表 2-5-15 日本近年再入受刑者之再犯期間

區分	總數	再 犯 期 間						
		1 年 未 滿		2 年	3 年	4 年	5 年	5 年
		3 月未滿		未滿	未滿	未滿	未滿	以上
西元 平成		人 數 (%)						
2000 平成 12 年	13,948	5,504 (39.5)	1,698 (12.2)	2,672 (19.2)	1,523 (10.9)	940 (6.7)	649 (4.7)	2,660 (19.1)
2001 平成 13 年	13,990	5,522 (39.5)	1,740 (12.4)	2,659 (19.0)	1,543 (11.0)	880 (6.3)	660 (4.7)	2,726 (19.5)

表 2-5-15 (續上頁)

區 分 西元 平成	總 數	再 犯 期 間						
		1 年 未 滿		2 年	3 年	4 年	5 年	5 年
		3 月未滿	未滿	未滿	未滿	未滿	以上	
人 數 (%)								
2002 平成 14 年	14,702	5,917 (40.2)	1,870 (12.7)	2,817 (19.2)	1,637 (11.1)	979 (6.7)	677 (4.6)	2,675 (18.2)
2003 平成 15 年	14,847	5,912 (39.8)	1,860 (12.5)	3,021 (20.3)	1,637 (11.0)	968 (6.5)	685 (4.6)	2,624 (17.7)
2004 平成 16 年	15,258	6,076 (39.8)	1,800 (11.8)	3,194 (20.9)	1,698 (11.1)	1,016 (6.7)	676 (4.4)	2,598 (17.0)
2005 平成 17 年	15,997	6,425 (40.2)	2,062 (12.9)	3,306 (20.7)	1,881 (11.8)	1,111 (6.9)	749 (4.7)	2,525 (15.8)
2006 平成 18 年	16,361	6,588 (40.3)	1,953 (11.9)	3,327 (20.3)	2,015 (12.3)	1,156 (7.1)	767 (4.7)	2,508 (15.3)
2007 平成 19 年	15,402	6,389 (41.5)	1,982 (12.9)	3,244 (21.1)	1,802 (11.7)	1,049 (6.8)	740 (4.8)	2,178 (14.1)
2008 平成 20 年	15,443	6,313 (40.9)	1,943 (12.6)	3,245 (21.0)	1,864 (12.1)	1,117 (7.2)	764 (4.9)	2,140 (13.9)
2009 平成 21 年	15,355	6,289 (41.0)	1,951 (12.7)	3,293 (21.4)	1,820 (11.9)	1,084 (7.1)	779 (5.1)	2,090 (13.6)

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

表 2-5-16 日本出所後 6 年以內再入所者人數變遷

單位：人數

區 分	出 所 年									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	平成 7 年	8	9	10	11	12	13	14	15	16
出所受刑者	21,371	21,369	21,989	22,240	23,125	23,715	25,714	27,308	28,710	29,533
(再入人數)	10,500	10,246	10,606	10,812	11,545	11,602	12,188	12,594	12,751	13,143
再 入 率	49.1	47.9	48.2	48.6	49.9	48.9	47.4	46.1	45.3	44.5

資料來源：法務省矯正局（2010），矯正統計 2009 年年報。

（五）監所管理人員

以 2006 年為例，日本共設有 67 個監獄以及 7 個看守所（合稱為刑事設施，但不包含分監、分所等）在內大約有 16,000 名監所人員服勤中。而收容人人數方面，依據 2008 年的統計，其數量大約是 67,000 人（法務省矯正局，2009）⁸，並沒有嚴重的超額收容現象。監所管理人員與收容人的比例雖然還算合理（大約為 1 比 4），但是收容人中刑期的長期化、高齡化以及精神疾病者等問題日益嚴重，造成監所管理人員工作上極大負擔。

2009 年日本監獄中無期徒刑收容人已經高達 1,772 人（1989-1998 年間僅 352 人被判無期徒刑，而 1999-2008 年間則增為 906 人），而這些人幾乎都得不到假釋；過去的十年間已經有 126 名無期徒刑收容人死於獄中，而 2009 年被釋放的 6 名無期徒刑收容人的平均服刑期間為 30 年 2 月（反之，2000 年時的平均服刑期間則為 20 年 2 月）⁹。此外，五年內（2003-2008 年間）再入監的比率也是高居不下，滿期釋放者有 55.1%，而假釋收容人則有 32.2%，在五年內再度犯罪而被判刑收監（法務省矯正局，2009）。這些都是被視為難以處遇的收容人。

不過，問題更嚴重的是收容人身體與精神狀態的惡化。2000 年起，雖然犯罪率一直持平，殺人等兇殘的犯罪甚至有下降的傾向，但是監獄的收容人數卻是反其道而行地一路增加。除了奧姆真理教事件以及神戶少年殺人事件等嚴重犯罪受到媒體關注引發治安惡化感，進而導致嚴罰化以外，更重要的原因是經濟景氣惡化，許多失業者、高齡者，甚至於

8 雖然在 20 世紀的最後幾年有超收的現象，但是日本不斷翻修舊的監獄，且在 2007-2008 年間新增了四所半民營監獄（PFI, Private Finance Initiative。四所共可收容 8,000 名收容人，不稱為監獄，而改稱為社會復歸促進中心，以表明日本沒有放棄社會復歸理念），所以從 2005 年起收容人數都被控制在員額之內，以 2008 年為例，收容人方面的收容率為 97.6%，僅有 36.8% 的監獄是屬於超收狀態。

⁹ 詳請參照，無期懲役の受刑者数が新記録 - 日本裁判官ネットワークブログ（<http://blog.goo.ne.jp/j-j-n/e/4156ebbd9cb03c5465954495c2745c4d>）。事實上平成 15 年（2003 年）後，已經沒有服刑未滿 20 年而獲得假釋出獄的無期徒刑收容人（法務省矯正局，2009）。

本來智能、精神或肢體上的障礙者，因為無法於社會上生存，進而走入反覆犯罪的一途，這些人不僅是容易被誘導自白或在法庭上無法順暢地為自己辯護，其漠不關心或呆滯的態度更會被法官認為毫無悔意，而將之判刑入獄。事實上收容人中將近有六成或多或少都有一些身心上的障礙，雖然迫不得已地適應了監所內的生活，但是卻成為監所的極大負擔。這些收容人不僅是無法工作（1990年代收容人低於4萬人，但是其監所作業的收入卻高達170億日元；反之，如今收容人數逼近7萬，其作業收入卻僅有60億日元左右）、無法接受傳統的教化，甚至於其日常生活都要靠矯正職員或其他收容人的協助。這種現象被稱為是「獄政機關的福利設施化」，設施內的居民們不但是不見容於社會，其一生甚至於僅能在進出監所中打轉（山本讓司，2010）。

雖然沒有超額收容，但是收容人的質方面已經有了上述的顯著變化，且成為第一線的矯正職員的極大負擔。2009年日本內閣會議決議2010年以後的員額管理政策，該決議的內容是基於財政上的減縮，要求各機關以2009年年底的實際人員為例，在往後的五年內（2010-2014年）減額10%。而各機關的唯一例外就是矯正單位，其受惠於治安、安全、安心等重要措施審議要點，連續兩年（2009-2010年）都獲得增額。以2010年為例，在全日本的公務員裁員2,000餘名的情形下，矯正單位仍舊是獲得了697人次的增額（扣除必須刪減的10%攤額，實際上獲得了302人次的增額）（法務省矯正局，2010）¹⁰。這些增額的事實，在在證明了日本矯正界正處於嚴峻的情況下。不過，問題是雖然歷年來都有獲得增額以便對應收容人於質量上的轉變，但是癥結點在於矯正職員於質方面不僅是沒有改善，甚至於有惡化的現象。首先值得注意的是矯正職員因為違規而受到行政懲戒的統計資料。

¹⁰事實上，在中央省廳等改革基本法（平成10年法律第103号）的時代，雖然亦被要求於2002年以後的十年間減額10%，但是實際上卻是每年都獲得純增額（法務省矯正局，2005）。

雖然監所管理人員受懲戒處分之總數不多（林克士，2007）¹¹，但是對於日本矯正界而言，監所管理人員懲戒處分是絕對不容忽視的問題。縱或除去特例，整體而言矯正職員受到行政處分的比例並不是很高，但是受免職、停職處分的比例較減俸或告誡處分為高，以及受懲戒職員的年齡大多屬於 35 歲以下年齡層的職員等情勢，亦讓日本矯正界的高層感到憂慮，並認為這是導因於「職業倫理意識的欠缺」（畠山由則，2010）。更有論者指出，自從 2002 年的名古屋監獄事件¹²發生後，矯正局除了不斷地宣導外，對於嚴重的暴行事件更是一律移送地檢署，一般認為此種策略不僅是造就了新監獄行刑法的訂定，而且注重收容人人權的概念是已經深植於監所工作人員的內心，但是事實上情況並不如想像中的樂觀，這類事件在 2007 年起又有增加的趨勢；此外，在員工因私人操守受懲戒的部分，酒醉駕車的案例一直都沒有減少，而竊盜以及性騷擾的案例也有增加的傾向；論者認為這些現象代表了這些年輕一輩的人在成為矯正職員、國家公務員之前，即已欠缺了遵法意識以及倫理觀念（及川一典，2008）。

日本矯正職員的來源與任何一個國家都不同，其大部分都是世襲而來。當然日本也是有現代化的公務員任用考試制度，不過除了國家考試以外，其另有一種進入這個體制的方法，這就是所謂的武道晉用，只要能夠考過劍道或柔道的選拔考試，即可直接當上矯正職員。在國家考試的深度與難度比一般條件相對等的公務員國家考試來的簡單，而武道一

¹¹ 近十年來，第一線的機關其職員的違規率大約僅有 0.5% 左右。唯一的例外是 2006 年。於該年，日本政府稽核了矯正機關的差旅費，進而發覺有大量的不法超額支領現象，於是懲戒了許多矯正職員，其後這種超額支領的現象就被遏止了。

¹² 2001 年年末名古屋監獄發生矯正職員用消防用水沖擊收容人臀部，令其受傷致死，並引起社會注目後，不久即發生了著名的 2002 年名古屋監獄事件。五月間，收容人因為腹部被綑綁了皮手銬而導致死亡，同年九月又有收容人因為職員濫用皮手銬而受傷，並外部送醫；這兩個事件導致四名名古屋監獄矯正職員被以特別公務員暴行凌虐罪而起訴；2007 年名古屋地方法院認為 4 名職員是以懲罰的目的而使用皮手銬，並認定有罪；四名矯正職員不服上訴名古屋高等法院，而法院是於 2010 年 2 月駁回了被告的上訴並且定讞。事件發生後，矯正局更因此而在 2005 年 1 月於各個設施成立「職員不祥事件防止對策委員會」，企圖掌控包含暴力事件等的諸多職員違規事件的實態。

事又是有家族性關係的情勢下，矯正職員中世襲的現象是在所難免，許多人都是在學校畢業後，找不到適合的職業，於是在家族成員的鼓勵下進入這個職業，然後就一路待到退休。再加上，縱或是透過一般國家考試進用的職員，其武道的段數不僅是獎勵的標準，甚且會影響到晉升。所以整個矯正職員團體等同於是個世襲的武道集團，每年都有武道大賽，也和韓國的矯正人員進行國籍性的比賽或技術交流。

姑不論武道在生活哲理上深奧的意涵，僅就集團中個人行為舉止的關係而言，所謂的武道不外是一種生活態度的規訓技巧，其透過劃一的外部行為訓練，養成堅韌的精神，並基於該精神而達成上級命令或天命。一個武道集團不外就是一個軍事集團。這個軍事集團對於沒有武道精神的「新生」一開始會採取嚴格的態度，藉此讓新進者產生畏懼，並有服從的表現，然後到新進者熟悉了團體的紀律後，即會以從上到下的恩情照顧下位者（山本讓司，2010）。這就是所謂的「日本式行刑」。

雖然這種體制能夠維持一定的穩定性，但是過度地重視傳統世襲與武道精神一事，不僅是會對收容人採取高壓的態度（如持有「我與你們不同，你們是人渣」的態度），於職業倫理上也不會對自己的職務有太高的期待，沒有一個矯正職員是因為為了實現正義或矯正犯罪者的理想而進入這個社群的。再者，這類的集團也會產生對外界的封閉現象，輕易地就以外界不理解自己為由而掩飾自身社群內部的污穢，內部反省的機制可以說是毫不存在。更可悲的是收容人只能一個口令一個動作，久而久之不論是身或心都會產生退化現象。號稱零事故的日本式行刑模式，其實代價並不便宜。當收容人的量與質產生變化，大量的、無法接受武道精神灌輸的收容人進入監所後，矯正職員的壓力是可以想像，在毫無壓制手段的情形下，名古屋事件的發生可以說是吹起了日本式行刑模式的熄燈號。

正當此際，日本發生了所謂的 2007 年以及 2012 年危機。如同其他的政府機構以及民間企業，撐起其經濟繁榮的根基是戰後出生的一群服

從性極高且優質的人口，但是這些人在 2007 年面臨退休的窘境。日本雖然利用延長退休期限、廢止年金或提高年金的方式解決了 2007 年問題¹³，但是這種暫時性的措施不僅是沒有根本解決問題，反倒是將問題的發生予以延後而已，現在碰到了 2012 年問題¹⁴，不僅是知識技術的傳承出了問題，連新進職員的心境與動態都無法掌握。在矯正界，雖然世襲的態勢仍舊維持，但是已經明顯地顯示不僅是年輕一輩毫無無私奉獻的武道精神，其職場的環境更無法吸收多樣化的人才以便對應現在的局勢，武道精神就像是清晨的露水一樣，一瞬間即已蒸發。

現在日本雖然利用 PFI 的方式¹⁵，企圖引進社會活力，在社會復歸促進中心中引進民間的社會福利師，嘗試解決監獄中不斷增加的身心障礙者的社會復歸問題（山本讓司，2010：27-37），但是終究是杯水車薪，一般監獄仍舊是處於束手無策的狀態。在這種情況下，實不難理解矯正職員的以下態度：在重視收容人人權保障以及矯正職員應遵守的分際的新法實施後，雖然大部分的矯正職員都表明理解到收容人人權保障的重要性（80%），但是卻仍然強烈要求「收容人權利義務以及職員權限的明確化」以及「處遇困難者的分離處遇」（90%）的態度（高橋哲、岡部俊六，2005：152-155）。其不外表明了以下的希求：「請將麻煩的、無法處遇的收容人交給專家，讓我們能夠用傳統的方式處理能理解我們作風的

¹³日本的現行社會制度是靠著 1947 年後出生的團塊世代（集合住宅或國宅）支撐的，這一群人不僅是服從，還不知享樂只知奉獻，穩定性極高。所謂的 2007 年問題是指面臨這群人的退休所產生的社會動盪。再者，雖然政府與企業快速地採取了因應措施，成功地渡過了難關，但是團塊世代的合作與犧牲精神更是這些應變措施的成功原因。事實上，在 2004 年時，屆齡的年長者，仍有百分之八十仍舊在崗位上工作。

¹⁴ 當年延長退休年限的年長者已經無法再繼續工作，而日本於 2012 年後將會負擔起沈重的年金支出等老年化社會的問題。

¹⁵ PFI（Private Finance Initiative）為英國於 1992 年所提出的民間融資方案，由政府向民間採購服務、支付購買或租賃公共服務的費用，其餘興建公共設施、維修等全部的融資成本則交由民間的資金與營運來供給，日本政府於 1999 年成立「促進活用民間資金整備公共建設法」（PFI 法）導入。法務省於 2003 年宣布將以 PFI 模式規劃新型的半民營監獄（以「社會復歸促進中心」稱之），四所新設的 PFI 監獄於 2007 年-2008 年開始營運，包括美祢社會復歸促進中心（2007 年 5 月）、喜連川社會復歸促進中心（2007 年 10 月）、播磨社會復歸促進中心（2007 年 10 月）、島根あさひ社會復歸促進中心（2008 年 10 月）。事實上，後三所即是為了解決身心障礙收容人的問題而設置的，其內配置有民間的社會福利師；不過縱或如此，仍無法解決整體的問題。

收容人。」

現在日本的監所管理人員正面臨無與倫比的改革壓力，但是政府的措施卻是一種口頭上的恩惠而已。難怪在經常性的身體檢查事務中，醫師發覺監所管理人員不僅是平均壽命低於一般的日本人，在加班、夜勤、職場環境等的壓力下，除聽力外，不論是血中脂質、肝機能、血壓、心電圖、血糖方面，問題的發現率都遠高於其他的日本人，但是監所管理人員卻對自己的症狀毫無知覺，此不外是因為身邊得以比較的人們，不論是收容人抑或其他管理工作人員，其身心狀態都是異常的，所以不知己身已經陷入危險的狀態（香川茂雄，2006：26-33）。

往後，應特別留意日本的決策單位如何解決監所工作人員處遇能力的多樣化需求，以及如何維持監所工作人員身心健康的策略。

二、 困境與策略

（一）過度擁擠：2004 年

一如前述統計，近年來日本監所人員之收容率一直居高不下，直至 2007 年開始始連續下降。依 2004 年的犯罪白書所示，2003 年為日本近年既決收容率最高的一年（116.6%）。此等過剩收容的狀況，依犯罪白書的報告，認為是日漸惡化的犯罪情勢，使檢察乃至審判、依公訴請求判刑的情況增加，量刑上亦趨於長期刑化，而增加了監禁人口¹⁶。

學者分析過度擁擠的社會背景，認為與日本近年來刑事司法的變化有關。亦即自 1999 年至 2000 年暴力犯罪的急速增加，即便如今暴力犯罪被害率減少，但被害通報率的提高、媒體對犯罪被害人的關注，都使得一般市民感受到犯罪有如日常生活的一部分、「安全神話的崩壞」；這種治安惡化的氛圍，使警察在受理通報案件時，迫於壓力而必須全般移送、失去其原本的裁量空間，檢察官面對案件亦多選擇起訴。再者，近

¹⁶ 參見法務省矯正局，犯罪白書網頁：
http://www.moj.go.jp/housouken/housou_2004_hk1_5.html#5-2

年日本刑事司法趨於嚴罰化、犯罪化的治安對策；包括兒童虐待、跟蹤狂、家庭暴力等，亦增加警察處理事件的量與範圍，而喪失其作為刑事司法過濾窗口的功能。此外，近年日本因不景氣而失業的人口增加，亦增添社會重組的不安感；社會福利網路不堪負荷，包括公共職業安定所（Hello Work）、醫療、福利、教育等社會制度未能充分發揮功能，造成社會弱勢者犯罪增加的情況（浜井浩一，2006）。

對於過度擁擠（或過剩收容）的狀況，依 2004 年的犯罪白書所示，官方所擬定的對策包括：（1）藉由刑事設施的增設加強收容能力。亦即法務省將編列相應之預算增加收容定員，並搭配民營監獄（PFI）的運作（2007 年 4 月開始收容）。（2）監所人員體制的整備與充實。過剩收容所造成的問題，除了受刑者的居住環境之外，對於行刑設施的管理、適切的矯正處遇措施等，都會造成影響。特別是監獄內發生殺傷、暴行等，因此被懲罰的管理狀況亦隨著收容率而增加。是以，監所人力的整備（特別是民間志工的參與）亦相形重要¹⁷。

在 2008 年時，共有四所公辦民營「社會復歸中心」成立，收容人經過挑選後，可以收容到此中心。中心的特色是將戒護人力全數改為科技設備監控，以減少成本；且因為是民營，其教化方案更活潑、有彈性。但日本政府評估後，指出公辦民營監獄雖然減少了戒護人力成本，但在其他成本上卻增加了（如職員薪資、輔導教化方案等），且因為市中心土地取得困難，社會復歸中心多半設在偏遠地區，對收容人回歸社會不見得有明顯助益（日本犯罪社會學會，2009）。

過剩收容的狀況連續三年有所和緩，媒體認為是民營監獄（PFI）的新設與既存監所的增築，提升收容定額所致。論者則認為，收容定額的增加或許是部分原因；然而依照統計資料，連續三年檢察機關公判（起訴）請求的人數減少、不起訴及緩起訴的情況增加，亦可認為是主要原因。特別是占新收容人比例最多的竊盜案件，自 2005 年起選擇不起訴之

¹⁷ 參見法務省矯正局，犯罪白書網頁：
http://www.moj.go.jp/housouken/housou_2004_hk1_5.html#5-2

比例急遽增加。因此學者認為，監獄人口的減少不代表犯罪的減少，而毋寧是檢察機關公訴請求人數的減少；若檢察機關再採取嚴罰化策略，監獄人口一定會再增加（浜井浩一，2010：59-63）。

綜上，論者是在「犯罪的認知件數與監獄人口幾乎是無關係」的思維下，將過剩收容與否的原因取決於扮演犯罪偵查、刑事政策調控者角色的檢察機關。另有論者認為，抑制過剩收容的對策在於減少刑事司法嚴罰化的傾向、多運用轉向策略、檢討假釋制度（土井政和，2006），論述的思維脈絡即大同小異。

（二）再犯問題：2007年、2009年

如前述統計，再犯問題的相關統計數字為日本刑事司法統計的重要觀察指標。2007年及2009年犯罪白書的特別議題即分別為「再犯者實態與對策」與「再犯防止對策實施」，而竊盜以及毒品案件（違反覺醒劑取締法）為再犯情況最多的類型（法務省矯正局，2009：295-300）。

首先就竊盜犯罪此等財產犯罪而言，出於經濟狀況的不穩定而犯之者即為多數；從收容人的就業狀況構構比觀之，竊盜罪與其他犯罪類型相比，無固定職業者所占的比例亦較高；從再犯情形觀之，出獄後有穩定工作者再犯率比無職業者還來的低。再者，毒品案件的部分，從受刑者的調查可知，受到友人、同儕等誘惑而犯罪者占相當多之比例，亦即人際關係、交友狀況即為再犯的重要因素。此外，從居住狀況與工作狀況對再犯的影響觀之，即便有工作、然而居住狀況的不穩定，仍會造成再犯的風險。

是以，在預防再犯的對策上，經濟生活基礎的確立即為改善更生的前提要件。換言之，提供完善的就業支援對再犯的防止而言，除了消除經濟因素的竊盜犯罪動機；在毒品案件的再犯防止上，穩定的就職除了是個人的精神面、亦是安定生活的前提。進而，對於交付保護觀察的收容人，作業活動應提供並使其學習對未來就業有用的知識與技能。因此，法務省與厚生省協同實施綜合就業支援對策，對於再犯防止應該是極為重要。

另外，爲了確保收容人往後安定生活的場所、促使收容人更生與自立，對於缺乏家庭環境的收容人使其進入更生保護設施、甚至擴充增設更生保護設施，即爲重要的再犯防止方法；是以，更生保護設施的確實營運即爲未來重要的課題。

（三）高齡犯罪人增加與處遇困難：2008 年

如前述統計，日本近年高齡犯罪（65 歲以上）呈現不斷增加的趨勢。據官方統計，高齡犯罪類型不限於一般刑法犯罪、在特別法犯罪部分亦有相當之人數。而除了已有犯罪前科、於高齡時再犯者外，亦有相當高比例之「高齡初發群」人口（法務省矯正局，2008：337-342）。

根據日本犯罪白書，造成高齡犯罪者增加的背景，與國民平均壽命延長、高齡人口急速增加，社會急速邁入高齡化有關。進而從生活面向觀察，包括無配偶、單身者、與親屬甚少往來等及外界隔絕之孤獨生活狀況，都是高齡犯罪者的共通背景；其中，更有高比例的物質依賴關聯疾患。此外，在經濟狀況方面，高齡犯罪者中無穩定工作、低收入者之比例較以往增加；再者，未能接受社會福利支援而無收入者的比例亦大幅提升。換言之，經濟不安定、生活窮困都提高了犯罪的可能。

綜上，社會生活的孤立、人際關係疏離與經濟問題，爲高齡犯罪者增加的主要原因。犯罪白書所擬定的對應方式，是在提高社會復歸可能的脈絡下思考。分就高齡犯罪最常見的三種型態－竊盜、傷害、殺人等類型觀之，首先，對於高齡竊盜者（少量生活必需品、酒癮、藥癮等；多累犯）應從其社會復歸後的生活基礎加以調整，諸如金錢管理等生活指導、實施酒害教育、藉由更生保護設施訓練其社會生存能力等，必要時應積極活用社會福利制度發予適度的津貼。就傷害、暴行的犯罪類型方面，高齡犯罪者主要是因酒後醉態而對近鄰突發性施暴，是以有前科者的比率較低；在社會復歸上即應注意其人際關係的修補，與人際關係的指導教育。高齡殺人的犯罪類型，則多半以其親族爲被害人、且多爲突發類型；此部分刑事司法機關無提早介入的可能，而應以社會福利制度的觀照作爲預防方式。

總之，日本對於高齡犯罪的問題，已非單從刑事司法制度方面的對

策可以因應；亦即在團塊世代進入高齡期、造成高齡的人口增加後，所謂的高齡犯罪問題，同樣也是社會邁入高齡化問題的一個面向，問題的解決即有待社會政策、福利制度等面向的充實。

第六節 小結：五國獄政政策與困境比較結果

從本章前述各節的討論與回顧來看，我國目前獄政管理面臨的七個可辨識的重要問題：高度超收、人力不足（戒護、教化、戒治、專業人才）、再犯率高、特殊收容人教化問題（毒品、老年、女性、病犯）、監獄安全、健康照護、工作流程繁雜與值班制度設計。比較其他國家當前獄政的困境，美國的主要問題是高度超收、矯正成本增加，英國是高度超收、監獄安全（自殺事件、獄中毒品氾濫）、醫療照護問題，澳洲也面臨高度超收、特殊收容人管理教化（毒品犯），監獄安全（欺凌事件）等問題，鄰近的日本獄政問題在於監獄超收、特殊收容人管理教化醫療問題（高齡收容人）。

監獄爆滿，高度超收，似乎是五國共同的獄政困境，如同本文一開始所言，如果監獄收容人人口可以當成一個嚴刑重罰刑事政策的指標，那麼全球（包括本文討論的五國）在過去二十年，已經不約而同地進入了一個嚴刑重罰時代。

事實上，五國的其他獄政困境，如人力不足、成本過高、再犯率高、監獄安全問題、醫療照護、工作人員工作繁重、壓力過大與身心健康等，都是監獄擁擠、爆滿、超收的直接結果。如果各國監獄收容人人口維持極小化或合理人數，其餘衍生問題也會消失，或易於解決。因此，究獄政管理問題根源，不外是刑事政策與執法單位實踐嚴刑重罰的思潮的結果。至於各國的解決策略，大約是以「前門不進，後門廣開、私人監獄」的方式來因應，前者如或採緩刑、轉向制度，或將危險性較低之毒品犯、精神病犯轉至其他機構處遇，「後門」則以假釋來抒解、控制監獄人口，至於設置私人監獄也是一種減輕政府與矯正機關負擔與管理問題的策略之一。

另一方面，五國差異較大的獄政問題是有關特殊收容人教化管理問題，各國因為犯罪人口、犯罪類型不同，以致於特殊收容人的結構各不相同。毒品犯暴增是各國獄政挑戰上比較大的公約數，我國與日本有老年收容人增加、高再犯問題，我國尚面對女性收容人需求與病犯醫療照

護（特別是愛滋病犯）的特殊困境。

在監所管理人員問題方面，日本與英國的制度則比較特殊，我國之晉用、訓練制度比較類似美國，較有系統，雖然統一的素質要求並不完全代表工作表現，但至少一套有軌道可尋的晉用、進修、升遷可以確保監所工作人員的公平性與權利保障。但是英格蘭與威爾斯、美國、日本、澳洲的監所工作人員與收容人比例，不論監獄多麼擁擠、收容人數增加、成本過高、社會質疑監獄成效等強大挑戰下，仍能維持在 1:3, 1:4 之間，這對我國的比例 1:10.7 而言，無疑是一大諷刺。且英、美、澳、日即使在人力比較我國已經更為合理的條件下，監所工作人員仍然面臨壓力過大、工作滿意度低、身心健康失調等問題，我國監所工作人員在強大的工作負擔與要求下，是否有同樣甚或更嚴重的問題，以及政府如何面對這種對監所工作人員身心健康的壓迫，值得進一步探究。

準此，本文在後續的問卷調查、深入訪談與焦點團體會議中，會特別將管理人力、教化、作業、職業訓練工作、外籍收容人，以及其他各種管理政策與問題提出，並彙整受訪者建議與他國改善策略，提出可行之解決策略。

我國矯正政策與管理機制之研究

第三章 研究方法與過程

第一節 研究設計

為瞭解我國現有矯正政策及管理機制之問題與困難，本研究透過質化與量化的研究方法進行研究。如下圖 3-1-1 所示，透過下列的研究方法，本研究冀瞭解矯正機關管理人員、收容人、專家學者，與社會大眾對於現有矯正政策、制度以及管理模式及困難，並找出可行的解決之道。

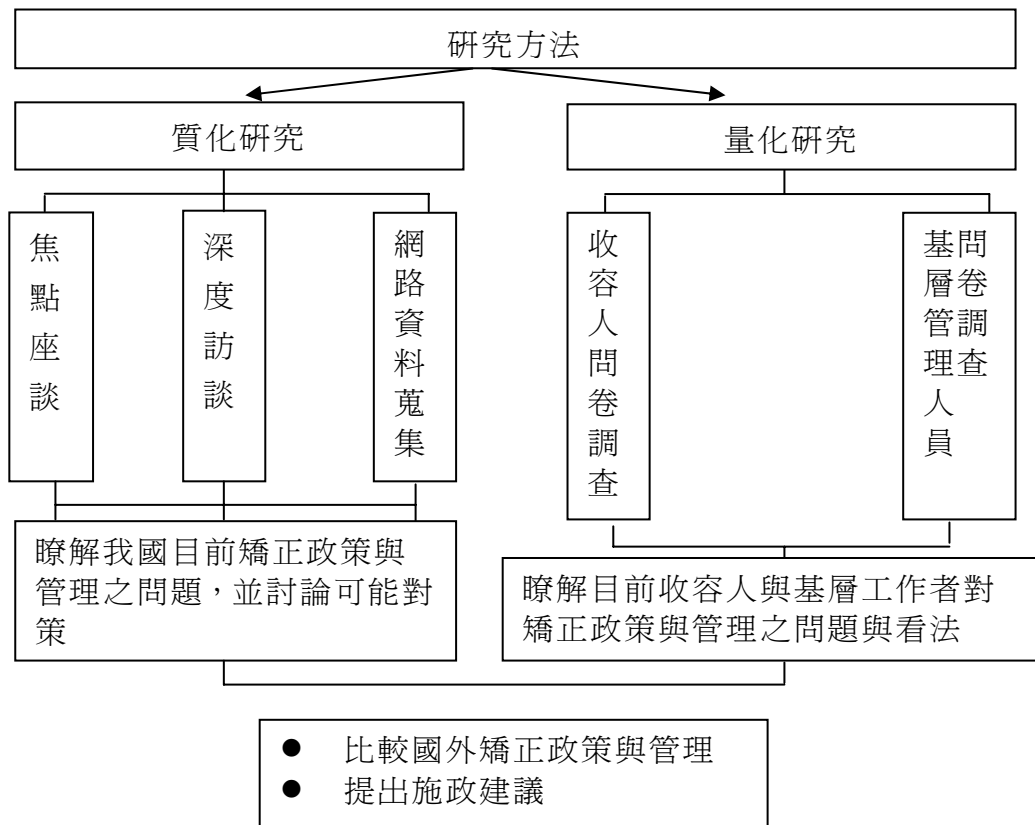


圖 3-1-1 本研究方法之設計

第二節 研究方法

一、質化研究法：焦點團體座談、深度訪談、網路民意收集

質化訪談的進行，主要是用蒐集與補充量化調查所無法取得的資料。透過質化研究的方式，本研究預計訪談中高階的管理人員。透過訪談的資料，深入瞭解個別管理人員在其業務執行上的困擾。質化訪談的進行，可以用來協助更深入瞭解量化資料所無法呈現的問題。而對於外籍受刑人進行面對面的訪談，可以降低外籍受刑人因閱讀障礙而無法填寫問卷的窘境。

本研究採用半結構式的問卷，在沒有設定答案的情況下，讓中高階管理人員表達自身的經驗與對問題的看法。對中高階矯正管理人員部分，本研究預計利用焦點團體座談與深度訪談兩種研究方法。

（一）學者與高階獄政主管之焦點團體座談四場，每場 3-11 人

本研究透過邀請高階主管（如典獄長，若典獄長因故無法出席，則請典獄長指派副典獄長或秘書參加）與相關專家學者進行座談，從鉅觀的角度瞭解我國現有矯正機制與政策之問題。焦點座談的內容，將著重於目前監獄超收與人力不足、累再犯與軟硬體設備等等問題進行座談。同時，本研究針對收容人的性別、國籍、年齡、疾病等造成矯正機關的挑戰，提出相關的解決方法。

本研究舉辦了四場焦點團體座談。爲了兼顧地區的平衡與參加者之交通便利性，除了北部（於臺北監獄舉行）、南部（於高雄監獄舉行）與東部（於臺東監獄舉行）各舉辦一場高階矯正人員與學者之焦點團體座談外，本研究也在臺北大學舉辦一場學者與主辦機關之焦點團體座談。每場次座談兩至三小時，參與人員在 7-8 人之間，亦即，透過長時間小團體的對話，鉅觀的對現行的矯正政策進行討論，找出現有之問題並提出可行之解決之道。

經由初步分析整理深度訪談及問卷調查結果，焦點團體座談聚焦於以下幾個要點：

1. 人員流動頻繁：

- 現階段**基層管理人員**的流動頻繁，特別是在北部與東部地區，許多基層管理人員分發到單位一年後，即多數請調至南部，對監所管理人力勤務配置造成不小的負擔。目前各監所因應之道是廣開員額增聘**職務代理人**，然而訓練不足與期滿即離開的心態，在戒護安全以及收容人的管理上，都是一大隱憂。
- 各監所的矯正政策常隨著**高階主管**的更換而變動，政策的繁雜與不穩定，都造成管理人員工作的困擾與壓力。

2. 教化業務

- 在訪談過程中，戒護科多有認為「教化的前提在於戒護」，教化活動舉辦的種類與頻率過多，影響戒護人力的配置而造成勤務分配的困難。
- 監所過於依賴志工進行教化活動，且最常實行之教化方案為宗教教誨，但真正與教誨師有互動之收容人卻少於三分之一，收容人多半感受不到教化的意義。
- 當面對不適任志工而需汰換之際（特別是宗教人士），必須有一套志工參與教化活動成效評估與考核之機制。

您的看法為何？有何改革方案或方向？

3. 收容人問卷結果指出，超過八成的收容人一個月之**勞作金**少於500元，此外參加過**職業訓練**之收容人比例則少於15%。對於現階段各監所收容人欠缺職業訓練、勞作業種對其再社會化亦無實質幫助的情況。

4. 戒護業務

- 中階主管常面對來自民代或地方人士的關說，內容主要是為了替特定收容人作特別接見，對戒護人力、及囚情穩定都造成相當影響。
- 多數收容人反應，戒護人員的管理方式多傾向於階級與紀律的要求，而忽略對於收容人的基本禮貌及感受；從基層管理

人員的問卷亦可知，多數管理人員對於收容人有負向的感受（不當人看、缺乏同情心）。

5. 收容人對於監所的**假釋申請標準**普遍認為不合理，其中僅有個位數的收容人知道假釋申請被駁回的理由。
6. 整體而言，您對我國現行矯正制度的看法為何？您認為最需要改進之問題為何？有何改革方案或方向？

焦點座談地點、時間與參與者參見表 3-2-1：

表 3-2-1 焦點團體座談地點與參與者

地區	邀請對象 5-11 人	舉辦場地 與時間	參與者
北 區	監獄高階主管 11 人	臺北監獄 2/10/2011	<ol style="list-style-type: none"> 1. 矯正署署長吳憲璋 2. 臺北監獄代表 3. 臺北看守所代表 4. 臺中監獄代表 5. 新店戒治所代表 6. 宜蘭監獄代表 7. 基隆監獄代表 8. 新竹監獄代表 9. 臺中戒治所代表 10. 澎湖監獄代表 11. 政治大學法律系謝如媛教授
南 區	監獄高階主管 10 人	高雄監獄 2/11/2011	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雲林監獄代表 2. 臺南監獄代表 3. 明德外役監代表 4. 高雄監獄代表 5. 屏東監獄代表 6. 高雄女子監獄代表 7. 嘉義看守所代表 8. 高雄看守所代表 9. 中正大學法律系盧映潔教授 10. 中正大學犯罪防治系許華孚教授 (書面)
東 區	監獄高階主管 9 人	臺東監獄 1/31/2011	<ol style="list-style-type: none"> 1. 臺東監獄代表 2. 臺東戒治所代表 3. 臺灣東成技能訓練所代表 4. 花蓮監獄代表 5. 花蓮看守所代表 6. 泰源技能訓練所代表 7. 岩灣技能訓練所代表 8. 自強外役監代表 9. 綠島監獄代表

表 3-2-1 (續上頁)

地區	邀請對象 5-11 人	舉辦場地與時間	參與者
北區	學者專家 3 人	臺北大學 1/28/2011	1. 法務部次長吳陳環 2. 中央警察大學林健陽教授 3. 中央警察大學許福生教授 4. 行政院研考會代表(列席)

(二) 七所矯正機關 12 名中階獄政主管之深度訪談，及 8 名外籍收容人深度訪談

除了焦點座談外，本研究進行深度訪談。有別於前述焦點座談之對象為高階主管，深度訪談的對象，主要是針對矯正機關的中階主管（戒護科科長、教化科科長等）進行訪談。透過訪問不同類型監獄之中階主管，以瞭解不同監獄的中階主管在政策推動上所遭遇到的問題，以及介於上級長官與基層管理人員、收容人之間，產生之衝突與壓力。

本研究考量到不同類型與區域的監獄，可能有不同的問題與需求，因此為能夠涵蓋不同的監獄，本研究前往監獄類型包括：大型監獄、外國籍收容人、女性收容人、毒品戒治專業處所、輕度監獄、煙毒專業監獄、外島監獄與愛滋病收容人等監獄進行訪問。每所監獄訪談 2 人。透過上述的分類訪問，本研究廣泛的瞭解目前矯正政策共同問題外，尚可以深入瞭解不同監獄可能遭遇到的特有問題。訪談大綱如下：

以下題目係針對矯正機關中階主管本監所服務的情況而言：

1. 您與上級長官的互動情形如何、是否滿意？若否，您認為主要問題為何？您的對應或解決方式為何？
2. 您與同事間的相處情況如何、是否滿意？若否，您認為主要問題為何？您的對應或解決方式為何？
3. 您與管理員間的相處情況如何、是否滿意？若否，您認為主要問題為何？您的對應或解決方式為何？
4. 您因執行業務而與收容人接觸的過程中，與收容人之間的相處情況如何、是否滿意？若否，您認為主要問題為何？您的解決

之道為何？

5. 您因執行業務而與外部相關人士（例如中央單位、社會志工、收容人親屬、媒體等）接觸的過程中，互動情況如何、是否滿意？若否，原因何在？您的對應或解決方式為何？
6. 您認為社會大眾如何看待您的工作？對於此看法，您的感想為何？
7. 家人與親友如何看待您的工作？對於此等看法，您的感想為何？
8. 您如何看待您的工作？您對您的工作是否有認同感？若否，原因為何？
9. 整體而言，您對目前服務監所之工作是否滿意？若否，原因何在？再者，您是否想調離本監所？若有，原因為何？
10. 您是否曾經想過永遠離開監所工作，改換其他行業？若有，原因為何？
11. 請您談談對我國現行矯正制度的看法。您認為最需要改進之問題為何？有何改革方案或方向？

表 3-2-2 中階主管受訪者基本資料

受訪者代號	性別	職務	訪問日期
A1	女	戒護科長	12/21/2010
A2	女	教化科長	12/21/2010
A3	男	教化科長	12/13/2010
A4	男	輔導科長	1/5/2011
A5	男	教化科長	12/3/2010

表 3-2-2 (續上頁)

受訪者代號	性別	職務	訪問日期
A6	男	戒護科長	12/13/2010
A7	男	教化科長	1/10/2011
A8	男	戒護科長	1/13/2011
A9	男	戒護科長	12/27/2010
A10	男	戒護科長	1/5/2011
A11	女	分監長	1/25/2011
A12	男	教化科長	1/13/2011

此外，為求瞭解非本國籍收容人在監服刑之情況，本研究亦針對非本國籍收容人進行研究。礙於非本國籍收容人之語言差異，對於非本國籍的受刑者，可能無法透過問卷進行全面調查，故本研究訪談各監所 8 名外籍收容人，訪談使用的語言，則以中文、英文為主，訪談大綱如下：

1. 你入獄前居住在臺灣嗎？住多久？（指的是實際情況，不是只是否為臺灣公民？）

Are you a normally resident in Taiwan? (this is about 'residency', not formal legal status.)

2. 你認為臺灣司法審判的過程如何？（公平？太快？歧視？）

What do you think about the legal process that resulted in your sentence of imprisonment? (fair? too quick? discriminatory?)

3. 你入獄期間，貴國政府或大使館有無協助你？如果有，你認為這樣的協助夠嗎？

If you do receive any assistance from your government, do you consider such assistance adequate?

4. 你的中文或是臺語能力為何？

Is Chinese/Taiwanese your first language?

5. 你是哪一國人？請指明

Are you from a minority ethnic group? Which?

6. 你的刑期多長？何時入獄？

How long is the sentence to prison for? What date were you admitted to prison?

7. 請你點出三項你覺得在你入監後遇到的最大問題，並給予分數（1~5分，代表非常不嚴重，5代表非常嚴重）

If you were to identify the main problems encountered since entering prison, what are the THREE main problems? Please rate these 'problems', on this scale 1-5.

The idea is to get the foreign nationals to identify 3 main problems if any), and to rate them in terms of seriousness (scale 1-5, 1 small, 2 not so small, 3 significant, 4 very significant, 5 most significant)

8. 你在監獄遇問題時，監所的管理人員或行政人員有提供你協助或幫助嗎？

Did you receive any help/support from any member of staff in dealing with these problems?

9. 在你服刑這一段期間，你曾經因為身為外國人而受到其他收容人欺負嗎？

Have you been victimised because of your race or ethnic origin since you have been here? (By prisoners)

10. 在你服刑這段期間，你曾經因為身為外國人而受到管理人員欺負嗎？

Have you been victimized because of your race or ethnic origin since you have been here? (By staff)

11. 在你服刑這段期間，你曾經因為身為外國人而享受到一些特權嗎？

As a foreign inmate, do you think this status has brought you any advantages?

12. 依據你的經驗，你認為哪些問題是外籍收容人在臺灣服刑時，臺灣政府或監獄管理單位應該重視的問題嗎？

Do you have any other issues that you wish to mention, relevant to your status as a serving foreign national prisoner?

表 3-2-3 外籍收容人受訪者基本資料

受訪者代號	性別	國籍	監禁時間	訪問日期	所在地區
F1	男	馬來西亞	3 年 6 月	1/10/2011	臺北監獄
F2	女	新加坡	1 年 9 月	12/21/2010	桃園女子監獄
F3	女	泰國人	6 年	12/21/2010	桃園女子監獄
F4	女	馬來西亞	4 年	12/21/2010	桃園女子監獄
F5	男	馬來西亞	3 年 6 月	1/10/2011	臺北監獄
F6	男	馬來西亞	3 年 6 月	1/10/2011	臺北監獄
F7	女	馬來西亞	4 年	1/10/2011	桃園女子監獄
F8	男	泰國	1 年 8 月	1/10/2011	臺北監獄

(三) 透過網路收集民眾意見

除了上述的焦點座談與深度訪談外，本研究同時透過網路公布欄(如我的 E 政府全球資訊網中之「公共政策大家談」(網址：<http://thinktank.www.gov.tw>)，廣納社會各界可能對於目前矯正政策與制度的看法進行瞭解，並予以回應。但截至研究結束時，網路論壇未見意見反映。

二、量化研究法：問卷調查

除了透過上述質化訪談外，本研究問卷調查了收容人與基層管理人員。本研究以叢集抽樣（cluster sampling）方式，根據我國監獄類型，如男、女、看守所、技能訓練所、戒治所與醫療監獄六類等進行抽樣調查。

（一）抽樣調查在監收容人

根據法務部統計，目前我國各矯正機關在 2010 年 4 月底之收容人數為 64,282 人（法務部，2010a）。因此，本研究完成至少 1,282 收容人之問卷調查（95%的信心水準下，抽樣誤差在正負 2.71%以內）另獨立抽出 114 名愛滋病收容人及 109 名身心障礙收容人。問卷之內容，包含瞭解收容人目前對於監獄之看法、瞭解不同類型之收容人（如老年犯、愛滋病犯、女性犯、身心障礙收容人、毒品犯等）之不同需求，以及目前矯政策與作法之建議等。

問卷設計 問卷內容可分為：收容人基本資料、在監生活與教化、回歸社會三大類共 12 大項。以下就各類分別說明：

收容人基本資料 本類別旨在蒐集收容人之個人資料及家庭狀況，包括年齡、入獄前工作與收入、前科與此次執行罪名、婚姻狀況、家庭成員、親友探視。此部分資料於未來分析時有以下功能：（1）確認樣本之代表性：藉由檢驗研究樣本與全體收容人各類人口變項之差異，檢測是否為可代表全體收容人之樣本；（2）藉由此項資料將樣本分類，分析不同類型之收容人適應情況之異同，以及是否需要不同之在監教化與矯治方案。

在監生活與教化 此類問題為問卷之重心，蒐集收容人在監日常生活及其相關資料，包括在監生活（食衣住行）、醫療服務（入監之檢查、門診、戒護就醫）、監所管理（申訴、戒護人員、違規懲處）、安全、雜役、教誨方案、作業及其勞作金。此部分資料希望以收容人角度瞭解監所管理與教化之現況，藉由分析此資料之結果提出未來對於監所管理政策與執行上可能之建議。

回歸社會 收容人在服刑期滿或獲准假釋後的下一階段即是回歸社會，若收容人回歸社會後有良好的適應，其再次觸犯法律之機會將大幅減少。本類別之問題旨在蒐集收容人對於回歸社會之期待與所在監所所提供之相關措施與方案的瞭解，包括職訓課程、假釋申請、更生協助（就業輔導、親友關係、就學、就醫）與未來期待等資訊。藉由分析收容人之期待與現有監所提供方案之異同，以瞭解目前矯正政策與措施，是否能為收容人回歸社會提供適切之協助。最後，並提供具體改善之建議。

預試結果 收容人問卷預試（問卷詳見附錄七），於 2010 年 10 月 11 日下午經由基隆監獄協助完成。收容人問卷進行方式為集體施測，施測過程中少數因收容人讀寫能力不佳，由本研究團隊研究人員逐題閱讀問題，進行填答。問卷填寫時間為 10 分鐘至 60 分鐘之間。預試分析部分主要以問卷之漏失值與是否正確跳答為主，以作為問卷修正之參考。在漏失值分析部分，最常漏答之題組為（詳見表 3-2-4）：在監生活作息（S3Q1, S3Q2）、戒毒方式（S4Q1）、違規與懲處（S5Q4, S5Q5）、危險地點及時間（S6Q1, S6Q2）、雜役存廢（S7Q4）、教誨方案（S8Q1, S8Q2）、作業情形（S9）、職訓與教育課程（S10）、假釋結果與理由（S11Q1）、更生協助（S12Q1）。而常見漏答型態如下：

- 1) 不適用問題或無此活動，例如：在監生活作息（S3Q1, S3Q2）、假釋結果與理由（S11Q1）。
- 2) 同樣問題但不同向度，例如：危險地點及時間（S6Q1, S6Q2）、更生協助（S12Q1）。
- 3) 問卷最後幾項題組漏答問題相當嚴重。

是否正確跳答部分大致狀況尚可接受，唯一較多錯誤發生在入監前工作狀況（S1Q1Job），錯誤型態為勾選「無固定工作」或「大部分時間沒工作」依舊填答工作內容。

表 3-2-4 預試問卷填達漏失值分析表

	有效 樣本	無效 樣本
一、個人資料		
S1Q1a 入獄前婚姻狀況	58	0
S1Q1aOth 入獄前婚姻狀況，其他	58	0
S1Q1Liv 同住	58	0
S1Q1Job 是否有固定工作，且工作超過半年以上	49	9
S1Q1Job1 工作種類	56	2
S1Q1Joba 這是全職或兼職工作？	43	15
S1NoJob 常換或無工作原因	51	7
S1Q1d 平均每個月收入為：大概每月_____元	54	4
S1\$1 獄中經濟來源	57	1
S1Q3a 共入獄幾次（含本次在內）？	54	4
S1Q3b 在獄中待過最長時間	49	9
S1Q3e 曾申請假釋幾次？	36	22
S1Q3f 假釋獲准幾次	36	22
S1Q4 入獄罪名	56	2
S1Q5a 此次入監的全部刑期，年	55	3
S1Q6 您覺得審判的過程是否公平？	56	2
S1Q7 您認為此次入獄誰必須負最大的責任	54	4
S1Q7Oth 最大的責任，其他	58	0
S1Q8a 入監日	55	3
S1Q9a 出生	57	1
二、家庭狀況		
S2Q1 目前您的婚姻狀況為	57	1
S2Q2 是否有小孩	52	6
S2Q2a 現在由誰撫養？	52	6
S2Q2Oth 撫養，其他	58	0

	有效 樣本	無效 樣本
S2Q3_1 探望	57	1
S2Q3a 您最希望誰來探望您？	58	0
S2Q4 是否有親友想來探望您，但因為某些因素無法來？	52	6
S2Q4a1 無法探視原因	50	8
三、在監生活		
S3Q1_1a 每日生活：睡覺	55	3
S3Q1_2a 每日生活：運動	45	13
S3Q1_3a 每日生活：看電視或聽收音機	54	4
S3Q1_4a 每日生活：閱讀、寫字或寫信	52	6
S3Q1_5a 每日生活：其他娛樂	35	23
S3Q2_1a 每週：宗教活動	35	23
S3Q2_2a 每週：與家人或友人通電話	23	35
S3Q2_3a 每週：團體康樂活動	23	35
S3Q3_1 您每隔幾天洗一次澡	55	3
S3Q3_2 每次可以洗多久（分鐘）	55	3
S3Q3_3 有無熱水	54	4
S3Q4a 三餐伙食的味道	58	0
S3Q4b 三餐伙食的種類	57	1
S3Q4c 三餐伙食的份量	55	3
S3Q4d 配發內衣褲的數量	50	8
S3Q4e 公家配發之衛生用品數量	53	5
S3Q4f 衣物的清潔與衛生	51	7
S3Q4g 日常生活用品（例：牙刷、牙膏、毛巾...等） 數量	52	6
S3Q4h 舍房大小	57	1
S3Q4i 舍房通風	57	1

	有效 樣本	無效 樣本
S3Q4j 舍房整潔（如蚊蟲）	55	3
S3Q4k 衛浴設備	55	3
S3Q4l 洗澡、上廁所之隱私	55	3
S3Q4m 舍房內的電視設備	58	0
S3Q4n 販賣部販賣的物品總類	56	2
S3Q4o 藝文康樂活動的種類	49	9
S3Q4o1 是否希望增加其他文康活動	33	25
S3Q4oOth 其他文康活動，請列出：	58	0
S3Q4p 會面親友的時間	55	3
S3Q4q 會面親友的次數	54	4
S3Q4r 會面親友時，不要被打擾	52	6
S3Q4s 會面親友的場所	53	5
四、醫療		
S4Q1 您是否曾施打過毒品？	56	2
S4Q1_1 您是否曾經試過要戒毒？	52	6
S4Q1aT 戒毒：自己努力	48	10
S4Q1aS 成功：自己努力	39	19
S4Q1bT 戒毒：宗教	37	21
S4Q1bS 成功：宗教	29	29
S4Q1cT 戒毒：醫療機構	43	15
S4Q1cS 成功：醫療機構	35	23
S4Q1dT 戒毒：戒治所	38	20
S4Q1dS 成功：戒治所	32	26
S4Q1eT 戒毒：其他	24	34
S4Q1eS 成功：其他	20	38
S4Q1eOth 其他戒毒方式，註明	58	0
S4Q2 在獄中有沒有抽煙習慣？	55	3

	有效 樣本	無效 樣本
S4Q2_1 如果有，您幾歲開始抽煙？ ___ 歲	54	4
S4Q2a 抽煙規定：煙的數量	56	2
S4Q2b 抽煙規定：抽煙地點	56	2
S4Q2c 抽煙規定：抽煙時間	55	3
S4Q3a 入監檢查：安排檢查是否有任何疾病、受傷或 中毒	51	7
S4Q3b 入監檢查：詢問關於您的健康狀況與醫療史	51	7
S4Q3c 入監檢查：詢問您是否曾經想過或嘗試過自殺	51	7
S4Q3d 入監檢查：以上都沒有	51	7
S4Q4_1 疾病	56	2
S4Q5a 因為身體或心理上的狀況無法參加作業、上課 或其他的活動	55	3
S4Q5b 就算戴上眼鏡也無法閱讀正常大小的字	54	4
S4Q5c 即使有助聽器，也無法聽到一般音量的對話	54	4
S4Q5d 需要使用柺杖、輪椅才可以進行日常活動	54	4
S4Q5e 是否符合身心殘障的標準	53	5
S4Q5f 是否領有殘障手冊	54	4
S4Q6a 門診時間	56	2
S4Q6b 門診醫生的專業知識	57	1
S4Q6c 門診的場所	56	2
S4Q6d 門診提供的藥品	56	2
S4Q6e 醫療器材	56	2
S4Q6f 無障礙空間	54	4
S4Q6g 醫療人員處理突發醫療事故的能力	55	3
S4Q6h 病房數量及設備	55	3
S4Q6i 戒護就醫的規定與申請過程	54	4
S4Q6j 整體的醫療服務	55	3

	有效 樣本	無效 樣本
五、監所管理		
S5Q1 您覺得本監所的管理，比較接近哪一種方式？	54	4
S5Q10th 其他管理方式	58	0
S5Q2 當您有問題或受到不當管教或虐待時，除了行政訴訟與訴願外，監所是否設置了其他申訴管道？	55	3
S5Q2a 申訴管道暢通	56	2
S5Q2b 申訴結果	55	3
S5Q2c 申訴處理速度	54	4
S5Q2d 保密申訴人的身分	54	4
S5Q3a 戒護人員使用合理且適當的方式管理	55	3
S5Q3b 戒護人員以公平的態度對待每一個收容人	56	2
S5Q3c 教化人員會要求您在所內的表現	55	3
S5Q3d 教化人員會主動關心您在監所的生活情形	55	3
S5Q3e 監所工作人員對於收容人所提出的需求都有回應	55	3
S5Q4 這次進入監所您有幾次違規或接受懲罰的紀錄	38	20
S5Q4a 違規原因	37	21
S5Q5 當您違規時，除了訓誡、停止接見、強制勞動、停止購買物品、減少勞作金或停止戶外活動這些法律規定的懲罰外，是否還有其他的懲罰	39	19
S5Q50th 有其他懲罰，請說明_____	58	0
S5Q5_1 違規懲罰決定前，您是否有辯解的機會？	44	14
S5Q5_2 懲罰決定後，您是否有申訴的管道？	43	15
S5Q5_3 申訴結果是否滿意？	44	14
六、安全問題		
S6Q1a1 危險地點（同學）：舍房	50	8

	有效 樣本	無效 樣本
S6Q1a2 危險地點（管教人員）：舍房	38	20
S6Q1b1 危險地點（同學）：浴場及廁所	47	11
S6Q1b2 危險地點（管教人員）：浴場及廁所	39	19
S6Q1c1 危險地點（同學）：教化活動空間	48	10
S6Q1c2 危險地點（管教人員）：教化活動空間	38	20
S6Q1d1 危險地點（同學）：娛樂與運動的空間	48	10
S6Q1d2 危險地點（管教人員）：娛樂與運動的空間	38	20
S6Q1e1 危險地點（同學）：管理員看不到的地方	49	9
S6Q1e2 危險地點（管教人員）：管理員看不到的地方	38	20
S6Q1f1 危險地點（同學）：任何獨處的地方	47	11
S6Q1f2 危險地點（管教人員）：任何獨處的地方	38	20
S6Q1g1 危險地點（同學）：工廠、餐廳	48	10
S6Q1g2 危險地點（管教人員）：工廠、餐廳	38	20
S6Q1h1 危險地點（同學）：其他	20	38
S6Q1h2 危險地點（管教人員）：其他	17	41
S6Q1hOth 其他危險地點_____	58	0
S6Q2 您覺得在監所中哪一個時間最可能會被同學或管教人員欺負或侵害	37	21
S6Q2Oth 其他侵害時間	58	0
S6Q3 在過去六個月中，您在監所有沒有被欺負或侵害的經驗？	53	5
S6Q3a 被侵害之加害人	58	0
S6Q3b 被侵害事件	58	0
S6Q3c 您事後是否投訴？	53	5
S6Q3cOth 無投訴原因	58	0

	有效 樣本	無效 樣本
七、雜役問題		
S7Q1 您是否曾擔任過雜役？	55	3
S7Q2 您是否覺得部分雜役享有特權？	53	5
S7Q3 對於雜役所提供的服務您是否滿意？	56	2
S7Q4 您覺得雜役職務是否有存在的必要？	45	13
八、教誨		
S8Q1a1 讀書會（提供）	31	27
S8Q1a2 讀書會（滿意度）	43	15
S8Q1b1 宗教教誨（提供）	27	31
S8Q1b2 宗教教誨（滿意度）	47	11
S8Q1c1 法治教育（提供）	24	34
S8Q1c2 法治教育（滿意度）	47	11
S8Q1d1 藝文及康樂活動（提供）	26	32
S8Q1d2 藝文及康樂活動（滿意度）	48	10
S8Q1e1 社會志工的輔導及認輔（提供）	24	34
S8Q1e2 社會志工的輔導及認輔（滿意度）	47	11
S8Q1f1 教誨師實施的個別輔導（提供）	23	35
S8Q1f2 教誨師實施的個別輔導（滿意度）	46	12
S8Q1g1 其他方案（提供）	5	53
S8Q1g2 其他方案（滿意度）	17	41
S8Q1gOth 其他方案，說明	58	0
S8Q2 您希望監所能提供其他的教誨方案嗎？	42	16
S8Q2Oth 希望提供之其他方案	58	0
S9Q1 您是否有參與作業	53	5
S9Q1a 無參與原因	53	5
S9Q1aOth 其他無參與原因	58	0

	有效 樣本	無效 樣本
九、作業情況		
S9Q1_1 您是否可以選擇不參與作業？	47	11
S9Q1_2 您的分派的作業種類	58	0
S9Q1_3 您目前的作業，監所是否依照您的意願分派	46	12
S9Q1_4 您對於所分派的作業是否滿意	49	9
S9Q1_5a 平均一天您實際作業的時間總共是：小時	48	10
S9Q1_6 您一個月作業的所獲得的勞作金大概有多少？	43	15
S9Q1_7 對於您所得到的勞作金是否滿意？	49	9
S9Q1_8 您是否希望能提供其他的作業種類？	42	16
S9Q1_8Oth 希望之業種	58	0
十、職訓與教育課程		
S10Q1 監所是否提供職業訓練課程？	48	10
S10Q1a 您是否曾參與過這些課程？	39	19
S10Q1_1 您是否喜歡上這些課程？	48	10
S10Q1_2 您覺得這些職訓課程對於您的未來有幫助嗎？	52	6
S10Q1_3 您是否滿意目前的職業訓練課程？	52	6
S10Q1_4 您覺得您所在的監所是否已經提供了足夠的職業訓練種類？	42	16
S10Q1_4Oth 希望能增加哪些種類	58	0
S10Q2 除了職業訓練外，您所在的監所這裡是否有提供教育課程？	39	19
S10Q2a 您是否希望監所能提供教育課程？	38	20
S10Q2a1 您是否參與過？	40	18
S10Q2b1 參與	43	15
S10Q2c1 同等學歷	40	18

	有效 樣本	無效 樣本
S10Q2d 您是否滿意參與的教育課程？	42	16
十一、假釋		
S11Q1 您是否申請過假釋？	49	9
S11Q1a 結果是：	46	12
S11Q1b 法務部是否給您明確的理由？	47	11
S11Q2a 假釋申請由管理員提出	55	3
S11Q2b 假釋申請的計分標準	55	3
S11Q2c 假釋申請的審理時間	54	4
S11Q2d 假釋委員的資格	53	5
S11Q2e 假釋駁回的理由	53	5
十二、更生協助與未來期待		
S12Q1a1 就業輔導（應提供）	31	27
S12Q1a2 就業輔導（實際）	31	27
S12Q1b1 親友關係修復（應提供）	25	33
S12Q1b2 親友關係修復（實際）	29	29
S12Q1c1 找房子（應提供）	22	36
S12Q1c2 找房子（實際）	38	20
S12Q1d1 創業貸款資訊（應提供）	26	32
S12Q1d2 創業貸款資訊（實際）	33	25
S12Q1e1 職業訓練（應提供）	29	29
S12Q1e2 職業訓練（實際）	30	28
S12Q1f1 提供回歸社會的資訊（應提供）	28	30
S12Q1f2 提供回歸社會的資訊（實際）	31	27
S12Q1g1 就學（應提供）	21	37
S12Q1g2 就學（實際）	35	23
S12Q1h1 就醫（應提供）	23	35
S12Q1h2 就醫（實際）	35	23

	有效 樣本	無效 樣本
S12Q1i1 老人院、安養院的訊息或安排（應提供）	20	38
S12Q1i2 老人院、安養院的訊息或安排（實際）	37	21
S12Q1j1 其他（應提供）	6	52
S12Q1j2 其他（實際）	17	41
S12Q1jOth 其他出獄準備	58	0
S12Q2_1 出獄後與誰同住	55	3
S12Q3_1 出獄後計畫	52	6

問卷修正方向 預試過程中所遭遇到之困難可分為硬體及問卷兩部分，在硬體方面之問題及可能解決方法如下：

- 1) 無場地、桌椅施測，僅能在走廊蹲著施測。
- 2) 監所是待研究團隊到達後，才開始將收容人自各工廠集合帶至施測地點，因樣本可能分布在不同舍房或工廠，可能需要 10-30 分鐘，才能將所有人帶齊。對策：正式施測時先與監所敲定施測時間，並協調監所預先集合收容人。
- 3) 若需分批進行施測，可能延誤收封時間，收容人與管理人員均顯示不耐。對策：於聯繫時先確認是否需要分批進行施測，若需要的話將增派研究人員以分組但同時施測方式進行。
- 4) 每人填答時間差異過大，收容人可能互相干擾。對策：正式施測時將與監所管理人員協調，於開始填答 30 分鐘後將已填答完成之收容人帶回舍房或工廠。
- 5) 約 5% 收容人無法閱讀問卷需要另請專人讀出問卷作答，且逐題閱讀至少需花一個小時完成。對策：對施測進行前，將無法閱讀問卷之收容人先行集中，統一逐題閱讀，以避免先填答完成之收容人干擾。

在問卷方面並依照以下修改方向進行修改後，為本研究正式施測支工具（詳見附錄七）：

- 1) 目前問卷長度過長，收容人無法長時間集中注意力作答。將簡化、縮短問卷為主要修改之方向。
- 2) 生活作息以幾小時、幾分鐘作答，多數收容人大多以小時計算。因此此類問題將去除分鐘，僅以小時填答。
- 3) 同問題不同向度之問題，將分為兩部分，以簡化問題避免漏答情形發生。
- 4) 僅配發一次內衣褲、衛生用品、日常生活用品，之後均自行購買，此問題將考慮刪除。
- 5) 多數收容人反映除有特殊因素外根本不准打電話，問題將修改。
- 6) 關於熱水之因有法務部之清楚規定（20 度以下），本題將刪除。
- 7) 於問卷最後增加一開放性問題，用以蒐集其他問卷未提及之議題與建議事項。

抽樣設計與樣本特性 本研究收容人樣本採兩階段抽樣設計，第一階段將以監所為單位抽樣，之後於所選取之監所內，以收容人為單位進行第二階段抽樣抽取出最後問卷調查所需之樣本。

第一階段 首先將全國 44 所矯正機關依收容人性別分為兩個抽樣架構（sampling frame）。因女性矯正機關僅有三所，因此三所女監將全部併入此次研究。在收容男性之 41 所矯正機關中，核定容額超過 2,000 人之八大監獄將優先選取，剩餘之 33 所矯正機關將依其型態分為一般監獄、外役監、技能訓練所、看守所及戒治所五大類。

屬一般監獄之 11 所矯正機關，先以地區分為北部、中南部、東部及外島四個地區，之後於各地區中隨機選出一所監獄為樣本。在兩所外役監及三所技能訓練所中在各類別中隨機選出一所為樣本。而 13 所獨立看守所中，依核定容額分為兩組（超過 1,000 人與未滿 1,000 人），在超過 1,000 人之三所看守所隨機選出一所，其餘 10 所亦以隨機選取之方式選出兩所為樣本。四所戒治所中以隨機抽樣抽取出兩所為樣本。

第一階段的抽樣將產生 22 所矯正機關為樣本，其中收容男性收容人

之矯正機關 19 所，收容女性收容人為三所（詳見表 3-2-5）。

第二階段 本階段抽樣以法務部公布之 2010 年 4 月底各矯正機關監獄收容人數比例為抽樣標準，若以比例計算之抽樣樣本數低於 30 人，將增加至 30 人以確保樣本之代表性與未來統計分析之可推論性（詳見表 3-2-5）。因此研究之主要目的為矯正政策與管理，因此本研究僅包含以下之收容人：監獄收容人、強制工作受處分人及受戒治人。抽樣架構為 2010 年 10 月 1 日該監所之收容人名冊，並以隨機抽樣(Random sampling)選取出該機關之受訪收容人 1,282 名。另外，愛滋病與身心障礙收容人因其特殊性，各獨立完成 114 名及 109 名問卷調查。

為確保收容人填寫問卷品質，研究團隊於 2010 年 10 月至 2011 年 11 月間至第一階段抽樣所抽出之監所進行施測，各類收容人樣本皆達到或超過目標樣本數（詳見表 3-2-5）。

表 3-2-5 收容人問卷抽樣

矯正機關	收容人數			實際回收樣本數			總計
	所有	研究對象	核定容額	一般	愛滋病	身心障礙	
八大監	64,282	58,111	54,593	571	65	61	697
臺中監獄	5,674	5,674	4,076	126	16	31	173
臺北監獄	3,988	3,988	2,705	66	0	0	66
臺南監獄	3,795	3,795	2,863	90	10	11	111
宜蘭監獄	2,790	2,731	2,177	75	2	1	78
屏東監獄	2,729	2,729	2,145	54	11	13	78
嘉義監獄	2,798	2,798	2,257	71	5	0	76
高雄監獄	2,679	2,679	2,280	42	13	5	60
彰化監獄	2,611	2,611	2,096	47	8	0	55
一般監				180	10	12	202
桃園監獄	2,035	1,468	1,275	34	10	2	46
雲林第二監獄	1,891	1,745	1,552	30	0	0	30
澎湖監獄	1,864	1,860	1,637	77	0	6	83
臺東監獄	402	363	547	39	0	4	43

表 3-2-5 (續上頁)

矯正機關	收容人數			實際回收樣本數			
	所有	研究對象	核定容額	一般	愛滋病	身心障礙	總計
外役監				80	0	0	80
自強外役監獄	285	285	367	80	0	0	80
女監				227	38	26	291
桃園女子監獄	1,356	1,286	1,027	59	18	12	89
臺中女子監獄	1,153	1,153	1,040	80	12	14	106
高雄女子監獄	1,314	1,314	1,267	88	8	0	96
技能訓練所				71	0	0	71
泰源技能訓練所	1,995	1,995	1,620	71	0	0	71
看守所				72	1	8	81
臺北看守所	2,915	1,882	2,134	26	0	5	31
嘉義看守所	812	695	727	11	0	1	12
花蓮看守所	266	154	212	35	1	2	38
戒治所				81	0	2	83
新店戒治所	565	565	1,169	35	0	0	35
臺中戒治所	266	220	544	46	0	2	48
特殊收容人							
愛滋病							
身心障礙							
總計				1,282	114	109	1,505

表 3-2-6 為調查樣本特性之分布，表中顯示，受訪樣本年齡層以 30-39 歲最多 (40.85%)，其次為 40-49 歲 (26.99%)；婚姻狀況以未婚單身 (44.03%) 與離婚單身 (24.20%) 最多，接下來為已婚同住 (15.28%)；55.24% 的受訪者表示入獄前有固定工作占多大比例，沒有固定工作，時常換工作或大部分時間沒有工作各占約 22% 之受訪者比例。

在犯罪紀錄上，超過六成的受訪者表示此次非第一次入獄服刑；約有一半的受訪者此次執行罪名中有毒品相關罪刑，期中 54.81% 為單純毒品犯；本次刑期以 10-20 年最多 (22.24%)，1-3 年與 7-10 年各約占 17%；以服刑時間以 1-3 年最多 (34.05%)，3-5 年 (15.68%) 與 6 個月-1

年次之（15.07%）。

表 3-2-6 收容人樣本特性分析

項 目	人 數	%	項 目	人 數	%
年 齡			犯罪類型		
18-29 歲	273	18.37%	暴力犯	390	26.37%
30-39 歲	607	40.85%	財產犯	249	16.84%
40-49 歲	401	26.99%	性自主	62	4.19%
50-59 歲	166	11.17%	毒品	759	51.32%
60 歲以上	36	2.42%	公共危險	15	1.01%
婚姻狀況			槍砲	83	5.61%
未婚單身	657	44.03%	其他犯罪類型	15	1.01%
未婚同居	113	7.57%	毒品犯類型		
已婚分居	60	4.02%	單純使用	416	54.81%
已婚同住	228	15.28%	併有其他犯罪類型	343	45.19%
離婚單身	361	24.20%	本次刑期		
離婚但同住	41	2.75%	1 年以下	164	11.02%
喪偶	32	2.14%	1-3 年	253	17.00%
入獄前固定工作否			3-5 年	224	15.05%
有固定工作	822	55.24%	5-7 年	135	9.07%
沒有固定工作，	330	22.18%	7-10 年	251	16.87%
時常換工作			10-20 年	331	22.24%
大部分時間沒有	335	22.51%	20 年以上	54	3.63%
工作			無期徒刑	76	5.11%

表 3-2-6 (續上頁)

項 目	人數	%	項 目	人數	%
第一次入獄			已服刑時間		
是	541	36.95%	未滿 6 個月	161	10.83%
否	923	63.05%	6 個月-未滿 1 年	224	15.07%
			1 年-未滿 3 年	506	34.05%
			3 年-未滿 5 年	233	15.68%
			5 年-未滿 7 年	148	9.83%
			7 年-未滿 10 年	124	8.34%
			10 年以上	90	6.06%

(二) 抽樣調查基層管理人員

基層管理人員部分，扣除參與焦點座談與深度訪談之監長與科長外，共有 6,525 名各等級職員。同樣以監獄類型分為叢集，進行抽樣，問卷調查最後總計收集到 1,092 名矯正機關基層人員資料，在 95% 的信心水準下，抽樣誤差在正負 2.71% 以內，問卷內容為瞭解工作情況與壓力，同時也測量他們對目前矯正政策與制度之看法與建議。

本研究達成了以下目標：

(一) 以管理者、執行者、被管理者、專家學者的角度辨識出我國成年犯矯正政策與其管理措施之執行現況及問題。

(二) 我國成年犯矯正政策與管理執行之問題，可以具體、全面、公允的評估經費預算、人力質量之輸入面問題，過程中之管理責任分工問題，以及以監獄安全事件與再犯率等評估矯正政策與管理之績效。

(三) 針對我國矯正政策與管理問題，提出美國、日本、英國、澳洲等面對相同問題時採行之對策，並與我國現行制度、文化、社會背景對照，提出修改參考之做法。

(四) 具體列出矯正政策與管理措施之問題及其可能對策。

問卷設計 預試問卷可分為個人資料、工作感受、考績、壓力源、健康狀況四大類。各問題分述如下（詳見附錄六）：

個人資料 此部分蒐集填答者之基本人口變項（如：性別、年齡、家庭狀況、學歷）以及年資經驗與勤務安排狀況。此部分資料於未來資料分析時有以下功能：1) 確認樣本之代表性：藉由檢驗研究樣本與全體基層管理員各類人口變項之差異，檢測是否為可代表全體基層管理員之樣本；2) 藉由此項資料將樣本分類，分析不同類型管理員之工作感受與壓力狀況。

工作感受 此類問題包括同事互動、收容人互動、工作熱情、工作耗損、親友關係、社交活動、工作安全、認同感與榮譽感、未來期待。填答者在五點量表勾選對於該問題的同意程度（非常不同意、不同意、沒特別感受、同意、非常同意）。

考績 此問題蒐集基層管理人員對於考績考核時公平性之主觀感受。

壓力源 此部分列出可能成為基層管理員之壓力源，要求填答者評估是否造成壓力之主觀感受（根本不算是壓力、一點壓力、有些壓力、頗大的壓力、極端的壓力、不知道/不適用），其向度包括工作上之人際關係、工作規定、收行人管理、工作負荷、家人關係、福利與薪資。

健康狀況 這部分旨在瞭解填答者之健康狀況以及是否有因壓力而產生之身心症。

施測蒐集與預試結果 因管理人員勤務關係，若以團體施測方式進行，可能會面臨樣本無代表性之問題。因此基層管理人員問卷將以郵寄方式送至各監所，管理人員利用個人空閒時間進行填答，填答後放入研究團隊準備之信封加以彌封，以確保問卷資料之匿名性。彌封後之問卷由各監所聯絡人蒐集後，統一寄回研究團隊。為瞭解此資料收集方式可能遭遇之問題，基層管理員問卷於 2010 年 10 月 11 日進行收容人預試時，將預試問卷交由基隆監獄聯絡人發放與回收。預試共發出 10 份問卷，並於 2010 年 10 月 20 日全數回收（回收率 100%）。

因本問卷無跳答之問題，所以預試結果僅就漏失值加以分析，以做為問卷修正之參考。而回收之 10 份預試問卷中，並無漏答之現象發生。預試漏失值分析結果指出，問卷並未過於複雜，協助填答之 10 位基層管理員並未指出問卷上之不清楚及需要改進之處。修正部分僅於問卷最後增加一開放性問題，以使填答者提供任何問卷中為提及之議題及建議事項。

抽樣設計與樣本特性 基層管理人員樣本與收容人樣本採相同之兩階段叢集抽樣設計，因研究經費限制第一階段監所為單位所選取之樣本與收容人抽樣設計相同，並於八大監中隨機抽取六所監所進行調查研究，其餘各類監所維持相同，在這些監所為單位，以管理人員為單位進行第二階段抽樣以法務部所提供之 2010 年 8 月底各矯正機關監獄戒護管理人員比例為抽樣標準進行抽樣。回收有效樣本數 1092 份，回收率 83.54 %（詳見表 3-2-7）。

表 3-2-7 基層管理人員問卷抽樣

矯正機關	抽樣數	回收樣本數	回收率
<i>八大監</i>			
臺中監獄	147	146	99.32%
臺南監獄	119	85	71.43%
宜蘭監獄	90	45	50.00%
嘉義監獄	79	68	86.08%
高雄監獄	85	84	98.82%
彰化監獄	84	66	78.57%
<i>一般監</i>			
桃園監獄	68	51	75.00%
雲林第二監獄	78	51	65.38%
澎湖監獄	69	60	86.96%
臺東監獄	25	20	80.00%

表 3-2-7 (續上頁)

矯正機關	抽樣數	回收樣本數	回收率
<i>外役監</i>			
自強外役監獄	25	25	100.00%
<i>女監</i>			
桃園女子監獄	48	48	100.00%
臺中女子監獄	41	39	95.12%
高雄女子監獄	39	36	92.31%
<i>技能訓練所</i>			
泰源技能訓練所	77	75	97.40%
<i>看守所</i>			
臺北看守所	122	83	68.03%
嘉義看守所	36	32	88.89%
花蓮看守所	27	24	88.89%
<i>戒治所</i>			
新店戒治所	38	29	76.32%
臺中戒治所	26	25	96.15%
總計	1,323	1,092	82.54%

表 3-2-8 為調查樣本特性之分布，表中顯示，受訪樣本男性受訪者占 86.76%；平均年齡 39.62 歲，以 40-44 歲最多(23.87%)，其次為 25-39 歲(20.50%)；學歷以大學畢業最多(34.98%)，專科畢業次之(34.14%)；婚姻狀況以已婚同住(65.31%)最多，未婚單身(26.73%)；64.97%受訪者表示育有子女；年資為 10 年以上未滿 20 年最多(39.39%)，5 年以上未滿 10 年次之(19.16%)。

表 3-2-8 基層管理人員樣本特性

項目	人數	%	項目	人數	%
性別			婚姻狀況		
男	944	86.76%	未婚單身	289	26.73%
女	144	13.24%	未婚同居	14	1.30%
年齡 (Mean=39.62)			已婚分居	28	2.59%
未滿 25 歲	15	1.44%	已婚同住	706	65.31%
25-30 歲	109	10.49%	離婚單身	38	3.52%
31-34 歲	172	16.55%	離婚但同住	4	0.37%
35-39 歲	213	20.50%	喪偶	2	0.19%
40-44 歲	248	23.87%	有無子女		
45-49 歲	152	14.63%	無	371	35.03%
50-54 歲	107	10.30%	有	688	64.97%
55-59 歲	18	1.73%	年資 (Mean=10.58)		
60 歲以上	5	0.48%	未滿 1 年	61	5.96%
學歷			1 年-未滿 3 年	100	9.78%
高中(職)	314	29.21%	3 年-未滿 5 年	133	13.00%
專科	367	34.14%	5 年-未滿 10 年	196	19.16%
大學	376	34.98%	10 年-未滿 20 年	403	39.39%
研究所	18	1.67%	20 年以上	130	12.71%

我國矯正政策與管理機制之研究

第四章 研究結果與分析

高度超收、人力不足、再犯率高、特殊收容人教化問題、監獄安全、健康照護、監所工作人員壓力大、政府政策變動頻繁，以上問題是目前矯正機關政策與管理的主要問題，而本研究以層層漸進的方式來架構評估模式，分別以成本輸入、管理過程及輸出效益三個不同層面分析目前矯正政策與管理之現況與面臨問題。接著將中階、高階管理人員、學者與主辦機關首長對於目前矯正政策、管理機制所面臨的問題加以分析討論。

第一節 矯正機關成本輸入面

影響矯正政策與管理最基礎的成本輸入面有兩者：經費預算與人力質量。預算指標主要是矯正機關每年編列之預算，以及每名收容人平均所花經費；至於人力質量指標分析我國矯正機關編列員額總數、實際人數、分配標準與結果。根據本研究資料分析結果，預算方面，過去幾年大致維持穩定，未隨著收容人人數上升而增加。獄政人員編制也無明顯增加，與收容人之比例，超過 9:1，遠遠高於美、英、澳、日等國。以下仔細說明之：

一、預算穩定，但因收容人逐年增加，相對分配金額逐年減少，教化經費少於 1%

表 4-1-1 顯示了法務部各矯正單位 2010 年年度總預算。根據法務部（2010d）在矯正業務部分，2010 年度預算為 68 億元新臺幣，較 2009 年減少了 177 萬元左右。其中，臺中監獄的預算最高，為 5.68 億元其次為臺北監獄，約有 4 億元左右，再者為臺南監獄，3.86 億元。在女子監獄的預算部分，僅占矯正單位總預算的 5%，不論是桃園女子監獄、臺中女子監獄或是高雄女子監獄，均維持在 1.4 億元左右的預算金額。

如本文在背景資料的介紹時已經提及，女性收容人占全國收容人比例約一成左右，但經費約僅占矯正單位總預算之 5%，相對比例明顯落

差。

若以人均費用來比較，以 2010 年 8 月底收容人人口 65,217 為例，平均每位收容人每年使用的經費大約是 104,260 元，且逐年略微減少的趨勢。個別監獄之差異，彰化、嘉義、屏東、宜蘭監獄收容人分配到的經費最少，每年約 8 萬元，相對於金門、綠島監獄的收容人平均一年花費 50 多萬，差異達七至八倍之遠。

若以監獄類型來分，外役監的收容人每年每人所花經費最多超過 30 萬，其次是戒治所將近 20 萬，第三是技訓所約 18 萬，男子與女子監獄收容人則差異不大，分配到經費最少。

人事費用為主要支出，約占各監所總預算之 84%。教化相關預算平均少於總預算 1%，更有監所之教化相關預算低至總預算之 0.12%（如：臺東監獄）。教化相關預算最高為臺北監獄計 774.5 萬元，其次為高雄戒治所，約有 632 萬元左右。再者為臺中戒治所，560 萬元。若以平均每位收容人每年所分配之教化預算而論，戒治所之收容人可分配之教化預算平均為 8,112 元為最高，而外役監與女子監獄最低，分別為 459 元與 486 元。

從經費分配上來看，矯正機關之八成經費使用在人事上，教化經費最少，1%幾乎等於聊備一格。以目前監所在此緊縮的教化經費下，還能舉辦如此多的教化活動，除自行籌措財源外，可能多半依賴志工或外部免費資源。經費分配來看，醫療、教化經費嚴重分配不均，難以與監所主張「戒護第一，教化優先」的口號相互對照。

表 4-1-1 99 年度各矯正機關單位預算

矯正機關	收容 人數	收容人平 均總花費*	總預算 金額*	人事費*	教化*	醫療*	每收容人 教化預算	每收容人 醫療預算	教化預算 分配比
臺北監獄	4,148	96.06	398,476	343,445	7,745	8,141	1,867	1,963	1.94%
桃園監獄	1,873	100.05	187,392	157,233	999	4,021	533	2,147	0.53%
新竹監獄	2,132	97.17	207,174	179,442	430	5,673	202	2,661	0.21%
臺中監獄	5,706	99.59	568,281	408,186	4,545	111,443	797	19,531	0.80%
彰化監獄	2,710	85.62	232,027	197,731	2,515	5,773	928	2,130	1.08%
雲林監獄	1,474	117.12	172,628	149,101	750	4,008	509	2,719	0.43%
雲林第二監獄	1,986	101.06	200,701	172,405	2,194	6,427	1,105	3,236	1.09%
嘉義監獄	2,862	84.79	242,680	208,243	950	6,208	332	2,169	0.39%
臺南監獄	3,721	103.96	386,823	331,986	3,417	8,501	918	2,285	0.88%
高雄監獄	2,624	111.04	291,360	244,373	3,518	8,142	1,341	3,103	1.21%
高雄第二監獄	2,417	97.08	234,642	197,886	3,009	4,556	1,245	1,885	1.28%
屏東監獄	2,835	88.92	252,084	221,119	1,100	5,784	388	2,040	0.44%
臺東監獄	413	247.09	102,048	90,026	125	1,555	303	3,765	0.12%
花蓮監獄	1,743	124.36	216,763	188,937	1,072	3,608	615	2,070	0.49%
宜蘭監獄	2,895	88.80	257,082	220,008	413	6,012	143	2,077	0.16%
基隆監獄	439	213.58	93,762	81,028	384	1,567	875	3,569	0.41%
福建金門監獄	118	574.03	67,736	59,972	260	370	2,203	3,136	0.38%
澎湖監獄	1,956	115.81	226,529	197,144	1,110	4,551	567	2,327	0.49%
綠島監獄	172	528.55	90,910	78,697	238	594	1,384	3,453	0.26%
小計	42,224	104.90	4,429,098	3,726,962	34,774	196,934	824	4,664	0.79%
桃園女子監獄	1,277	114.33	145,996	121,866	895	4,284	701	3,355	0.61%
臺中女子監獄	1,158	120.42	139,443	119,501	450	3,600	389	3,109	0.32%
高雄女子監獄	1,352	108.75	147,031	121,748	495	4,426	366	3,274	0.34%
小計	3,787	114.20	432,470	363,115	1,840	12,310	486	3,251	0.43%

表 4-1-1 (續上頁)

矯正機關	收容 人數	收容人平 均總花費*	總預算 金額*	人事費*	教化*	醫療*	每收容人 教化預算	每收容人 醫療預算	教化預算 分配比
明德外役監獄	303	356.38	107,984	97,791	150	1,333	495	4,399	0.14%
自強外役監獄	307	331.85	101,879	80,041	130	679	423	2,212	0.13%
小計	610	344.04	209,863	177,832	280	2,012	459	3,298	0.13%
泰源技能訓練 所	1,915	138.01	264,293	231,946	1,300	4,740	679	2,475	0.49%
東成技能訓練 所	861	209.74	180,587	153,447	1,611	2,141	1,871	2,487	0.89%
岩灣技能訓練 所	788	248.09	195,496	172,922	1,840	2,340	2,335	2,970	0.94%
小計	3,564	179.68	640,376	558,315	4,751	9,221	1,333	2,587	0.74%
新店戒治所	685	210.52	144,203	113,174	4,320	3,909	6,307	5,707	3.00%
臺中戒治所	323	291.42	94,130	74,974	5,606	2,732	17,356	8,458	5.96%
高雄戒治所	732	146.72	107,400	78,979	6,232	5,044	8,514	6,891	5.80%
臺東戒治所	671	188.30	126,354	100,526	3,400	3,322	5,067	4,951	2.69%
小計	2,411	195.81	472,087	367,653	19,558	15,007	8,112	6,224	4.14%

資料來源：法務部（2010d）

* 單位為新臺幣仟元。

二、收容人與管理人人力比 9:1，遠遜於美英日澳

根據法務部所提供之資料，在 2010 年 8 月底全國矯正機關實際收容人數共 65,217 人，實際職員人數共 7,076 人，收容人與職員之比例約 9.2:1。相較於美國之 3.3:1、英國之 3:1、澳洲低於 3:1 與日本之 4:1，此為相當不合理之比例。

表 4-1-2 顯示的全國各矯正機關管理人員人數以及收容人與戒護人員之比例。根據法務部所提供之資料，發現除少數 11 所矯正機關收容人與實際戒護人員比例低於 10:1 外，其餘 33 矯正機關其比例皆為 10:1 以上；其中更有四所其比例高達 19:1（臺中監獄、臺北監獄、高雄女子監獄、雲林監獄），兩所高達 20:1（屏東與嘉義監獄）。若將日夜勤實際戒護人員分開計算，則有 29 所矯正機關收容人一日勤戒護人員比超過 30:1。

表 4-1-2 2010 年 8 月底各矯正機關管理人員人數

	核定容額	收容人數	預算管理人員額數	現有管理人員額數	實際戒護人員數	收容人與實際戒護人員之比例	日勤實際戒護人員額數	收容人與日勤實際戒護人員之比例	夜勤實際戒護人員額數	收容人與夜勤實際戒護人員之比例
臺北監獄	2705	4148	252	233	222	19:1	79	53:1	143	29:1
桃園監獄	1275	1873	143	136	110	17:1	34	55:1	76	25:1
新竹監獄	1674	2132	141	132	124	17:1	46	46:1	78	27:1
臺中監獄	4016	5706	316	294	308	19:1	113	50:1	195	29:1
彰化監獄	2096	2710	173	168	152	18:1	56	48:1	96	28:1
雲林監獄	1057	1474	110	103	77	19:1	30	49:1	47	31:1
雲林第二監獄	1552	1986	160	157	133	15:1	38	52:1	95	21:1
嘉義監獄	2257	2862	174	159	142	20:1	43	67:1	99	29:1
臺南監獄	2863	3721	245	238	222	17:1	64	58:1	158	24:1
明德外役監獄	461	303	51	50	44	7:1	19	16:1	25	12:1
高雄監獄	2280	2624	177	171	154	17:1	53	50:1	101	26:1
高雄第二監獄	1722	2417	176	163	156	15:1	46	53:1	110	22:1
屏東監獄	2145	2835	172	167	144	20:1	44	64:1	100	28:1
臺東監獄	547	413	54	51	54	8:1	16	26:1	38	11:1
花蓮監獄	1530	1743	142	134	129	14:1	46	38:1	83	21:1
自強外役監獄	367	307	50	50	43	7:1	15	20:1	28	11:1
宜蘭監獄	2177	2895	186	181	171	17:1	47	62:1	124	23:1
基隆監獄	315	439	46	14	41	11:1	11	40:1	30	15:1
澎湖監獄	1637	1956	144	139	117	17:1	36	54:1	81	24:1
綠島監獄	362	172	45	41	37	5:1	12	14:1	25	7:1
福建金門監獄	213	118	36	35	35	3:1	11	11:1	24	5:1
桃園女子監獄	1027	1277	98	92	89	14:1	26	49:1	63	20:1
臺中女子監獄	1040	1158	88	84	76	15:1	26	45:1	50	23:1
高雄女子監獄	1267	1352	89	79	72	19:1	23	59:1	49	28:1
小計	36645	46621	3268	3101	2852	16:1	934	50:1	1918	24:1

表 4-1-2 (續上頁)

	核定容額	收容人數	管理人員 預算員額數	管理人員 現有員額數	實際戒護 人員數	收容人與實際戒護 人員之比例	日勤實際戒護 人員員額數	收容人與日勤實際 戒護人員之比例	夜勤實際戒護 人員員額數	收容人與夜勤實際 戒護人員之比例
泰源技能訓練所	1620	1915	161	155	151	13:1	48	40:1	103	19:1
岩灣技能訓練所	662	788	91	84	76	10:1	33	24:1	43	18:1
東成技能訓練所	808	861	88	88	84	10:1	29	30:1	55	16:1
小計	3090	3564	340	327	311	11:1	110	32:1	201	18:1
臺北看守所	2134	2953	262	244	212	14:1	70	42:1	142	21:1
臺北女看守所	384	337	47	39	32	11:1	13	26:1	19	18:1
新竹看守所	207	284	54	52	49	6:1	16	18:1	33	9:1
苗栗看守所	667	843	71	68	71	12:1	23	37:1	48	18:1
臺中看守所	1452	2159	165	161	151	14:1	42	51:1	109	20:1
彰化看守所	312	380	51	48	42	9:1	11	35:1	31	12:1
南投看守所	301	381	51	47	43	9:1	14	27:1	29	13:1
嘉義看守所	727	901	79	73	71	13:1	25	36:1	46	20:1
臺南看守所	1244	1625	166	156	147	11:1	44	37:1	103	16:1
屏東看守所	674	906	76	72	65	14:1	17	53:1	48	19:1
花蓮看守所	212	255	55	55	49	5:1	23	11:1	26	10:1
基隆看守所	144	178	47	43	41	4:1	14	13:1	27	7:1
福建連江看守所	56	9	0	0	0		0		0	
小計	8514	11211	1124	1058	973	12:1	312	36:1	661	17:1
新店戒治所	1169	685	83	76	69	10:1	26	26:1	43	16:1
臺中戒治所	544	323	55	53	44	7:1	15	22:1	29	11:1
高雄戒治所	938	732	73	70	70	10:1	21	35:1	49	15:1
臺東戒治所	929	671	60	57	64	10:1	22	31:1	42	16:1
小計	3580	2411	271	256	247	10:1	84	29:1	163	15:1
總計*	54593	65217	5142	4872	4535	14:1	1469	44:1	3066	21:1

資料來源：法務部矯正署提供，自行統計。

*包含少輔院與矯正學校。

根據法務部矯正署所提供之資料顯示，各矯正機關教化人員之人力短缺之問題比戒護人力更為嚴重。總計 2010 年 8 月全國成人矯正機關教化人員共有 273 位，收容人共 63,062 名，平均每位教化人員需負責 231 名收容人之教化工作。其中每位看守所之導師需負責 229 名受觀察勒戒人之教化工作；每名教誨師需負責 352 名收容人之教化業務（詳見表 4-1-3）。

表 4-1-3 2010 年 8 月底各類矯正機關教化人員人數

機關	監獄	戒治所	技訓所	看守所	總計
收容人	收容人	受戒治人	受處分人	受觀察勒戒人	
收容人數	56,605	1,067	566	1,143	59,381
教化人員	教誨師	輔導員等*	輔導員	導師	
預算	179	97	15	6	297
現有	161	92	15	5	273
收容人教化 人員比	352	12	38	229	218

資料來源：法務部矯正署提供，自行統計。

*戒治所教化人員含：輔導員、心理師、社工師。

第二節 矯正機關管理過程面分析

本節將從矯正管理過程面向切入，包含管理人力、作業、教化、職訓、新收/外籍收容人以及假釋等問題。並以在系統內的管理者、執行者與被執行者三種角度對於這些問題之感知、需求以及建議加以分析討論。

一、管理人力

監所若無良好的工作環境、適當的福利獎懲制度、工作負擔過重，不可能出現身心健康、優秀、有效率的工作人員，不優秀、不健康、無效率的工作人員，怎能期待有良好的工作表現？在監所中，沒有優秀健康的同仁，收容人怎會感受到受尊重、願意悔改、培養出能夠復歸社會的能力與意願呢？更無需奢談監所有減少再犯之教化效果了。因此我們需要瞭解目前矯正機關內部的管理人員的工作環境、士氣、滿意度、壓力源，以及面對收容人時之工作態度。

從本文蒐集到的基層管理人員問卷中，我們將之分為工作職責與長官互動、同事相處、工作安全、對於收容人之認知、付出與回饋、日常生活與社交、工作滿意與認同感、考核、壓力源等加以討論。

（一）工作職責清楚，但近四成表示常接到相互衝突的指示

由基層管理人員問卷分析結果發現，多數基層管理員清楚其工作職責上（83.1%）、也瞭解其所該遵循的工作規定（81.4%）及負責的對象（68.6%）。五成以上管理員知道長官對其工作上的期待（52.6%），且認為不需違反某些規定或政策即可完成長官所交付之任務（44.6%）之管理人員多於人為可能需要違反規定或政策（36.2%）。值得注意的是，有較多的填答者認為常接到好幾個相衝突的指示或命令（36.7%：28%）（詳見表 4-2-1）。

表 4-2-1 基層管理人員對工作職責與長官之認知

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意
有時候爲了達成長官交付任務，我必須違反某些規定或政策	58 5.4%	421 39.2%	314 29.2%	232 21.6%	49 4.6%
工作時，我常接到好幾個相衝突的指示或命令	35 3.2%	268 24.8%	380 35.2%	317 29.4%	79 7.3%
我清楚知道我該遵循的工作規定	6 0.6%	56 5.2%	138 12.8%	644 59.7%	234 21.7%
我清楚知道我的工作職責	11 1.0%	46 4.3%	125 11.6%	677 62.7%	220 20.4%
我不清楚工作上該向誰負責	164 15.2%	575 53.4%	188 17.5%	119 11.1%	30 2.8%
我不清楚長官對我工作上的期望	91 8.5%	475 44.1%	298 27.7%	172 16.0%	40 3.7%
我不清楚社會大眾對我工作的期望爲何	52 4.8%	291 27.0%	379 35.1%	240 22.2%	117 10.8%

(二) 同事相處相互尊重

表 4-2-2 呈現出基層管理人員與同事相處相關議題上之感受。結果指出，管理人員在工作上與同事相處並無明顯之問題，大多數的填答者不認爲與同事工作是一種情緒上的負擔（55%）或對同事麻木不仁（61%）；在工作之際，絕大多數的管理人員都會尊重對待同事（80.5%）。發生問題時，也有接近 40% 的填答者認爲可與同事達成共識以解決問題。

表 4-2-2 基層管理人員對同事相處之認知

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意
我對我的同事已經麻木不仁了	157	504	305	96	22
	14.5%	46.5%	28.1%	8.9%	2.0%
和同事工作，對我來說是一種情緒上的負擔	110	484	353	111	22
	10.2%	44.8%	32.7%	10.3%	2.0%
工作時的大部分時間，我都會尊重對待同事	16	53	141	634	237
	1.5%	4.9%	13.0%	58.6%	21.9%
工作發生問題時，同事對於如何解決很難達成共識	25	398	365	245	41
	2.3%	37.1%	34.0%	22.8%	3.8%

(三) 安全設備老舊、不足又不先進

表 4-2-3 顯示管理人員對於工作安全各項議題上的認知與感受。管理人員普遍認為安全設備老舊(46.7%)、不足(48.6%)且不夠精密(54.6%)。接近六成的受訪者曾有同事在工作中安全受到威脅，且擔心工作上的安全的管理人員多於不擔心者(43.9%：33.2%)。

表 4-2-3 基層管理人員對工作環境安全之認知

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意
大多數的時候，我覺得工作的安全上沒有什麼好擔心的	108	364	246	332	25
	10.0%	33.9%	22.9%	30.9%	2.3%
監所的安全設備不夠精密	16	208	266	460	130
	1.5%	19.3%	24.6%	42.6%	12.0%
監所的安全設備不足	17	239	298	403	121
	1.6%	22.2%	27.6%	37.4%	11.2%
監所的安全設備過於老舊，且沒有確實維修	22	262	291	390	115
	2.0%	24.3%	26.9%	36.1%	10.6%
曾有同事在工作中安全受到威脅	15	160	261	511	131
	1.4%	14.8%	24.2%	47.4%	12.2%

(四) 三成認為不需把收容人當人看

分析管理員對於收容人之感受之問項發現，對於收容人持正面態度之填答者接多於持負面態度者，然而仍有相當比例之管理人員在工作時不要有太多同情心（30.8%），覺得某些收容人不需要當成人看（31.7%）（詳見表 4-2-4）。

表 4-2-4 基層管理人員對收容人之認知

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意
我在這裡工作可以為收容人帶來正面的 影響力	36 3.3%	113 10.5%	433 40.1%	433 40.1%	64 5.9%
我可以為收容人建立一個放鬆的氣氛	34 3.2%	158 14.6%	419 38.8%	421 39.0%	47 4.4%
我可以有效的處理收容人的問題	18 1.7%	109 10.1%	308 28.5%	597 55.2%	50 4.6%
收容人對於我所提供的協助深懷感激	45 4.2%	176 16.3%	489 45.3%	338 31.3%	31 2.9%
我已經學會在工作的時候，不要有太多 同情心	70 6.5%	429 39.6%	249 23.0%	286 26.4%	48 4.4%
我覺得某些收容人不需要把他們當人看	115 10.6%	384 35.5%	240 22.2%	258 23.8%	85 7.9%
工作時的大部分時間，我都會尊重對待 收容人	19 1.8%	101 9.4%	258 23.9%	621 57.6%	79 7.3%

(五) 五成認為工作付出與回饋不合理

在工作量與勤務安排上，多數填答者皆無明顯感受，但仍有接近四成的管理員認為常被要求在沒有足夠的資源或時間下，完成工作任務（38.4%），覺得工作越來越多（39%）。而對於工作量與領到的薪水相比較，有接近半數（48.5%）受訪者認為是不合理的（詳見表 4-2-5）。

表 4-2-5 基層管理人員對工作付出與回饋之認知

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意
以我的工作量而言，領到的薪水是合理的	227 21.1%	294 27.4%	263 24.5%	255 23.7%	35 3.3%
加班時間經常超過加班費上限	63 5.9%	349 32.8%	400 37.6%	181 17.0%	72 6.8%
輪休經常被取消	70 6.6%	315 29.5%	392 36.8%	215 20.2%	74 6.9%
我很滿意目前的勤務安排	59 5.5%	182 17.0%	426 39.8%	354 33.1%	50 4.7%
我被要求完成的工作量是合理的	50 4.7%	260 24.3%	368 34.3%	366 34.1%	28 2.6%
我常被要求在沒有足夠的資源或時間下，完成工作任務	26 2.4%	287 26.7%	349 32.5%	333 31.0%	80 7.4%
長官指派給我的工作好像愈來愈多	19 1.8%	195 18.2%	439 41.0%	325 30.3%	93 8.7%

(六) 五成認為工作已經影響日常生活

表 4-2-6 指出，多數的基層管理人員認為，因為工作的緣故使其無法擁有正常的社交生活（46.2%）、與家人作息不一致（51.1%）、常累到無法和家人互動（42.5%）或好好享受和家人相聚的時光（43.5%）。然而工作並未嚴重影響其社交生活，但有約四分之一的受訪者指出，因為工作而無法有正常的異性親密關係（25%）、知心朋友（28.1%）、與家人產生隔閡（26.3%）。

表 4-2-6 基層管理人員認知：日常生活、社交

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意
因為工作使我沒有辦法擁有正常的社交生活	27 2.5%	269 24.9%	284 26.3%	385 35.6%	115 10.6%
我的作息時間和我的家人不一致	30 2.8%	252 23.4%	246 22.8%	384 35.6%	167 15.5%
下班後我常累到無法和家人互動	26 2.4%	300 27.7%	296 27.4%	354 32.7%	106 9.8%
這份工作使我無法好好享受和家人相聚的時光	38 3.5%	290 26.9%	280 26.0%	331 30.7%	138 12.8%
因為工作使我沒有正常的異性親密關係	48 4.5%	378 35.2%	381 35.4%	207 19.3%	61 5.7%
因為工作使我沒有任何知心的朋友	54 5.0%	374 34.7%	347 32.2%	237 22.0%	66 6.1%
我的工作使我和家人間有隔閡	93 8.6%	391 36.2%	312 28.9%	222 20.6%	61 5.7%

(七) 四成滿意現有工作，兩成不滿意

表 4-2-7 顯示基層管理人員對於其工作的滿意度與認同感。結果顯示，整體而言，喜歡現在的工作的受訪者多於不喜歡者（38.3%：23.5%），且有接近四成填答者曾告訴親友，在監所服務是個不錯的工作（39.4%）。然而，自豪在監所工作的人並非多數（29.4%：38.6%），且接近一半的受訪者不會建議其子女選擇在監所工作（49.8%）。

雖然再次選擇監所工作者少於不會者（28.7%：37.7），但是對於過去 6 個月中想過離開監所工作與沒有想過者比例類似（35.3%：34.2%）。

表 4-2-7 基層管理人員對工作滿意與認同感之認知

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意
整體說來，我喜歡我現在的工作	91 8.5%	161 15.0%	408 38.1%	372 34.7%	39 3.6%
我曾經告訴過親友，在監所服務是個不錯的工作	88 8.2%	225 21.0%	337 31.5%	384 35.9%	37 3.5%
我所工作的監所能激發我最好的工作表現	113 10.5%	230 21.4%	466 43.4%	241 22.5%	23 2.1%
我常自豪的告訴其他人，我在監所工作	138 12.9%	275 25.7%	344 32.1%	287 26.8%	28 2.6%
我會建議我的子女選擇在監所工作	215 20.1%	318 29.7%	383 35.7%	135 12.6%	21 2.0%
過去 6 個月中，我有想過離開監所工作	78 7.3%	288 26.9%	327 30.6%	264 24.7%	113 10.6%
如果可以重來一次，我還是會選擇監所工作	151 14.1%	254 23.6%	361 33.6%	280 26.1%	28 2.6%

(八) 五成以上認為考核考績靠人際關係與長官喜好

在基層管理人員的認知中，主管在考核考績時，對於工作所付出的心力、所負的責任及表現為必然重要因素外，其他非工作上之因素也占相當的地位，其中更有超過五成的受訪者認為人際關係（65.9%）與長官個人喜好（56.8%）也是決定考績的重要因素（詳見表 4-2-8）。此外，尚有受訪者指出，官僚制度也是影響考績的因素之一（例：有長官曾說你今年考績甲 b 去年考績乙所以今年就讓 b 考績甲）。

表 4-2-8 主管在打同仁考績時各因素的重要性

	完全 不重要	不重要	還好	重要	非常 重要	不知道/ 不適用
對於工作所付出的心力	29 2.83%	45 4.39%	318 30.99%	422 41.13%	212 20.66%	17
工作所負的責任	26 2.54%	41 4.00%	264 25.78%	456 44.53%	237 23.14%	16
所受的教育訓練	46 4.51%	111 10.89%	452 44.36%	301 29.54%	109 10.70%	19
工作表現	26 2.53%	37 3.60%	268 26.10%	440 42.84%	256 24.93%	12
人際關係	24 2.34%	63 6.13%	366 35.64%	331 32.23%	243 23.66%	14
年資長短	44 4.31%	118 11.57%	395 38.73%	328 32.16%	135 13.24%	19
長官個人喜好	36 3.56%	88 8.70%	313 30.96%	261 25.82%	313 30.96%	29

(九) 壓力源多半來自特殊收容人、個人之福利薪資升遷

表 4-2-9 呈現可能造成管理人員壓力之事件，對於受訪者所產生壓力值之平均數。對於大多數的填答者而言，鬧房（3.54）、收容人安全事故（3.49）、管理頑劣收容人（3.38）、愛滋病收容人（3.25）與管理收容人太多（3.37）皆造成相當之壓力；然而，無法幫助收容人（2.46）所帶來的壓力並沒不明顯。

與長官相處上，過度監控（3.35）與不公平對待（3.27）所造成之壓力高於對其管理員個人問題漠視。雖表格過多、矯治方案過多對於管理人員帶來或多或少的壓力，但不及規定過多且繁瑣（3.27）、矯正政策經常變化（3.26）來的明顯。

工作量對於管理人員所造成的壓力並不明顯，但福利不完善（3.61）、薪水不夠高（3.54）分別為所有壓力源中的第一與第三高之因

素。

同為負面形象，媒體報導的負面新聞（3.32）對於管理人員所造成的壓力高於一般民眾心中的負面形象所造成的壓力（2.82）。

表 4-2-9 各壓力源之壓力值

壓力源	壓力值*
與收容人互動	
管理難以管教之頑劣收容人	3.54
發生收容人安全事故	3.49
發生鬧房	3.38
管理收容人太多	3.37
管理愛滋病收容人	3.25
無法幫助收容人	2.46
長官、同事	
長官過度的監控	3.35
長官不公平的對待	3.27
與同事間的對立	2.94
長官對於管理人員個人問題不聞不問	2.92
政策、行政	
矯正政策經常變化	3.27
規定多而繁瑣	3.26
文件、表格過多	3.05
矯治方案太多	3.01
工作量	
工作繁重	3.16
輪班問題	2.76
收容人與家屬會面太頻繁	2.49

表 4-2-9 (續上頁)

壓力源	壓力值*
薪水、福利	
福利不完善	3.61
薪水不夠高	3.53
沒有升遷管道	3.35
加班費核發不合理	3.06
負面形象	
媒體報導監所工作人員之負面新聞	3.32
監所管理人員在一般民眾心中的負面形象	2.82
家人不支持現在的工作	2.35

* 壓力值分數最小為 1 (完全不是壓力)，最大為 5 (極端的壓力)。

二、作業管理

(一) 八成收容人參與各種作業

表 4-2-10 呈現回收問卷中各類收容人是否參加作業之分配即未參加作業原因，除身心障礙收容人僅有 78.3% 參與作業外，其餘皆有 85% 以上的填答者有參與作業。一般收容人沒有參加作業者主要原因為沒有作業可以參與 (50%)；而愛滋病感染者與身心障礙收容人主要原因則為健康狀況。

表 4-2-10 是否參加作業與為參加作業原因次數分配

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
是否參加作業										
沒有	177	12.16%	138	13.61%	11	4.87%	5	4.55%	23	21.70%
有	1279	87.84%	876	86.39%	215	95.13%	105	95.45%	83	78.30%

表 4-2-10 (續上頁)

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
未參加作業原因										
沒有作業可以參與	54	44.63%	48	50.53%	2	50.00%	0	0.00%	4	21.05%
健康狀況	27	22.31%	13	13.68%	0	0.00%	3	100.00%	11	57.89%
違規	2	1.65%	1	1.05%	0	0.00%	0	0.00%	1	5.26%
未配業/將出獄/被告/案件尚在審理	14	11.57%	11	11.58%	1	25.00%	0	0.00%	2	10.53%
教育課程	18	14.88%	16	16.84%	1	25.00%	0	0.00%	1	5.26%
戒毒班/強制教化課程	8	6.61%	8	8.42%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
其他/不知道	3	2.48%	3	3.16%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
N	121		95		4		3		19	

(二) 作業內容多半為單純代工與職業訓練無關

在參與作業的收容人中，其所分配的業種單純代工（例：摺紙袋、摺蓮花）占 65% 以上，在男性一般收容人中約有 15% 所參與的作業為職訓/技藝類（例：烘焙、陶藝），但在女性一般收容人中僅有 5.3% 的參與作業之收容人可從事職訓/技藝類相關之作業（詳見表 4-2-11）。

表 4-2-11 作業類別

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
單純代工	719	73.14%	430	65.05%	153	85.47%	79	98.75%	57	90.48%
職訓/技藝類	112	11.39%	99	14.98%	9	5.03%	1	1.25%	4	6.35%

表 4-2-11 (續上頁)

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
公差	40	4.07%	35	5.30%	4	2.23%	0	0.00%	1	1.59%
雜役	34	3.46%	30	4.54%	3	1.68%	0	0.00%	0	0.00%
炊場	22	2.24%	13	1.97%	9	5.03%	0	0.00%	0	0.00%
農作	39	3.97%	39	5.90%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
木工	17	1.73%	15	2.27%	1	0.56%	0	0.00%	1	1.59%

(三) 五成滿意作業分配，平均每人每月勞作金低於 500 元

表 4-2-12 列出各類收容人在作業相關指標上的分配情形。在有作業的受訪者中，有五成以上的一般收容人滿意分派的作業種類(男性：50.81%；女性：56.22%)，雖然愛滋病(45.54%：18.81%)及身心障礙(42.52%：13.79%)收容人滿意度較低，滿意的比例仍高於不滿意的比例。

愛滋病與身心障礙收容人，作業時間較短集中於為滿 4 小時(愛滋病：43.56%；身心障礙：43.04%)。而多數一般收容人作業時間為 6-8 小時(男：42.98%；女：68.90%)。

勞作金方面，除女性一般收容人外，男性一般收容人(92.02%)、愛滋病(100%)及身心障礙收容人(97.5%)皆有九成以上的受訪者回答每月勞作金低於 500 元。相對於其他三組收容人，雖然女性一般收容人勞作金較高，但仍有七成以上的受訪者回答，每月勞作金低於 500 元。對所得勞作金的滿意程度，與勞作金所得呈現類似分配，相對於其他三組，女性收容人不滿意比例僅小幅高於滿意(38.14%：29.51%)；男性一般收容人(57.95%：15.10%)、愛滋病(59.80%：12.74%)及身心障礙收容人(57.83%：15.66%)滿意與不滿意人數比例差距皆超過 40 個百分點。

雖各組皆有超過兩成的受訪者希望監所可以提供其他作業種類，但超過 45%的希望有其他業種的受訪者無法提出實質建議。在有提出實質建議的受訪者中，最常被提到之業種類型為職訓相關與高勞作金兩類。

表 4-2-12 作業相關指標

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
分派滿意程度										
非常滿意	88	6.90%	56	6.44%	15	6.91%	7	6.93%	10	11.49%
滿意	559	43.84%	386	44.37%	107	49.31%	39	38.61%	27	31.03%
沒特別感受	467	36.63%	319	36.67%	74	34.10%	36	35.64%	38	43.68%
不滿意	105	8.24%	68	7.82%	14	6.45%	14	13.86%	9	10.34%
非常不滿意	56	4.39%	41	4.71%	7	3.23%	5	4.95%	3	3.45%
每日工作時數										
未滿 4 小時	166	13.58%	79	9.48%	9	4.31%	44	43.56%	34	43.04%
4-未滿 6 小時	305	24.96%	260	31.21%	12	5.74%	23	22.77%	10	12.66%
6-未滿 8 小時	553	45.25%	358	42.98%	144	68.90%	23	22.77%	28	35.44%
超過 8 小時	198	16.20%	136	16.33%	44	21.05%	11	10.89%	7	8.86%
每月勞作金										
200 元以下	599	47.62%	447	51.80%	22	10.28%	72	71.29%	58	72.50%
201-500 元	525	41.73%	347	40.21%	129	60.28%	29	28.71%	20	25.00%
501-1000 元	121	9.62%	58	6.72%	61	28.50%	0	0.00%	2	2.50%
1000 元以上	13	1.03%	11	1.27%	2	0.93%	0	0.00%	0	0.00%
勞作金滿意程度										
非常滿意	47	3.71%	30	3.46%	8	3.72%	4	3.92%	5	6.02%
滿意	167	13.17%	101	11.64%	49	22.79%	9	8.82%	8	9.64%
沒特別感受	360	28.39%	234	26.96%	76	35.35%	28	27.45%	22	26.51%
不滿意	294	23.19%	201	23.16%	48	22.33%	29	28.43%	16	19.28%
非常不滿意	400	31.55%	302	34.79%	34	15.81%	32	31.37%	32	38.55%
是否希望能提供其他作業種類？										
否	876	76.17%	611	78.53%	157	78.50%	55	58.51%	53	67.95%
是	274	23.83%	167	21.47%	43	21.50%	39	41.49%	25	32.05%

表 4-2-12 (續上頁)

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
期待業種										
不會危害健康	14	4.76%	4	2.26%	2	4.17%	4	10.00%	4	13.33%
高作業金	42	14.29%	30	16.95%	5	10.42%	7	17.50%	6	20.00%
職訓相關	63	21.43%	46	25.99%	10	20.83%	1	2.50%	4	13.33%
單純代工	27	9.18%	11	6.21%	5	10.42%	7	17.50%	1	3.33%
其他	8	2.72%	6	3.39%	1	2.08%	0.00%		1	3.33%
無實際建議	140	47.62%	80	45.20%	25	52.08%	21	52.50%	14	46.67%

三、教化管理

(一) 多數參加過教化活動，但多半非常態性且每週不超過兩小時

表 4-2-13 為平均每週教會活動時間，各組收容人皆有相當比例受訪者回答無常態性的教化活動。

表 4-2-13 平均每週教化活動時間

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
無常態性	657	44.57%	468	45.22%	108	49.09%	39	34.51%	42	39.62%
未滿一小時	66	4.48%	35	3.38%	16	7.27%	8	7.08%	7	6.60%
1-2 小時	607	41.18%	427	41.26%	79	35.91%	52	46.02%	49	46.23%
超過 2 小時	144	9.77%	105	10.14%	17	7.73%	14	12.39%	8	7.55%
總計	1474	100.00%	1035	100.00%	220	100.00%	113	100.00%	106	100.00%

(二) 教化活動以宗教教誨最多，但總體教化活動流於形式

表 4-2-14 顯示各組收容人中皆有近 85%或以上比例的收容人參與過教化活動。平均而言宗教教誨為最多收容人參與過之類型(73.77%)，其次為社會志工的輔導及認輔、教誨師實施的個別輔導。然而，除一般女性收容人外(50.79%)，有五成左右的收容人曾接受過教誨師的個別

輔導，其餘三組曾有接受過教誨是個別輔導者皆低於五成，其中感染愛滋病受訪者更僅有 31.37%。

表 4-2-14 參加過的教化活動

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙人	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	數	%
讀書會	396	31.38%	223	25.40%	95	49.74%	50	49.02%	28	30.77%
宗教教誨	931	73.77%	650	74.03%	132	69.11%	76	74.51%	73	80.22%
法治教育	363	28.76%	269	30.64%	52	27.23%	23	22.55%	19	20.88%
藝文康樂活動	432	34.23%	317	36.10%	57	29.84%	35	34.31%	23	25.27%
社會志工的輔導及認輔	451	35.74%	312	35.54%	62	32.46%	46	45.10%	31	34.07%
教誨師實施的個別輔導	540	42.79%	376	42.82%	97	50.79%	32	31.37%	35	38.46%
補習教育	8	0.63%	6	0.68%	2	1.05%	0	0.00%		0.00%
職訓	4	0.32%	2	0.23%	0	0.00%	2	1.96%		0.00%
其他	11	0.87%	6	0.68%	3	1.57%	0	0.00%	2	2.20%
N	1262		878		191		102		91	
沒有參加過教化方案	204	13.92%	147	14.34%	35	15.49%	7	6.42%	15	14.15%
N	1466		1025		226		109		106	

(三) 希望以職業訓練代替教化活動

表 4-2-15 呈現約有四分之一左右的收容人希望能提供其他的教化課程，而最常被受訪者提到為除希望有更多的教化活動外，教化活動物流於形式（例：*有人的地方就有所謂的差別待遇，教誨根本是個虛偽的事情*）及建議以職訓代替現有教化活動（例：*以出去有用的教誨和一技之長才是有用的，其他只是教育方面的浪費金錢和時間，對收容人是不有用，我不知道因為看到回來的同學都沒有一技之長面對社會，無法生活，再回到這裡*）。

表 4-2-15 希望能提供其他教化課程

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
否	1013	73.25%	714	74.38%	163	74.43%	78	76.47%	58	56.86%
是	370	26.75%	246	25.63%	56	25.57%	24	23.53%	44	43.14%

四、職業訓練管理

(一) 參加職訓者比例約 15%

因各監所資源與空間有限，僅有小部分的收容人有機會參與監所提供的職訓課程。其中一般男性收容人比例最高為 16.42%，其次為女性收容人，為 13.78%。愛滋病（5.41%）與身心障礙（9.52%）收容人參加過職訓的比例皆低於 10%（詳見表 4-2-16）。

在有參加過職訓課程的受訪者中，平均而言有相當大比例之受訪者同意職訓課程對未來有幫助（78.77%），且滿意目前的職訓課程（63.46%）。約 4-5 成的受訪者認為監所沒有提供足夠的職訓種類。其中，值得注意不少受訪者希望職訓種類可以與未來就業接軌（例：*學些社會真正用的到的訓練，以電腦來論，學打字跟老舊的文書處理、網頁設計有用嗎?*），除此之外，受訪者希望所在監所提供的職訓種類包含，餐飲、電腦、汽修及其他專業證照。同時亦有不少受訪者指出監所內職訓資源不足，希望參加卻苦無機會。

表 4-2-16 職訓相關議題

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
參加過監所提供的職訓										
有	215	14.69%	168	16.42%	31	13.78%	6	5.41%	10	9.52%
沒有參加過	1155	78.89%	791	77.32%	192	85.33%	85	76.58%	87	82.86%
根本沒有職訓課程	94	6.42%	64	6.26%	2	0.89%	20	18.02%	8	7.62%

表 4-2-16 (續上頁)

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
職訓課程對未來有幫助										
有很大的幫助	42	19.81%	31	18.79%	8	25.81%	2	33.33%	1	10.00%
有幫助	125	58.96%	99	60.00%	18	58.06%	4	66.67%	4	40.00%
沒特別感受	23	10.85%	17	10.30%	4	12.90%	0	0.00%	2	20.00%
沒幫助	12	5.66%	9	5.45%	1	3.23%	0	0.00%	2	20.00%
完全沒幫助	5	2.36%	5	3.03%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
不知道	5	2.36%	4	2.42%	0	0.00%	0	0.00%	1	10.00%
滿意目前的職訓課程										
非常滿意	23	11.06%	14	8.70%	7	22.58%	1	16.67%	1	10.00%
滿意	109	52.40%	88	54.66%	16	51.61%	3	50.00%	2	20.00%
沒特別感受	44	21.15%	32	19.88%	7	22.58%	1	16.67%	4	40.00%
不滿意	26	12.50%	21	13.04%	1	3.23%	1	16.67%	3	30.00%
非常不滿意	6	2.88%	6	3.73%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
提供足夠的職訓種類										
是	177	54.97%	131	54.13%	26	63.41%	8	50.00%	12	52.17%
否	145	45.03%	111	45.87%	15	36.59%	8	50.00%	11	47.83%

五、外籍收容人管理問題

外籍收容人大部分表示他們在監所內並沒有感覺被歧視與遭受不公平的對待。有收容人表示，由於他們的外籍身分，有時後管理員在日常起居上會對他們比較寬容：

.....都沒有，有時候報數報錯她們不會罵我，但有的像臺灣人報錯就被處罰。(F3)

根據外籍受訪者的說法，大部分的駐臺大使館或代表處也會固定派人探視，通常為一年兩次，但也有受訪者表示從未有其國家的代表來訪視過。此外，目前外籍在監服刑仍然遭遇到一些困難：

(一) 語言障礙

不出意料的，大部分的外籍收容人都提到語言障礙的問題。這個問題特別是在收容人接受司法審判時最為嚴重，然隨著收容人在監服刑時間的增加，問題的嚴重性則趨於減緩。雖然法院與監所都會提供翻譯人員進行翻譯，但大部分的受訪者表示，他們覺得翻譯人員所翻譯的內容，與他們真正想要表達的看法不同：

那時候在溝通方面覺得很辛苦，我是現在被關兩三年了，所以中文進步不少，但是在打官司的過程就是有聽沒有懂。雖然對中文不好的法院會有翻譯，但感覺那個翻譯講出去的都不是我們真正要表達的意思，我會覺得這方面蠻辛苦的。(F4)

另外，翻譯的問題也呈現在外籍收容人在寫信時的困擾。依據規定，所有書信的往返，內容需經過檢查，而目前監所內部並沒有提供專門的翻譯人員協助，收容人往往需透過同學們的幫忙。F3 表示，由於不好意思常請同學幫忙，因此他就比較少寫信。

同時，語言上的障礙也影響到外籍收容人在監的日常生活。當問及是否因為語言溝通不良而受到同房的舍友欺負時，F1 表示：

..... 他們應該是有講我的壞話，可是我聽不懂。剛進來在講話時他們都講臺語。(F1)

F4 表示，他發現其他的外籍同學因為溝通上的困難，因此很少與其他同學互動，造成自我壓抑或認為被排斥的現象：

因為語言不通她們有事就會往內心藏，因為聽不懂同學在講什麼她們就會感覺到自己被排斥，很容易造成誤會鬧不開心。也因為少跟同學互動就很壓抑自己。(F4)

F6 表示，即使他具有某些作業所需的特殊技能（焊接），但因為其語言障礙的問題而無法參與。也因語言問題，使外籍收容人所能參加之教化課程有所限制。

(二) 床位問題與過度擁擠

由於監所的超收嚴重造成舍房擁擠，並非所有的收容人都有床位可以睡。新近的收容人通常都必須要睡在地上，等到服刑幾年後，才會分配到床位。此一問題不止發生在本國籍收容人，外籍收容人亦提到相同的問題，幾乎所有的外籍受訪者均提到舍房擁擠的問題。

F2 表示，由於舍房的擁擠，他們根本很難在舍房內走路。他還提到，通常要來很久才会有床位可以睡。F3 則表示，以他們舍房為例，房間裡面有 8 張床，但卻收容了 18 個人。換句話說，有 10 個人必須睡在地板上。他一開始進來時也是睡地板，一直到服刑約第四年的時候，才開始有床可以睡。F5 及 F6 皆表示，舍房擁擠問題嚴重時，一間舍房需擠進 23 個人，平均每個人所能得到的空間僅有 40-50 公分。

Usually, 16 to 18 person is OK. 20...Sometimes, 23. (how much space you have for sleep?) about 50 or 40 cm. Main problem, if you go to restroom, you gonna look for your space. (F5)

此外，上廁所需要排隊也是一個問題。然而，F2 表示，他們都會排好班表，輪流上廁所。

(三) 與家人通訊接見問題

由於外籍收容人家人通常在國外，很少有機會家人會到監所辦理接見。因此，能夠有更多打電話的時間與家人聯繫，成為他們需求。然而，依據目前的監所規定，他們一年只可以打三次電話。允許打電話的次數並沒有因為沒人可以辦理接見或面會而增加。

F2 反應，他所服刑的監所內有一個規定，亦即若收容人三個月不抽煙，可以增加接見的次數。他希望這樣的制度，亦可以轉換成打電話，而不僅限於接見：

是一個想要提啦，他們這邊有一個卡，就是說不抽煙三個月的話可以增加接見。但我們外籍沒有家人會來啊，我是想說可不可以讓我們多打一通電話回家？這邊一年只能打三次電話，像是 before new year, 母親節，中秋節，只有這三個 season 可以打電話。我是想說

我們都沒有接見啊，那個卡都沒有用，我是想說可不可以讓我們多打電話還是什麼。(F2)

(四) 作業金問題

有不少的受訪者提到作業金過少的問題。有些受刑人甚至因為作業金過少而無法購買其日常生活所需的物品，例如牙膏、牙刷、衛生紙等等。F7 表示，由於作業金不足，他還需要請家人寄錢給他：

再來是身上沒錢，一些日用品都很花錢，我們都是靠作紙袋在賺錢，還是不夠。……錢就是請家人寄來，不然也沒辦法，……(F7)

F2 表示，有同舍房的外籍受刑人因為其家人無法寄錢給他，而需要其他舍友協助的窘境：

有啊，四五百塊而已，都不夠用。我有同學馬來西亞的，家裡都沒寄錢來，我們也是盡量幫她。在這邊生活沒有錢很辛苦啊，這邊只有給吃而已，什麼都要自己花錢買。對那些沒有錢的人，很辛苦。我是以為監獄會提供日用品、生活用品，沒想到要自己買。(F2)

他建議：

應該要提供衛生紙，或者一個月給一次牙膏，牙刷啊，毛巾啊。(F2)

然而，從受訪者的回應中，他們也感謝監所管理員給予的協助。有些外籍受刑者被調到「軟糖班」。他認為這是因為主管知道他缺錢，而把他調到比較賺錢的單位：

大概因為知道我缺錢，所以有叫我去軟糖班，作核桃糕，那比較有錢。主管可能有幫忙我在賺錢這件事。(F7)

(五) 假釋問題

同樣的，外籍收容人也清楚感受假釋申請的困難，而有些受訪者覺得外籍收容人要報請假釋比本國收容人更為困難。

Parole is more difficult for foreigners. I've been seen a lot here. I came here, I been saw 4 or 5 Taiwanese only one time they got.....I have seen a lot of foreigners, they need to apply 3 or 4 5 6 7 times. I

think foreigners are more difficult to apply for parole. (F6)

六、假釋與獄政管理

(一) 三成申請過假釋，兩成獲准，八成不知駁回理由

表 4-2-17 呈現各類收容人假釋申請的經驗。相對於男性 (34.91%)、身心障礙 (28.04) 及愛滋病收容人 (33.33) 收容人，女性 (22.87%) 收容人曾申請過假釋的比例較低。有申請過假釋的受訪者中，一般男性收容人 (59.05%) 假釋駁回的比例最高，其次為身心障礙收容人 (53.33%)；而愛滋病收容人有罪高比例的受訪者其假釋獲准，為 47.06%；刑期為三年以下之受刑人 (29.6%；34.5%) 假釋案遭駁回比例低於刑期較長之受刑人 (40%~74.1%) (詳見表 4-1-18)。假釋案被駁回的收容人中，平均而言有超過八成以上的受訪者不知道假釋駁回的理由。知道其假釋被駁回理由的 41 位訪者中，僅有 2 位對於假釋駁回的理由感到滿意。

表 4-2-17 假釋申請經驗

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
申請過假釋										
是	471	32.44%	354	34.91%	51	22.87%	36	33.33%	30	28.04%
否	981	67.56%	660	65.09%	172	77.13%	72	66.67%	77	71.96%
申請假釋的結果										
駁回	233	51.89%	199	59.05%	10	20.83%	8	23.53%	16	53.33%
假釋獲准	107	23.83%	65	19.29%	16	33.33%	16	47.06%	10	33.33%
審理中	109	24.28%	73	21.66%	22	45.83%	10	29.41%	4	13.33%
駁回的理由										
知道	41	18.47%	31	16.40%	4	40.00%	1	12.50%	5	33.33%
不知道	181	81.53%	158	83.60%	6	60.00%	7	87.50%	10	66.67%

表 4-2-18 假釋結果與刑期

刑期	申請假釋的結果						總計
	駁回		假釋獲准		審理中		
1 年以下	8	29.6%	15	55.6%	4	14.8%	27
1~3 年	29	34.5%	27	32.1%	28	33.3%	84
3~5 年	46	52.3%	15	17.0%	27	30.7%	88
5~7 年	19	42.2%	17	37.8%	9	20.0%	45
7~10 年	45	52.9%	17	20.0%	23	27.1%	85
10~20 年	63	74.1%	9	10.6%	13	15.3%	85
20 年以上	4	40.0%	5	50.0%	1	10.0%	10
無期徒刑	16	76.2%	1	4.8%	4	19.0%	21

表 4-2-19 駁回理由滿意程度

	人數	%
非常滿意	0	0.00%
滿意	2	4.88%
沒特別感受	7	17.07%
不滿意	7	17.07%
非常不滿意	25	60.98%

(二) 女性比男性收容人認為假釋申請標準合理

表 4-2-20 呈現各組收容人於不同假釋申請經驗下，對於假釋由獄方提出此項規定之合理程度分配。經由獨立樣本二因子變異數分析 (two-way ANOVA, independent samples) 對於合理程度進行檢驗，結果指出不同假釋經驗會影響受訪者對於此規定之合理程度 ($F_{(3, 1352)} = 4.28, p < .01$)，且假釋經驗與不同類別收容人在此項規定合理程度之效果其交互作用達顯著水準 ($F_{(9, 1352)} = 1.93, p < .05$)。

為瞭解在不同收容人中，假釋經驗如何影響假釋需由獄方提出之合理程度，分別對於四組收容人進行獨立樣本單因子變異數分析(one-way

ANOVA, independent samples)。結果指出，假釋經驗對於此項規定合理程度之影響力於一般男性收容人 ($F_{(3, 951)} = 4.00, p < .01$) 與一般女性收容人 ($F_{(3, 208)} = 4.44, p < .01$) 中達到顯著水準。

Tukey HSD 事後分析結果指出，在一般男性收容人中，假釋獲准之受訪者認為此規定合理的程度顯著高於其他三組；而女性一般收容人中，假釋獲准之女性收容人認為此規定合理的程度並未顯著高於未申請過假釋及假釋審理中者，但是這三組受訪者其認為此規定合理程度顯著高於被駁回者。

表 4-2-20 假釋申請由獄方提出

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
無申請經驗										
非常不合理	185	19.91%	145	23.31%	19	11.45%	5	7.35%	16	21.92%
不合理	174	18.73%	112	18.01%	26	15.66%	19	27.94%	17	23.29%
沒特別感受	320	34.45%	220	35.37%	57	34.34%	21	30.88%	22	30.14%
合理	226	24.33%	131	21.06%	58	34.94%	22	32.35%	15	20.55%
非常合理	24	2.58%	14	2.25%	6	3.61%	1	1.47%	3	4.11%
假釋駁回收容人										
非常不合理	80	34.04%	69	34.33%	4	40.00%	3	33.33%	4	26.67%
不合理	36	15.32%	31	15.42%	3	30.00%	0	0.00%	2	13.33%
沒特別感受	46	19.57%	36	17.91%	1	10.00%	4	44.44%	5	33.33%
合理	66	28.09%	59	29.35%	2	20.00%	2	22.22%	3	20.00%
非常合理	7	2.98%	6	2.99%		0.00%	0	0.00%	1	6.67%
假釋獲准收容人										
非常不合理	11	10.68%	9	14.06%	1	6.67%		0.00%	1	11.11%
不合理	18	17.48%	6	9.38%	5	33.33%	5	33.33%	2	22.22%
沒特別感受	29	28.16%	21	32.81%	3	20.00%	3	20.00%	2	22.22%
合理	44	42.72%	27	42.19%	6	40.00%	7	46.67%	4	44.44%
非常合理	1	0.97%	1	1.56%		0.00%		0.00%	0	0.00%

表 4-2-20 (續上頁)

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
假釋案審理中收容人										
非常不合理	20	17.70%	16	21.62%	1	4.35%	3	27.27%	0	0.00%
不合理	21	18.58%	15	20.27%	2	8.70%	4	36.36%	0	0.00%
沒特別感受	32	28.32%	21	28.38%	8	34.78%	2	18.18%	1	20.00%
合理	39	34.51%	22	29.73%	12	52.17%	2	18.18%	3	60.00%
非常合理	1	0.88%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	20.00%

表 4-2-21 呈現各組收容人於不同假釋申請經驗下，對於假釋申請標準之合理程度分配。經由獨立樣本二因子變異數分析 (two-way ANOVA, independent samples) 對於合理程度進行檢驗，結果指出不同假釋經驗會影響受訪者對於假釋申請標準之合理程度 ($F_{(3, 1328)} = 5.81, p < .01$)，且不同類別收容人在此合理程度之效果亦達顯著水準 ($F_{(9, 1328)} = 5.01, p < .01$)。

Tukey HSD 事後分析結果指出，假釋案被駁回之受訪者認為假釋申請標準合理的程度顯著低於其他三組；而女性一般收容人認為假釋申請標準之合理程度顯著高於男性一般收容人。

表 4-2-21 假釋申請標準

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
無申請經驗										
非常不合理	271	29.78%	205	33.72%	32	19.39%	14	21.21%	20	28.17%
不合理	226	24.84%	132	21.71%	52	31.52%	25	37.88%	17	23.94%
沒特別感受	268	29.45%	190	31.25%	45	27.27%	15	22.73%	18	25.35%
合理	132	14.51%	73	12.01%	34	20.61%	11	16.67%	14	19.72%
非常合理	13	1.43%	8	1.32%	2	1.21%	1	1.52%	2	2.82%

表 4-2-21 (續上頁)

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
假釋駁回收容人										
非常不合理	119	50.85%	103	52.02%	5	45.45%	4	44.44%	7	43.75%
不合理	46	19.66%	40	20.20%	3	27.27%	0	0.00%	3	18.75%
沒特別感受	39	16.67%	31	15.66%	2	18.18%	3	33.33%	3	18.75%
合理	25	10.68%	19	9.60%	1	9.09%	2	22.22%	3	18.75%
非常合理	5	2.14%	5	2.53%		0.00%	0	0.00%	0	0.00%
假釋獲准收容人										
非常不合理	22	22.00%	14	22.58%	3	20.00%	4	28.57%	1	11.11%
不合理	29	29.00%	21	33.87%	2	13.33%	3	21.43%	3	33.33%
沒特別感受	22	22.00%	15	24.19%	3	20.00%	2	14.29%	2	22.22%
合理	27	27.00%	12	19.35%	7	46.67%	5	35.71%	3	33.33%
非常合理		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%
假釋案審理中收容人										
非常不合理	28	25.00%	23	31.51%	1	4.35%	4	36.36%	0	0.00%
不合理	28	25.00%	18	24.66%	4	17.39%	6	54.55%	0	0.00%
沒特別感受	29	25.89%	20	27.40%	8	34.78%	0	0.00%	1	20.00%
合理	26	23.21%	12	16.44%	10	43.48%	1	9.09%	3	60.00%
非常合理	1	0.89%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	20.00%

七、愛滋病收容人問題：未做好隱私保護

表 4-2-22 顯示，多數感染愛滋病收容人對於管理人員是否歧視受訪者並沒有特別的感受（45.92%），且認為歧視受訪者的比例低於不同意者（19.38%：34.69%）。超過七成的受訪者同意監所應增加愛滋病的預防教育；同時，有 85.04% 的受訪者同意監所應做好收容人的隱私保護。

對於監所所提供的醫療服務，受訪者並沒有特別傾向於滿意或不滿意，但是不滿意之比例仍小幅高於滿意（35.92%：30.09%）。

表 4-2-22 感染愛滋病收容人對於管理及醫療之感受

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意	不知道
管理人員擔心我會把愛滋病傳染給他們	7 7.45%	26 27.66%	29 30.85%	21 22.34%	11 11.70%	13
管理人員歧視我	8 8.16%	26 26.53%	45 45.92%	11 11.22%	8 8.16%	7
監所應增加對於愛滋病預防的教育	5 4.76%	4 3.81%	18 17.14%	44 41.90%	34 32.38%	2
監所應作好對愛滋病收容人的隱私保護	4 3.74%	2 1.87%	10 9.35%	36 33.64%	55 51.40%	1
對監所所提供的醫療服務滿意嗎？	14 13.59%	23 22.33%	35 33.98%	28 27.18%	3 2.91%	

八、攜子入獄問題：七成認為並非良策

本研究樣本中僅有 13 位受訪者曾有攜帶子女入監服刑之經驗，表 4-2-23 列出次 13 位受訪者在此議題之態度分配。多數受訪者同意監所人員對其小孩非常照顧（63.64%）。對於監所所能提供的軟硬體上面，多數受訪者認為應提供更多的小孩活動的場所（72.73%）、小孩更好的飲食（90.91%）、更良好的托育制度與設施（81.82%），並且認為監所中的醫療設備不便，小孩生病往往不能立即就醫（72.73%）。多數受訪者同意，如果有人可以照顧，不願意帶小孩一起服刑（81.82%），但是照顧者並非社福單位（54.55%）。若可以選擇的話，多數受訪者希望不要小孩三歲就一定要離開（90.00%）。超過五成的受訪者並不擔心小孩在監所中會被欺負。然而，高達 72.73% 的受訪者不同意攜子入獄是好的政策。

我國有關攜子入監係規定在羈押法第 13 條，在修法過程中確實針對此規定作過存廢與否的討論。最後之所以保留此規定，是在「母愛」與「健全生長環境」衝突下所妥協的政策抉擇。詳言之，監所內所呈現的單一性別環境，經醫學證實對幼童的人格發展會產生不良影響，特別是在未來容易產生自閉症；然而，依現今我國社會福利體系的現狀，不論是寄養家庭或是教養院等收容設施，相對於監獄卻未必能提供完善的照

護措施。維持現狀的配套則是要求各地方政府社會局派員入監調查，針對在監子女的狀況作評估，判斷應否繼續在監所環境中成長，並且提供相應的適當收容單位。

表 4-2-23 攜子入獄相關問題

	非常 不同意	不同意	沒特別 感受	同意	非常 同意
監所人員對我的小孩非常照顧	1 9.09%	0 0.00%	3 27.27%	4 36.36%	3 27.27%
應該提供更多的場所供小孩活動	0 0.00%	1 9.09%	2 18.18%	3 27.27%	5 45.45%
應該提供小孩更好的飲食	0 0.00%	0 0.00%	1 9.09%	5 45.45%	5 45.45%
監所應建立更良好的托育制度與設施	0 0.00%	0 0.00%	2 18.18%	7 63.64%	2 18.18%
監所中的醫療設備不便，小孩生病往往不能立即就醫	0 0.00%	0 0.00%	3 27.27%	5 45.45%	3 27.27%
如果小孩有人可以照顧，我不願意帶小孩一起服刑	2 18.18%	0 0.00%	0 0.00%	4 36.36%	5 45.45%
我寧願帶小孩一起服刑，也不要社福單位介入	0 0.00%	3 27.27%	2 18.18%	4 36.36%	2 18.18%
如果可以選擇，我希望小孩一直陪在我身邊，不要三歲就一定要離開	0 0.00%	0 0.00%	1 10.00%	5 50.00%	4 40.00%
沒有能力賺錢購買小孩需要的物品	0 0.00%	3 27.27%	4 36.36%	2 18.18%	2 18.18%
小孩在監，經常被傳染疾病	0 0.00%	3 27.27%	5 45.45%	1 9.09%	2 18.18%
我擔心我的小孩在監所中會被欺負	1 9.09%	5 45.45%	2 18.18%	0 0.00%	3 27.27%
希望面會時，可以讓我抱抱小孩	0 0.00%	0 0.00%	1 9.09%	1 9.09%	9 81.82%
攜子入監是一個好的政策	3 27.27%	5 45.45%	1 9.09%	2 18.18%	0 0.00%

第三節 矯正機關輸出成效分析

一般矯正機關會以圍牆內的安全事故為成效之指標，但學術界則常以再犯率來評估矯正成效的指標均以再犯率為之，本研究認為光以再犯率來評估獄政管理成效，不夠宏觀。蓋犯罪人再犯與否除與監所教化良劣有關，與更生保護業務、家庭支持、社會接納均有密切關係。且收容人與監所管理人員在監內或工作上之身心健康狀也是一個管理制度好壞的評估標準。職是之故，本節綜合這些指標，將以圍牆內之「顯性」違規事件、以及監獄內「隱性」欺凌事件黑數、再犯率、收容人與管理人員身心疾病比例等客觀數字來評估我國獄政管理之成效。在此，本文所指之顯性之安全指標，係指官方所知的違規或安全事故。而不為官方所知者，則為隱性之安全指標。

一、顯性之安全指標一：違規事件

違規占安全事故之大宗，按收容人違規情節及懲罰參考標準表中違規又可分為鬥毆打架類；賭博財物類；私藏違禁品類；紋身、猥褻類；脫離戒護視線、意圖脫逃類；擾亂秩序類以及違抗管教類七類。擾亂秩序類占最大多數，其次為鬥毆打架類，而脫離戒護視線、意圖脫逃類為最少（見表4-3-1）。

在表 4-3-1 與表 4-3-2 相較之下，臺灣監（所）的管理情況皆累積在每日違規統計，雖然較嚴重的自殺、脫逃、暴行、鬧房及騷動皆在少數，但各種的違規態樣顯示著監（所）空間不足、管理人員不足所可能造成的管理安全之虞。

表 4-3-1 2007 年至 2009 年各監年度違規件數

	2007年	2008年	2009年
鬥毆打架類	3,177	3,369	3,773
賭博財物類	166	125	141
私藏違禁品類	1,531	1,030	1,188
紋身、猥褻類	174	158	97

表 4-3-1 (續上頁)

	2007年	2008年	2009年
脫離戒護視線、意圖脫逃類	17	7	1
擾亂秩序類	4,574	5,104	5,294
違抗管教類	699	523	514
合計	10,338	10,316	11,008

資料來源：法務部矯正署提供，自行統計。

圖 4-3-1 為2007年至2009年各監每月違規事件數與超收比變化趨勢。每月違規事件發生件數約在 400-650 之間變動，五月至八月為高峰、二月發生率最低，但2007年夏季卻逆勢下降，究其原因應該歸咎於2007年7月16日其實行之96年犯罪減刑條例，明顯減緩各監所擁擠問題，進而減少違規事件之發生。然而，違規率於隔年二月隨著超收比逐漸上升，加上夏季的到來，2007年五至八月呈現另一高峰。

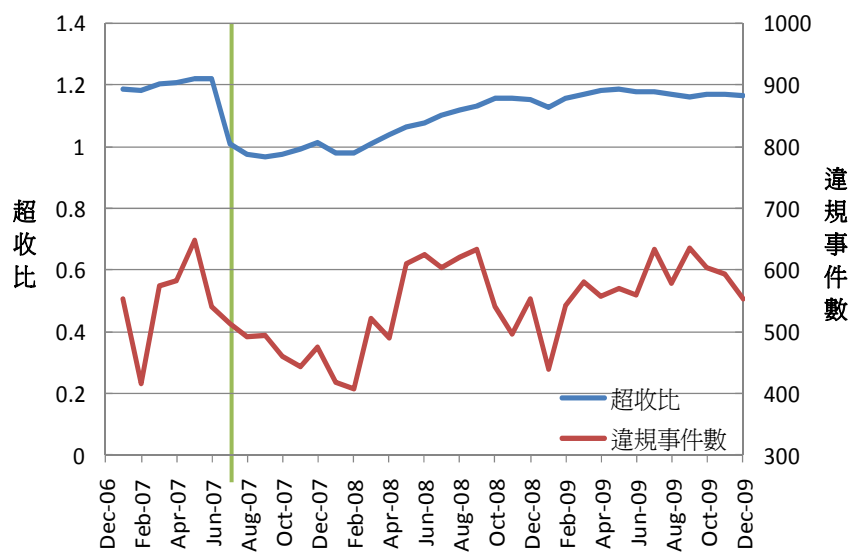


圖 4-3-1 2007 年至 2009 年各監每月違規事件數與超收比趨勢

資料來源：法務部矯正署提供，自行統計。

表4-3-2 呈現受訪者之違規或接受懲罰經驗。平均而言約20%受訪

者有違規或接受懲罰的經驗，身心障礙收容人曾有此經驗者比例最高（35.78%），男性一般收容人次之（21.17%），而女性一般收容人（13.39%）與感染愛滋病收容人最低（13.76%）。違規類型各類收容人間並無明顯差距，皆以擾亂秩序為最常見，鬥毆打架次之；但相對於其他三組，女性受訪者鬥毆打架的比例較低（10.71%）。

有接受懲罰經驗的受訪者中，絕大多數所受到的懲罰為訓誡、隔離、獨居、上腳鍊、停止接見、強制勞動、停止購買物品、減少勞作金或停止戶外活動這些法律規定的懲罰，但仍有9位受訪者指出遭受到非法律上所明列的懲罰，例如：『有的主管會找囚犯打不聽話』、『關進違規房亂打』。

平均而言，約46%受訪者表示懲罰決定前沒有辯解的機會，其中以身心障礙收容人比例最高（61.11%）；而有超過半數的受訪者表示，懲罰決定後並無申訴的管道，尤以女性收容人最為嚴重（82.76%）。

表 4-3-2 違規或接受懲罰經驗

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
違規或接受懲罰的紀錄										
有	301	20.52%	217	21.17%	30	13.39%	15	13.76%	39	35.78%
沒有	1166	79.48%	808	78.83%	194	86.61%	94	86.24%	70	64.22%
違規類型										
鬥毆打架	86	31.27%	61	30.96%	3	10.71%	7	50.00%	15	41.67%
賭博財物	10	3.64%	10	5.08%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
私藏違禁品	5	1.82%	4	2.03%	0	0.00%	0	0.00%	1	2.78%
意圖脫逃	1	0.36%	1	0.51%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
擾亂秩序	147	53.45%	105	53.30%	18	64.29%	7	50.00%	17	47.22%
違抗管教	7	2.55%	4	2.03%	2	7.14%	0	0.00%	1	2.78%
不願說明/不清楚	23	8.36%	15	7.61%	6	21.43%	0	0.00%	2	5.56%
N	275		197		28		14		36	

表 4-3-2 (續上頁)

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
懲罰決定前有无辯解的機會										
沒有	129	46.24%	86	43.00%	16	55.17%	5	35.71%	22	61.11%
有	150	53.76%	114	57.00%	13	44.83%	9	64.29%	14	38.89%
懲罰決定後有无申訴的管道										
沒有	152	56.51%	99	51.30%	24	82.76%	6	46.15%	23	67.65%
有	117	43.49%	94	48.70%	5	17.24%	7	53.85%	11	32.35%

二、顯性安全指標二：戒護事故

法務部矯正署提供的安全事故資料中，分為戒護事故及違規大二類，其中戒護事故包括了自殺、脫逃、暴行、鬧房及騷動，在 2007 年的暴行數據中，其 14 人是在同一監(所)共謀暴力脫逃未遂(見表 4-3-3)，其餘的自殺、脫逃，不過一二，而鬧房及騷動近三年皆無發生。

表 4-3-3 2007 年至 2009 年各監年度戒護事故人數

	2007年	2008年	2009年
自殺	0	1	2
脫逃	2	0	1
暴行	14	0	0
鬧房	0	0	0
騷動	0	0	0

資料來源：法務部矯正署提供，自行統計。

三、隱性安全指標：遭欺凌投訴率約 15%

除了違規經驗外，受訪者被欺負或侵害之經驗亦為另一瞭解違規問題之指標。表 4-3-4 列出受訪者認為有危險的地點與時間，大多數的受訪者(67.90%)皆表示沒有被同學欺負的危險，又以愛滋病收容人最高(81.48%)，女性一般收容人次之(77.03%)，而身心障礙收容人最低(49.04%)。在回答有這樣危險的受訪者認為三個最可能被同學欺負的

地方依序為舍房（54.66%）、管教人員看不到的地方（54.01%）、浴場廁所（34.49%）。

相對於被同學欺負，較高比例（81.43%）的受訪者認為沒有被監所管理人員欺負的危險，女性一般收容人最高（92.31%），其次為愛滋病收容人（91.74%），同樣的，身心障礙收容人最低（65.31%）。回答有這樣危險的受訪者認為三個最可能被同學欺負的地方依序為舍房（43.46%）、任何獨處的地方（36.92%）、工廠/餐廳（23.08%）。

69.64%的受訪者認任何時段都沒有被欺負的危險，其中又以愛滋病收容人之83.49%最高，女性一般收容人80.53%次之，同樣的身心障礙者受訪者中認為任何時間都不會被欺負的比例最低（52.88%）。而認為某些時間有被欺負危險的受訪者中，有44.14%認為任何時間都有被欺負的危險，女性一般收容人更高達80.53%，此外，也有相當比例的受訪者表示，管理員沒注意的時間（43.45%）及放風後到熄燈前（13.33%）有被欺負的危險。

表 4-3-4 可能被欺負的時間與地點

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
哪裡有被同學欺負的危險										
舍房	252	54.66%	193	56.93%	21	41.18%	10	50.00%	28	52.83%
浴場廁所	159	34.49%	121	35.69%	12	23.53%	8	40.00%	18	33.96%
教化處所	22	4.77%	16	4.72%	0	0.00%	2	10.00%	4	7.55%
娛樂運動空間	32	6.94%	26	7.67%	1	1.96%	2	10.00%	3	5.66%
管教人員看不到的地方	249	54.01%	186	54.87%	28	54.90%	12	60.00%	23	43.40%
任何獨處地方	104	22.56%	81	23.89%	10	19.61%	2	10.00%	11	20.75%
工廠、餐廳	65	14.10%	55	16.22%	0	0.00%	3	15.00%	7	13.21%
其他	8	1.74%	5	1.47%	2	3.92%	0	0.00%	1	1.89%
N	461		339		51		20		53	
沒有這樣的危險	971	67.90%	661	66.10%	171	77.03%	88	81.48%	51	49.04%
N	1430		1000		222		108		104	

表 4-3-4 (續上頁)

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
哪裡有被監所管教人員欺負的危險										
舍房	113	43.46%	90	45.00%	5	29.41%	5	55.56%	13	38.24%
浴場廁所	51	19.62%	36	18.00%	2	11.76%	3	33.33%	10	29.41%
教化場所	23	8.85%	14	7.00%	2	11.76%	0	0.00%	7	20.59%
娛樂運動空間	15	5.77%	11	5.50%	0	0.00%	2	22.22%	2	5.88%
任何獨處的地方	96	36.92%	77	38.50%	5	29.41%	1	11.11%	13	38.24%
工廠、餐廳	60	23.08%	47	23.50%	2	11.76%	2	22.22%	9	26.47%
其他	11	4.23%	7	3.50%	2	11.76%	2	22.22%	0	0.00%
N	260		200		17		9		34	
沒有這樣的危險	1140	81.43%	772	79.42%	204	92.31%	100	91.74%	64	65.31%
N	1400		972		221		109		98	
哪個時段有被欺負的危險										
吃飯時間	18	4.14%	13	4.01%	0	0.00%	1	5.56%	4	8.16%
放風時間	38	8.74%	27	8.33%	0	0.00%	7	38.89%	4	8.16%
放風後到熄燈前	58	13.33%	42	12.96%	3	6.82%	1	5.56%	12	24.49%
熄燈後到開封前	21	4.83%	14	4.32%	2	4.55%	1	5.56%	4	8.16%
管理員沒注意的時間	189	43.45%	150	46.30%	15	34.09%	6	33.33%	18	36.73%
任何時間	192	44.14%	138	42.59%	28	63.64%	7	38.89%	19	38.78%
其他	9	2.07%	4	1.23%	1	2.27%	0	0.00%	4	8.16%
N	435		324		44		18		49	
都不會有危險	998	69.64%	670	67.40%	182	80.53%	91	83.49%	55	52.88%
N	1433		994		226		109		104	

表 4-3-5 呈現出各類收容人於服刑期間被欺負或侵害經驗。整體而言曾有遭欺負的受訪者比例約 5.82%。但值得注意的是，身心障礙受訪者有此經驗者竟高達 18.52%，同時女性一般收容人（6.64%）有此經驗者也明顯高於男性一般收容人（4.72%）。有此經驗的受訪者表示，加害者中有 44.71% 為其他收容人最多，有近 30% 為管理人員。值得注意的

是，曾有被欺負或侵害經驗的受訪者事後沒有投訴的比例高達 85.51%，而絕大多數沒有投訴的受訪者表示，投訴並無法解決問題，還有可能惡化其處境（例：怕遭報復，影響假釋，且他與許多收容人有掛勾，怕生其他事故，影響家人和自己的安全）。

以目前矯正機關普遍過於擁擠，且人力短絀難以改善的情況下，官方數據所呈現出來違規紀錄事件非常亮眼，但有曾有被欺負經驗之受訪者中投訴率不到 15%，這意涵著除了有正式官方紀錄的違規事件外，仍隱藏著相當數量的潛在違規事件沒有被加以重視處理。若根據此比例估算，每年的欺凌、違規、安全事件至少應該有六萬件。

表 4-3-5 被欺負經驗

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
服刑期間有被欺負或侵害經驗										
沒有	1376	94.18%	968	95.28%	211	93.36%	109	98.20%	88	81.48%
有	85	5.82%	48	4.72%	15	6.64%	2	1.80%	20	18.52%
被誰欺負										
管理人員	25	29.41%	15	31.25%	2	13.33%	0	0.00%	8	40.00%
雜役	6	7.06%	3	6.25%	2	13.33%	0	0.00%	1	5.00%
其他收容人	38	44.71%	18	37.50%	9	60.00%	1	50.00%	10	50.00%
其他/不願說明	20	23.53%	14	29.17%	2	13.33%	1	50.00%	3	15.00%
N	85		48		15		2		20	
是否投訴										
有	10	14.49%	6	16.22%	0	0.00%	1	100.00%	3	17.65%
沒有	59	85.51%	31	83.78%	14	100.00%	0	0.00%	14	82.35%

四、基層管理人員身心疾病與壓力反應：夜勤比日勤嚴重

在本章第三節中曾分析基層管理人員對於日常工作及生活所面臨事件及環境所感受到的壓力程度，長期生活在壓力下對於身心健康之影響不容忽視，以下將以管理人員面臨壓力下，所出現的身心症症狀加以分

析討論。表 4-3-6 顯示有 20% 以上的受訪者常常或幾乎天天出現失眠 (28.46%)、精神不濟 (26.88%)、肌肉緊繃/酸痛 (25.93%)、精神緊繃、焦躁不安這些症狀 (23.51%)。

表 4-3-6 基層管理人員身心症症狀程度

	從來 沒有	有過 一兩次	偶爾	常常	幾乎 天天
失眠	233 22.71%	186 18.13%	315 30.70%	215 20.96%	77 7.50%
精神不濟	231 22.58%	194 18.96%	323 31.57%	208 20.33%	67 6.55%
肌肉緊繃、酸痛	262 25.64%	170 16.63%	325 31.80%	189 18.49%	76 7.44%
精神緊繃、焦躁不安	261 25.46%	210 20.49%	313 30.54%	192 18.73%	49 4.78%
頭痛	252 24.44%	222 21.53%	361 35.01%	153 14.84%	43 4.17%
手腳冰冷	422 41.41%	148 14.52%	279 27.38%	144 14.13%	26 2.55%
口乾舌燥	356 34.94%	192 18.84%	311 30.52%	129 12.66%	31 3.04%
胃痛、反胃	373 36.53%	229 22.43%	280 27.42%	110 10.77%	29 2.84%
做惡夢	326 31.87%	237 23.17%	324 31.67%	108 10.56%	28 2.74%
頭暈目眩	389 38.06%	213 20.84%	296 28.96%	94 9.20%	30 2.94%
窒息感	573 56.01%	154 15.05%	208 20.33%	64 6.26%	24 2.35%

表 4-3-6 (續上頁)

	從來 沒有	有過 一兩次	偶爾	常常	幾乎 天天
心悸	419 41.16%	210 20.63%	304 29.86%	68 6.68%	17 1.67%
呼吸急促、氣喘	600 58.88%	172 16.88%	175 17.17%	57 5.59%	15 1.47%
吞嚥困難	620 61.02%	157 15.45%	182 17.91%	44 4.33%	13 1.28%
冒冷汗	579 56.99%	218 21.46%	164 16.14%	43 4.23%	12 1.18%

表 4-3-7 所呈現的是在日夜、勤管理人員中分別有多少受訪者有幾種症狀是常常或幾乎天天出現。整體說來，有 32% 以上的管理人員有 3 種或 3 種以上的症狀頻繁出現。在比較日、夜勤管理人員在此變項中的差異，雖然 3 種或 3 種以上症狀出現在夜勤管理人員比例僅高於日勤人員約 3 個百分點。然而，出現 2 種或 2 種以上的比例差距升高至 5 個百分點。此項結果意涵著夜勤工作人員所面臨的壓力高於日勤工作人員。

表 4-3-7 基層管理人員嚴重身心症症狀

症狀數	總計		日勤		夜勤	
	人數	%	人數	%	人數	%
沒有	484	46.81%	188	50.13%	289	44.88%
1 種	127	12.28%	46	12.27%	80	12.42%
2 種	91	8.80%	28	7.47%	61	9.47%
3 種或 3 種以上	332	32.11%	113	30.13%	214	33.23%

五、收容人身心疾病

表 4-3-8 所呈現的是各類收容人自我陳述的健康狀況，整理而言，最常出現的是慢性疾病（如：高血壓、糖尿病），共 16.05% 受訪者表示有此健康問題；而皮膚病（14.86%）及過敏（13.05%）亦為常見之健康

狀況。值得注意的是在女性一般收容人中，有接近 10% 的受訪者表示有心理或精神上的問題，且多數為壓力過大或其所造成的精神官能症症狀。

表 4-3-8 收容人健康狀況

	總計		男性收容人		女性收容人		愛滋病		身心障礙	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
皮膚病	213	14.86%	175	17.07%	10	4.50%	15	18.07%	13	12.62%
慢性病	230	16.05%	129	12.59%	33	14.86%	41	49.40%	27	26.21%
癌症	17	1.19%	13	1.27%	4	1.80%	0	0.00%	0	0.00%
過敏	187	13.05%	128	12.49%	39	17.57%	12	14.46%	8	7.77%
腸胃疾病	168	11.72%	122	11.90%	22	9.91%	11	13.25%	13	12.62%
影響行動疾病	57	3.98%	36	3.51%	7	3.15%	0	0.00%	14	13.59%
呼吸系統	28	1.95%	16	1.56%	8	3.60%	3	3.61%	1	0.97%
婦女病	7	0.49%	-	-	7	3.15%	-	-	-	-
心臟病	27	1.88%	12	1.17%	9	4.05%	0	0.00%	6	5.83%
心理或精神疾病	115	8.03%	28	2.73%	21	9.46%	5	6.02%	61	59.22%
其他身體疾病	38	2.65%	23	2.24%	9	4.05%	1	1.20%	5	4.85%
N	1433		1025		222		83		103	

六、再犯率逐年提高

表4-3-8 顯示了2000年至2009年十年間監獄新入監收容人犯罪次數之變化。在此10年間，新收犯人中再累犯之比例逐年增加。從2000年再累犯人數為11,001，占該年度所有新收收容人之47.54%，到2009年增加為28,501名，占42,336名新入監收容人之67.32%。

表4-3-9 2000年至2009年監獄新入監收容人犯罪次數

年	總計	初犯		再累犯	
		人數	%	人數	%
2000	23,147	12,143	52.46%	11,004	47.54%
2001	24,760	13,050	52.71%	11,710	47.29%
2002	27,003	14,333	53.08%	12,670	46.92%

表 4-3-9 (續上頁)

年	總計	初犯		再累犯	
		人數	%	人數	%
2003	28,966	14,579	50.33%	14,387	49.67%
2004	33,346	14,552	43.64%	18,794	56.36%
2005	33,193	13,481	40.61%	19,712	59.39%
2006	37,607	13,841	36.80%	23,766	63.20%
2007	34,991	12,186	34.83%	22,805	65.17%
2008	48,234	15,735	32.62%	32,499	67.38%
2009	42,336	13,835	32.68%	28,501	67.32%

資料來源：法務部 (2010e)。

*再累犯係指有犯罪前科者，其中累犯係依刑法第 47 條規定，受有期徒刑之執行完畢，或受無期徒刑或有期徒刑之執行而赦免後，五年內再犯有期徒刑以上之罪者。

表4-3-9各別表示1999年至2009年各監超收比與當年度新入監收容人再累犯比例變化趨勢以及1996年至2007年各監超收比與往後三年平均新入監收容人再累犯比變化趨勢(見圖4-3-2)。不管是與當年($r = .20$; $p = .50$)或往後三年平均之累再犯比例接不受當年監所超收比之影響($r = -.01$; $p = .97$)。換言之，不論監所超收多少人，均不會影響對收容人之未來矯正再犯之成效。

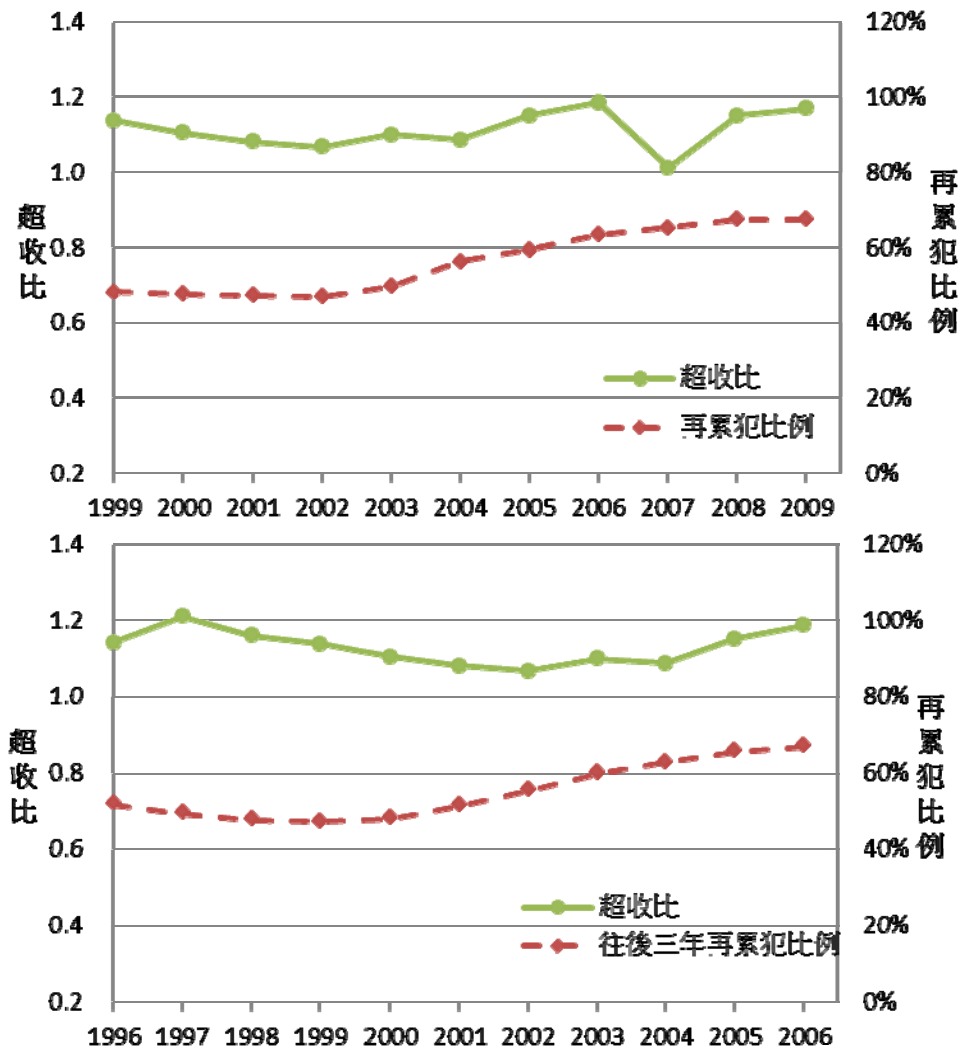


圖 4-3-2 1996 年至 2009 年各監超收比與新入監收容人再累犯比例

資料來源：法務部（2010e）；法務部矯正署提供，自行統計。

第四節 學者及中高階主管對矯正政策與管理之看法

一、管理員之流動問題與公務員心態

中高階主管提出之管理員管理問題，大致可歸納為兩方面：(1) 資深管理員的公務員心態；(2) 北東部管理員的流動過於頻繁。

(1) 資深管理員的公務員心態

有受訪者表示，資深管理員通常會具有公務員心態，而此公務員心態，是輔導教化管理最大的挑戰，特別是由下而上的方案推動：

同仁不想改變，只有當公務員的心態，能不動，盡量不動，能不改，盡量不改的心態，是輔導教化管理最大的挑戰。因為輔導教化工作跟創新有關，如果同仁有公務員消極被動的心態，對推動教化工作很不利。通常同仁對由上而下的各種教化方案，還能多少配合，若是不合理的政策方案，一開始均會配合，但實施後發生不當或不能執行，也會反映給典獄長或長官知道。至於由下而上發動的方案，能保持多一事不如少一事，或找自己麻煩的心態。(A4)

這樣的問題特別容易發生在已經成功請調回其居住地的管理員，且南部監所發生的機會可能比北部監所來的高：

對，像她們因為在地，也不會走了，所以她們對於長官交代的事作多作少就感覺沒差，反正她們已經回家了。.....對，我碰到比較不好帶的也就是在高女監，那時剛畢業當戒護科員，資深的科員都四五十歲，加上有軍中退下來的男性管理員，那時相處起來就比較麻煩。(A2)

(2) 管理員的流動

相較於資深管理員可能產生公務員心態，導致難以管教的情況，A1則點出北部監所面臨管理員流動頻繁的情況，特別是北監與北所：

主要是我們跟北監北所才有這問題。基層的流動很頻繁，這是一個

老問題。(A1)

之所以流動如此頻繁，並非是因為管理員不適任導致。最主要的原因，絕大多數的中高階管理人員指出與考試制度相關，目前報考管理員者，多是中南部的居民較多，北部的民眾則多報考科員：

這也跟考試制度有關，因為監所管理員跟科員這塊，北部的人很少考管理員，都是中南部考上來的。那像科員的話，反而是北部報名的比較多。家庭的因素會讓管理員想辦法調回去中南部。基層的調動率比科員更頻繁。(A1)

沒辦法，這就是考試制度的問題，很顯然這就是中南部的宣傳比較夠。除非是考試制度的改變，但事實上以現在國家考試的方式是不太可能。(A10)

基層人員流動的原因，我想是考試制度造成的，那每個同仁都希望留在自家附近服務啦，只說不得已選擇比較遠的地方。(E8)

E1與D2點出，許多管理員的背景，都不是法律，而是機械等理工科，然這些人之所以可以考上，大多是透過補習班，而這些補習班原則上又以南部為主。這些考上的管理員，既使被派到北部，也會積極申請調回南部：

但是就是說目前因為我們在大專院校裡面每有相關類似科系，所以這些人可以考上，他們有的是成大機械系的，怎麼考上偏法的這方面，怎麼來的，都是補習班來的，而且這種補習班早期都在南部，所以原則上南部補習班很強，.....大部分基層管理員，幾乎南部補習班這樣上來，所以早期那一些他們考上以後，原則上在南部那個缺已經占上去，後來慢慢考上的，南部沒有缺，占暫到北部來，北部對他們只是短暫而已，所以一年到了，又整個調動的話，他們就希望到南部去了.....(D2)

一個擺在眼前的現實就是有八成的基層管理員是來自南部。南部補習補的很兇，但這還是很難處理，畢竟每個人都想回到家鄉。這種區域失衡的現實狀態，我們還是沒辦法解決。(E1)

而因為管理員流動的頻繁，職務代理人的招考變成監所管理人員替補的常態，A1指出，在2010年，他們總共進行過5次的職務代理人招考，有三十多個職代進出，平均職代待在監所的時間為四個月，最長不會超過一年：

因為戒護的工作是經驗傳承，像現在新進的同仁資歷都只有半年，比較憂心的是主管才來半年，都還在學習、還沒建立自信就要去管收容人，戒護的立場就是要有威嚴，合理的管教其實來自紀律，收容人的管理可能就會產生斷層。那我們聘了一堆職代，就會擔心機關向心力與工作投入的程度。...（職代）很常態，像我們人事主任剛來找我，我們可能要破全國紀錄了。今年（2010）已經第五次考試了，大致上當四個月，不超過一年。（A1）

對於職代，C2、C4與E5則有不同於A1的看法。C2認為，有些職代比正式管理員好用。C4認為，大部分職代的工作得來不易，因此他們會特別珍惜，有些人工作表現上甚至會在監所服務許久的管理員還要好。因此，若是能夠加強勤前教育，應該可以避免工作經驗缺乏的問題：

職務代理人依我的觀察也不盡然就是說因為他的經驗不豐富，或者說他是新手上路所以說就會發生問題，職務代理人我反而覺得有三個優點，第一個就是說，因為他很珍惜這個工作，來之不易，現在要考進監所當管理員有時候真的是還要經過...還要補習，還要經過很嚴苛的考試，當職務代理人一個他很珍惜這個工作，第二個因為珍惜這個工作所以他服從性很高，對於勤務的運作他很樂於去配合，第三個他的學習力很強，叫他怎麼做他一定認真去學、認真去做，所以後來我們發現職務代理人有的比在監所服務還久的，他的績效更好，他達到任務的能力更強，那所以職務代理人我們現在各監所在勤前，我們加強勤前教育，應該這個部分我們可以克服。（C4）

E4認為大部分的職代其實都有經驗，通常都不是第一次當職代。然而對於職代的問題，他認為應該要擔心關說可能造成的影響，遴選上應盡量客觀公正：

約雇人員職代的問題，這也是事實，不過這些約雇人員有一群，你

哪裡有出缺的，他就到處去應徵，所以也是有經驗，那他們也是有心要考正式管理員，未必所有的約僱人員的表現跟經驗都不好，訓練不足也是有。這個制度是沒有辦法中的辦法，我個人覺得在遴選應徵人才上要以有經驗的優先，這過程難免有人情的包袱、民代的關說，遴選上應該要盡量客觀公正。(E5)

此外，D2表示，監所的大小也可能影響人員流動的情況：

有的監所很嚴，有的比較鬆，尤其北部嚴、中部次之、南部再來東部，北部最嚴，還有大監所、小監所，大監所制度很健全所以很最嚴，所以以前我在監所工作我寧願到小監所去，因為小監所壓力不大，大監所壓力很大，現在因為大部分人不喜歡在嚴的地方，管理人員的使命不高，只要離家近，錢各方面能夠考慮到，工作不要太多，他不會想到大監所，也不會到北部，他們到南部、東部。(D2)

D3附和D2的意見，表示目前監所三等與四等考生的背景來源廣泛，然他們都會互通有無，知道大監所一定不能去：

各行各業都有，那真得很厲害，食品的、學機械的都可以來考管理員、考監獄官，我那個親戚的朋友的女兒也是找不到工作，後來到補習泡了二年，後來考上女生的第一名，後來做了一個月就說不想做了，受不了，他們自己也都知道，像北所是絕對不能去的，你要去北部干脆去士林還可以，這種訊息他們都互通有無.....(D3)

E8表示，由於監所的特性不同，相對也會影響管理員的決定：

像臺北看守所每個晚上新收到四點，這樣的工作環境他願意嗎？他當然會想離開，並不是說機關的不好，而是該機關的特色就是這樣。(E8)

的確，相較於大監所，小監所的職代與人員流動的情況則似乎沒有那麼嚴重。A8表示，目前他們的職代為2名，未來會增加到8名，比例不算太高。而對於人員流動部分，由於他們的監所勤務較單純，人員流動率低，加上管理員關工作份量不算太重，所以在工作上大家都很快。

針對這樣的問題，B10與D1表示不是監所管理員的特殊問題，而是

國家公務員的普遍問題。他們之所以想調離北部，一方面可能是因為家庭因素之考量，另一方面也可能受到日常生活支出的影響：

基層管理人員分發到單位一年後請調之情況，並不只是在監獄裡會發生，事實上許多地方基層單位之公務員，也有諸多類似的請調情況，其中固然有家庭因素之考量，然而從薪資面來看，北部生活水平高，日常支出也相對較高，但公務員之新資卻與在中南部之公務員薪資相當，這也是許多基層公務員請調至南部重要原因之一。
(B10)

為什麼東部、北部的要一直往南部、中部調，這剛兩位教授也提到了，他要回到故鄉來，一個問題就是其實現在北部生活費非常高，而且工作壓力也很大，那其實我們中、南部監獄的超額收容也是滿嚴重的，但是他離家近，生活上的支出也比較少，可以照顧到自己的家，這個是個時代趨勢，這很難去決解的。(D1)

A1建議修正目前的考試制度，將考試制度改為分區考試，並研議在分發後必須服滿特定年限才能轉調的機制。然C2則持不同的觀點，站在基層管理員的立場，他認為在地服務可以穩定基層管理員的心情。不同於中高階的管理人員，大部分基層管理員只圖一個安全的工作環境，若能讓基層管理員在地服務，對於戒護的安全也會有幫助。

二、與典獄長或上級長官的互動盡力溝通但全力配合

大部分的受訪者均表示，他們與典獄長的互動良好。A3認為，不論是長官或是同事間的關係，都是一種「伙伴關係」，威權的時代已經過去。當遇到問題的時候，A3指出他會在會議中提出並進行協調：

(跟長官的互動)應該很好啦，工作上的互動，長官的要求都要作到。政策推行要克服困難的地方需要跟長官反應，就趁開會的時間提出。所以是說伙伴關係，工作上的推行都要各方面的配合才作的好，我自己覺得互動是很好。(A3)

除了透過會議提出外，A1還會陪同典獄長巡視的時候進行意見的交換，並獲得典獄長的信任授權：

其實我覺得在我們這個機關，典獄長跟戒護科長的互動是非常密切的，他每一天會進來兩趟。像我們這位女性典獄長每天會到各工廠去看，所以我跟我們典獄長每天幾乎都有三個小時的時間相處，在這過程中就是在互動，把面臨的問題，包括管教問題或其他同學的問題等等，大家就會互相討論溝通。……我跟典獄長的相處，像我們現在面臨勤務調動的問題，只要她進來，我就可以跟典座報告我的想法是什麼，接下來的調度等。通常典獄長都會給意見，然後信任授權。(A1)

然與長官的互動仍會因不同人而異，每個長官都有不同的風格，也有不同的要求。A6 表示，有些長官比較體察下情，但仍有些長官主觀意識比較強。若遇到主觀意識較強的長官，中階主管的壓力就會很大：

這部分因每個長官的不同因人而異，可能每個長官的風格不同影響到我們部屬的互動，像有些長官比較體察下情，有些長官自我意識比較強會影響到我們下屬的互動。譬如有些比較理想化，但沒有兼顧到現實，像部屬的能力、人力、財力、物力、空間，他硬要作的話，像長官不會要求基層，都是從中階主管開始要求，這部分對我們造成的壓力就很大。(A6)

A6表示，兵隨將轉，不同的長官有不同的對應方式。對於可以體察下情的長官，他們可以直接將意見反映。然對於主觀意識較強者，多溝通則是唯一的方式，讓長官瞭解到問題的困難點，而非推卸責任：

有些長官比較體察下情，知道實際的狀況與下屬的難處，我們有問題可以跟他反應跟他講，他通常可以作比較好的溝通。有些主觀意識強的，就會反過來再跟你施壓，像這種就是要多溝通，靠時間來解決，讓他注意到不是我們故意不作，而是有困難點在。讓他主動來問我們進度或困難點，這樣比較可能解決問題；而不是一開始跟他說困難點所在，他會覺得你推卸責任。(A6)

然而問到對於長官的要求時，A3 表示，雖然有時會聽到抱怨，但當公務員就是要「達成政策目標，依法行政」，因此他會「盡量作」、「努力作」，以達成長官的心意：

(問：所以說長官對於教化工作的要求是說「盡量作」這樣子嗎?)
應該說要很努力去作，達到一定的要求，這樣的形容比較恰當。.....
偶爾會聽到一些小抱怨的聲音啦，但是當公務員就是要達到政策目標，依法行政，要服從命令。小抱怨歸小抱怨，事情還是要去作。(A3)

同樣的，C2亦表示：

我們監所不管是上層、中層、下層，我們適應力、耐力都很強，同時我們的變化力也很強，不管是現在的生命教育也罷，或是修復式正義也罷，各監所都能回應出好的辦法，為什麼?因為上有政策，下有對策，而且現在監所發展的更新穎，看這幾天的電視，菲律賓有跳舞，現在監所也有跳舞的，而且敢把一、二千人通通放到操場上來，所以說監所它的耐力、持久力是超乎想像的。(C2)

A10 表示，他跟長官相處沒有什麼困擾。他認為，他的角色就是把事情做好，盡力去完成長官交代的事情，如果長官的要求不合理，他認為比較好的對應方是就是陽奉陰違，因為跟長官抗辯也沒什麼用：

沒有什麼困擾，我們的角色就是承上啓下。我們就是把自己的角色抓好，兵隨將轉，就是去完成長官交代的事。有些長官不知道法律的界限，會造成我們作事的困擾，可能比較好的應對方式就是陽奉陰違，因為在這個體制內你去跟他抗辯沒有什麼用。(A10)

三、不適任志工團體的淘汰機制

對於監所內部的志工團體，根據受訪者表示，大部分的都不錯，都是存著作好事的心過來。受訪者表示，雖然他們沒有拒絕過志工，但不免有一些沽名釣譽的團體，透過輔導達成自己目的，或是其他作法不恰當的團體存在(A2、A3、A4)。的確，有些志工會造成收容人反感，而產生反效果。舉例來說，有些宗教團體會要求收容人要念什麼經，這樣的作法可能就是太恰當。然而，「請神容易送神難」(A2)，對於不適任的志工或團體，如果要將一個志工或是團體換掉，往往會受到相當大的反彈。

A8表示，雖然經過篩選，但仍有些志工會替收容人挾帶物品、打電話，還有一些假借宗教招搖撞騙的情事發生，所幸這些事件都只是少數。

很多志工的違規行爲，並非故意違規，而是在不瞭解制度與規定的情況下，且出於幫助收容人的情況下而進行。對此，C7則強調志工訓練的重要性，認爲應該給予志工完整的訓練，同時監所應該盡到預防與告知的義務。

A4表示，目前有許多的志工團體會透過關係想要進入監所進行輔導。他認爲應該建立一套過濾篩選機制，並配合檢討機制，或是編列預算，以聘請兼職專業人員進入監於輔導，才是確保輔導品質的最好方式：

志工團體雖多，有時也會利用輔導達成自己目的，或透過關係想進入監獄輔導。故最好的辦法是過濾評估，每年重新檢討適合度。另一方法是設法編列預算，引進或聘請兼職專業人員進入監獄輔導，這樣可以確保輔導品質，且補充監獄內教化人員之不足。譬如，我自己就會透過各種機會找尋大專院校相關系所的研究生，進入本所輔導收容人。(A4)

D2亦表示，應該透過一年一聘的制度，將志工聘任的制度化，以利篩選與淘汰不合適的志工團體或個人。E5則表示，他們監所已經有一套志工聘任流程，對於不適任的就不再續聘：

志工的考核大家都沒有提到，我想提一下自己的淺見，我們監獄就訂有志工的考核流程圖，包括常態考核跟隨時考核，我們對不適任的志工，像是違反規定的就不予續聘，我們有一個考核流程來去除不適任的志工。(E5)

D1認爲，對於不適任的志工或團體，應該是給予立即停聘，而非等到年度審查才停聘。其亦表示，這需要透過規範來進行，監所或矯正單位必須要有一套聘任志工團體的作法。B6則提出不同的觀點，認爲應該用非正式的方式善意淘汰，比較符合人性：

*我自己的認知，我是不贊成用正式的用考核，我還是比較傾向用善意的合作關係，透過 *informal* 的方式去作淘汰，應該比較符合人性。*

(B6)

然而，C10則提到，儘管有淘汰機制，但若沒有數據資料或是當志工有背景時，要淘汰他就不適那麼容易：

我們要淘汰他，可是我們在整個的考核機制或者說考核過程裡面，事實上沒有留下一個很完全的數據資料的情況之下，那你要去淘汰他時可能並不是容易，或者是說這個志工他有某些背景或關係，他可能透過民代的關說去跟法務部施壓說他希望繼續留下，我想這是個最大的困擾。(C10)

四、媒體與民代壓力

對於媒體與民代的壓力部分，可能造成對士氣的影響以及工作量的影響，或是外界對於監所工作的誤解。A10表示，對他們來說，比較難管的受刑人都是有特權的類型。他表示：

比較難管的都是有特權的類型，會有特殊的影響力進來影響我們的管理時，像是民意代表的關說，這比較是我們的壓力。(A10)

A12亦提到關說的問題，認為這是民代最壞的示範：

關說真的是中華民國最壞的制度，明明監獄行刑法有規定接見次數，為什麼立法委員打個電話或申請一下，就准了他的增加接見。這真的是最壞的制度。特權這一點真的很糟糕。這樣哪算什麼選民服務？(A12)

C6則以自身經驗，提到因為沒能接民意代表的要求辦理特見而受到的壓力：

過去我曾經遇到一個民意代表要在星期六下午辦特見，我就跟他說下次不要再這樣，因為我們星期六下午是不上班的，那民意代表就說我星期六下午是為民服務的時間，你有時間我沒時間，所以我就拒絕了，之後法務部的電話就下來了，所以這個是要看你如何去拿捏尺度。(C6)

其他的部分影響，對他們來說不算太大，大部分的都是由上層主管

處理與對外發言：

民代或媒體對監所工作報導有誤，都會影響同仁的心情，導致周遭親友對此工作的誤解。(A4)

會啊，但這應該跟我比較沒有關係。媒體壓力女生單位還好，但我應付幾次媒體的經驗就是覺得怎麼事實出入這麼大，根本就是自己亂編的。……像我們算是幕僚，對外是由副典獄長出面。但幕僚就是要幫忙解決問題，妳可能會因為小小的問題要準備許多資料或發新聞稿之類。是還好啦，我們這邊沒發生大事件。(A1)

A6表示，媒體錯誤的報導，會影響到的通常是對監所不瞭解的民眾，而投以異樣的眼光。但對於知情的親戚朋友，通常影響較不大。因此，對於此類的評價與頻論，但他們會選擇以不理會的方式來處理：

媒體的報導還好啦，會影響的都是不了解的，然後投以異樣的眼光。像親戚朋友知道狀況的，也不會單憑一個報導就說影響到對你的觀感，朋友間的相處畢竟不是表面的，應該不會因為一個個案而影響到對你的觀感和對整個監所的觀感。媒體所能影響的應該就是對監所不了解或一知半解的而投以異樣的眼光，這部分我們就不去理他。(A6)

A11表示，即使邀了媒體人參觀監所，還是很難改變他們對監所的頻論，因為對於監所的報導，如果不黑暗，好像就沒有觀眾：

只是社會上對監所的消息都很負面；假設是正面的又沒有人要看，好像監所要多黑暗才有觀眾。媒體都作了不實的報導。民眾的理解都被誤導。有時候我就想，每次監所參訪都有邀請這些媒體人，但他們一定要聳動的講到幾十年前的狀況，好像不這樣講觀眾會轉臺一樣。(A11)

然而，媒體的氾濫，的確也造成監所管理上的困擾，A1指出，有些收容人有時會說「我要叫家裡投書蘋果日報」，其認為這也是因媒體而產生的亂象。A10表示，對於誣告亂控的影響，主要還是要看典獄長的處

理方式。當長官不願意看到這樣的情況發生時，中階主管就有壓力要把事情處理掉：

*就是我說的誣控濫告的，他們現在不玩威脅那一套，都是直接書狀寫好了要你跟他談，談妥了才會撤回。這就看機關長官的作為，我不跟收容人談條件，但收容人都告典獄長，典獄長就會要我們去處理，有的長官就是不願意看到這樣的情形，要你一定把這處理掉。
(A10)*

然A5表示，媒體對於監所的報導，多呈現污名化的情況。既使在目前管理員數的素質已經大量提升的情況，媒體仍會以「獄卒」來稱呼監所的管理員。此外，電視名嘴對監所的描述，也多是過去20-30年的情況，與當前的情況並不相符：

他們都講獄卒獄卒，我看了很討厭，其實我們這邊素質都很高，很多管理員都大學畢業，國家考試過來的。第二個，有些名嘴都講說監獄裡怎樣怎樣的，那都是二三十年前的事了還套用在現代的狀況。還有像是法務部、矯正學會，我們的長官都不替我們去澄清。我們叫管理員阿，為什麼要叫我們獄卒給我們汙名化。(A5)

我覺得很有偏見，現在的狀況根本不是那樣，我服務了三十年，三十年前我們還用「犯人」這個稱呼，現在都講「收容人」。以前進來都是先打腳底板，先打一頓再說，像演電視那樣，你路過不跟著一起打還會被認為是不合群。現在不一樣啦，現在不能打不能口出惡言，他們都會告會申訴，風氣已經改變了。(A5)

或者像一些談話節目，他們講的監獄情況都是渲染，我們的親人朋友會為我們打抱不平，我們的同仁也是會感到低落。(A10)

五、民眾對監所的錯誤認知

當問到大眾對監所工作的看法時，A10表示，外界對於監所工作負面的觀感還是大過正面。A1提到他不會特別跟別人講他的工作，但也不

會特別迴避。但他認為，目前大家對矯正界還是很誤解的在以前的黑牢、獄卒等概念，這是他個人覺得很感冒的部分，此一部分與A5的看法不磨而合。另外包含職代來面試時，他們也都會以為是來黑牢工作。他認為，外界的觀感仍需要加以扭轉。

A11表示，媒體的錯誤報導會造成民眾對於監所的錯誤認知。A7利用「過牆效應」說明外界對於監所的認識。他表示，收容人在監所圍牆外逞兇鬥狠，但進了監所後，因為媒體與電影渲染的緣故，會被說成窮兇惡極的，不再是這些收容人，反而是管理員。即是在現今監所制度比較透明的情況，一般人對監所仍存在負面的印象：

應該說，有一個「過牆效應」，這些收容人在圍牆外窮兇極惡，進來監獄後被覺得窮兇極惡的反而是我們。以前戒護科放假在走出監獄前，都是把制服脫了再出去，不敢穿制服出去。因為營造被打壓形象的換成收容人，特別是在陳情時把自己說的多可憐多麼被打壓，但實際上現在監獄都是照著制度在走，最後被汙名化的就是我們。一方面監獄是個封閉的環境，外界沒辦法了解，再來就是媒體與電影的渲染，感覺好像我們應該都比收容人還兇惡，早年我們很多同事出去會不敢穿制服，社會觀感也不好。早年的監獄制度是比較沒那麼健全，但是86年以後其實監獄制度是很透明化的，但還是擺脫不了一般人對監獄的觀感，因為我們這邊是看不到的世界，對外界而言很神秘很黑暗，充滿詭譎的色彩，一有點消息就被講的風聲鶴唳。所以同仁間比較不喜歡主動去講自己在監獄工作，除非是比較好的親友。(A7)

A5表示，過去他加入監所服務時，家人在一開始並不認同。加上剛加入時看到一些內部不法的行為，有許多人因此而離開。其表示之所以留下來而沒有換工作，一方面是因為沒有其他專長，另一方面則是由於薪水的緣故：

從開始的時候是爲了生活不得不作這個工作，作到現在他們也都認同。我們靠這樣的薪水養家養小孩也是很足夠，我剛畢業時到北所，看了一堆歪哥的事，有的人看不下去就離職了。我沒辦法啊，爲了

工作，我就想我作我的就好，也就一直到現在了，還好啦。……（換工作）沒有想過。一方面沒有其他專長，我也作了這麼多年，是我熟悉的。像我家在臺北啊，我太太小孩都在臺北，我為什麼寧願在這裡？因為這邊環境比較單純。（A5）

如同A5一般，A6表示在其剛加入監所服務時，由於家人對於此份工作的不瞭解，因此產生許多疑慮，然隨著工作的過去，家人也都覺得此份工作與一班工作並無太大的區別：

家人在畢業那時候對這個工作真的就是擔心，擔心說這個危險性，擔心說這裡是像一個大染缸一樣，你去了之後好好一個人會不會被染成其他顏色的人，可能剛畢業剛踏入這一行多少會有點擔心。現在家人兄弟姐妹看這個工作就覺得很正常，除了要值班以外，其他跟上班族也沒什麼差別。應該也還算是正面的看待。（A6）

A8表示，外界對於監所還是存在負面的看法，而給的正面回饋太少。其表示，電影或電視對於監所多事負面的報導，而政府對於揭開監所面紗的事情，好像也不太關心，過去僅有陳定南部長進行過努力：

我們付出的心力跟外界所想的所看的，給我們正面的回饋太少，都是負面的回饋，我們只能搖頭嘆息而已。我是覺得，沒有人為我們講話，沒有人為我們發聲；矯正協會也沒有這個功能，參加的人意願都不高，老實講，沒有在為同仁謀什麼福利，也沒有在為同仁付出，沒有。只是繳個會費，開個會，玩一下，事實上沒有什麼意義，沒有實質功能。沒有有人在為我們監所界的人員爭取福利。大家都把我們當牢頭、獄卒，都是在吃犯人啦。有關監獄的電影情節也是，除了綠色奇蹟以外，都是負面的，事實上綠色奇蹟電影的情節幾乎天天都在監所上演，但沒得到迴響。不過我們的待遇跟其他行業比起來還是算不錯啦。不過社會觀感對我們正面的評價太少了啦，歷屆部長都想作，像陳定南部長就一直在作揭開監所神秘面紗的事，這部分作很多。（A8）

六、對處遇成效不能只考量再犯率

在對處遇的看法部分，A10與A12均表示，外界對於出獄後就不能再

犯的期待，是一種不合理的期待。A2認為處遇有沒有效，不應該是僅看其再犯的情況。再犯率的高低，不是只有單靠監所可以控制，還要看收容人出獄後的社會支持情況：

現在社會上都沒有好好去關注這件事，矯正署常被監察院說戒毒工作作的不好，再犯率那麼高，但這些都不是單靠監所可以作到的，應該還要去看出獄後的觀護制度等社會支持的問題。有時候我們就啞巴吃黃蓮說不出來。我們的處遇有沒有效應該要看同學出去後他能支持多久、掙扎後又再吸毒的程度，而不是用「她又吸毒了」來看。(A2)

A1也表達相同的觀點，認為不應僅僅評估再犯率，而需要觀察收容人在監所內參與情況：

再犯率雖然重要，但外在環境亦有影響，是監所無法控制之因素。故不能僅僅評估再犯率，也需觀察收容人在監所內之參與情況以及是否符合其需求。舉例而言，有時舉辦懇親會，兩個互不說話的夫妻會因為子女在監所前來面會，可以觀察到逐漸開始互動，打動收容人，當收容人跟主管或管理人員簡單表達謝意，且看見收容人在那一剎那的感動時，教化輔導人員即得到極大的回饋，日後到了社會，即使面對複雜的社會，無法堅持下去，也不能否認當時教化輔導時曾經有過靈光一閃的感動與改變。(A4)

A5與A9表示，目前的假釋制度並沒有一套讓人信服的作法，假釋制度也不明確，其建議應該要有一套明確的制度，以健全假釋的審核。

A8則提出醫療之問題。目前該監所面裡的醫生待遇太低，導致沒有專業醫生或駐監醫師。然這樣並未節省監所整體的成本，因為如有事件發生，會造成相當大戒護人力的浪費：

醫療問題啦，戒護、教化、假釋都不是什麼大問題。醫師的待遇太低了，沒有專業醫師、駐監醫師進來，我們以前一天到晚三更半夜在急診，連CPR都是，因為沒有醫師在啊，我們不敢冒險，這造成我們戒護人力的浪費很多，法務部又沒辦法為醫師爭取更高的待遇，哪個醫師願意來衛生科當個衛生科長？(A8)

七、對矯正署的期待正面但保留

受訪者對於矯正署的期待，都抱持著正面的想法，至少認為有一個專責單位負責，在工作執行與業務推展上，也較不會有困難。

當然是會有期待啦，我之前在矯正署待過，我也知道很多事沒有人力就是作不來，光要應付公文就沒時間。當然也希望矯正署的成立可以讓裡面的人腦袋能放空規劃一些事，而不是被事情追著跑。甚至可以去檢討一下我們現有是不是有哪些東西是可以廢止掉不要再沿續下去作的。(A2)

A11則對矯正署提出許多建議，包含改善監所擁擠、改善人事鬥爭、技能訓練等等：

第一個是擁擠的問題，蓋監獄也不是辦法；另外是人事制度的問題，人事要能整合；再來是好好的教化收容人，不要好像只是過一天算一天；還有技能訓練的問題，監所的作業幾乎沒有用，只能讓他們養成勤勞的習慣。技能訓練都是去考證照，但不是每個收容人都拿的到證照，政府也沒有這麼多資源。一個受刑人要拿到中餐證照，要投入近五萬塊，還有場地、設備都要檢驗合格。我認為我們不要用證照的方式，而是作基本的短期訓練、讓他有專長，你有謀生能力才能假釋。監獄的訓練不見得要採證照制，那個門檻也沒有證照制那麼困難。所以說職業訓練為什麼說訓練完他們出去後不去作？因為太辛苦了嘛！除了職業能力之外，職業觀念的矯正也很重要。監所要檢討的是說有沒有給他職業能力，比較務實的作法，不是給他證照。

然A3則持保留看法，認為改變可能不大。雖說人員可能會有流動，但由於總額被管制，不太可能會產生重大改變：

坦白講期待不大。但會希望說像社會形象啦，或是說是不是能夠說明一下成立要幹麼，像基層同仁就不是很清楚，像成立之後人要到法務部工作啦，人力人員就減少啦，有些職等因為從中央機關變成四級機關，像科長部分就會降低。那我也跟同仁講，成立署之後主任管理員與管理員的比例會拉高，升遷上比較多的同仁可以受惠。

對人力流動的問題可能有幫助，但總額是被控制的，不太可能會改變。(A3)

A6 表示，未來矯正署應該多重視基層的看法，讓基層的同仁可以感受到上面的關懷，這樣，在未來政策的推動上，他們也比較會積極參與。

第五章 結論與建議

第一節 當前矯正政策與管理問題診斷

本節根據問卷調查分析結果、訪談、焦點座談內容，以及比較美國、英國、澳洲、日本獄政管理政策現況後，綜合我國矯正機關輸入成本、管理過程，以及最後產生之成效，本研究認為可以簡單的給予以下評分：以目前之矯正機關人力、經費之條件，維持監所內收容人安全成效頗佳；保障收容人與管理人員身心健康勉強及格，但矯正再犯成效則不及格。造成這種結果的管理機制與政策主要問題有六大面向：

一、人力與經費不足，分配不合理，南北流動失衡

首先，監所預算與不符合性別收容人之比例，女性收容人占約 10%，經費卻僅占 5%。另一方面，每年收容人逐年增加，預算卻逐年下降；人事預算為主要支出，而教化相關預算不足總預算之 1%。其中又以外役監與女監最為嚴重。

其次，收容人與監所職員比為 9：1，但收容人與戒護人員在某些監所更高達 20：1。在教化人力上則更為短絀，在一般監所方面，每位教誨師需負責 352 名收容人之教化責任。

第三，根據訪談與焦點團體會議後，本研究也發現監所管理人員國家考試中，中南部占八成以上考生多，加上北部監所勤務較重，有時會被迫取消休假、強制加班，且加班費有上限等，導致一旦考上分發至北部或東部監所，均急於調回家鄉，故北部、東部監所人力流動大，常需以約聘人力替代，或不斷訓練新人，造成管理上的空窗期。另一方面，中南部監所因為流動率小，管理人員在一監所服務時間太長，形成小團體或次文化，抗拒任何變動或改革，也造成管理上困擾。

二、管理人員不滿福利與老舊不足之監所安全硬體設備

問卷調查分析結果顯示基層管理人員最擔心為工作安全上之問題，

其中最明顯的是安全設備不足、不夠精良、過於老舊。

雖然基層管理人員對於收容人大多持正面態度，但仍有約 3 成的管理人員工作時不具同情心，或認為某些收容人不需當人看待。

基層管理人員多數對工作是滿意的，但認同感很低，且對工作付出與回饋的評價上，則覺得工作好像越來越多，且常沒有足夠的資源與時間完成任務；對於所做的工作量多數受訪管理人員覺得並不合理。且他們認為主管考核工作表現時，除了工作相關因素外，非工作因素也占相當的重要性，例如：人際關係、年資、長官個人喜好。且薪水及福利不夠完善，也沒有升遷管道。

另一個困擾基層管理人員的管理問題是如何面對頑劣收容人、收容人過多及發生安全事故之壓力，這也是排名前三名之基層管理人員壓力源；此外，管理愛滋病收容人也是管理員重要壓力源之一。但不能幫助收容人對於大多數的管理員而言不算是壓力。

管理人員的另一個壓力則是外部媒體對職業負面報導。只要沒有被媒體報導負面新聞，在一般民眾心中的負面形象，對管理員來說不算壓力。

三、收容人作業金過低，職訓參與者極少，教化只是裝飾品

收容人普遍希望監所能夠培養其未來回到社會後的謀生能力，而非僅僅是單純代工，或虛有其表的教化活動。但目前矯正機關所屬各監獄作業種類多為單純代工性質，且勞作金相當微薄。職訓資源嚴重不足，僅有不到 15% 受訪者參加過職訓課程。

收容人作業金過低主要原因在於：1、受刑人人力素質普遍不佳。2、受限於監所環境（空間設備、戒護需求、監所作息等）無法從事高附加價值產業。3、依犯罪被害人保護法第 4 條規定，監所作業金必須提撥部分作為犯罪被害補償金，現況提撥比例高達百分之五十。由上述三點可知，作業金過低的原因或有受限於監所性質（人力、環境）、或因不當的政策指示（將作業金提撥犯罪補償金無異是使其他未造成損害的受刑人連帶承擔犯罪補償義務），造成監所內僅能從事與營利無關的代工作業，

以及在「一監所一特色」口號下，創造示範性的少數自營產業等作業現況。

教化活動方面，監所最普遍、覆蓋率最高是宗教教誨，編制內的教誨師在人數嚴重不足，調查結果顯示曾經與教誨師互動過的比例不足二分之一。

四、收容人不清楚假釋標準與被駁回理由

在監收容人假釋被駁回比例超過五成，但女性及愛滋病收容人被駁回比例僅兩成左右。且假釋被駁回之收容人大多不知道原因，即使知道原因也不滿意。多數本國籍與外籍受刑人都對假釋制度不甚滿意。外籍受刑人更自覺假釋比臺灣人更難。

對於假釋由獄方提出及假釋標準所感受到的合理程度會因收容人經驗影響，沒申請過或尚在審理中之收容人有較樂觀的態度，認為規定較為合理。女性收容人認為假釋申請標準合理程度高於男性收容人。

五、特殊收容人之需求仍待改善

約三成愛滋病收容人認為管理人員擔心會被傳染愛滋病。對於是否被歧視約五成受訪者沒什麼感受，但仍有兩成受訪者感覺到被管理人員歧視。大多數收容人認為應增加預防教育及做好愛滋病收容人之隱私保護。

另一個比較特殊的是女性收容人攜子入獄問題，需要攜子入獄之收容人表示如果有人照顧，則不希望攜子入獄，但更不希望社福單位介入。收容人也認為目前監獄之小孩活動空間、飲食、托育與醫療問題缺乏，因此攜子入獄並非一個好的政策。

外籍收容人在語言上顯有障礙，但高度為監所管理所忽視，他們認為床位過少、過渡擁擠，與家人通訊接見困難重重，假釋規定不清楚，甚至比本國人更難，這一部分也從未列入各監所新收外籍收容人之應注意協助之事項。

六、監所所知之違規與戒護事故少，但投訴率僅 15%，欺凌事件黑數高，再犯率逐年上升

以目前輸入資源而言，如此少量的違規與戒護事故可說是相當不容易。但曾受欺負者多數認為投訴無法解決問題而沒有投訴，這意味著存在著相當可觀的違規與戒護事件。

本研究發現收容人圍牆內違規事件之特色上，第一，違規發生受季節與超收率影響，夏季的違規率最高。雖 2007 年減刑有助於減少超收進而減少違規事件的發生，但是僅有短暫效果。第二，身心障礙收容人有違規或接受懲罰紀錄比例最高，女性一般收容人與愛滋病收容人最低。第三，不當管教雖罕見但仍舊存在，例如：有的收容人反映『有的主管會找囚犯打不聽話的』、或『關進違規房亂打』。

矯正機關目前在表面上戒護人員仍可掌控目前的狀況，但其所承受的壓力以造成潛在嚴重的身心健康的危機，在夜勤戒護人員更為明顯。這可能會進而影響戒護人員與收容人間的互動。

再犯率方面，2000-2009 年新入監收容人中，再累犯比例由 47.54% 逐年升高至 67.32%。

七、小結：我國矯正政策之成效展示在隔離（剝奪自由）更多餘教化或矯治之目標

從以上分析結果來看，整體而言，矯正機關管理成效尚可，但以政府願意投入矯正機關之資源與心態來看，本研究認為政府矯正政策目標約略只想讓監所成為隔離犯罪人處所，剝奪收容人之自由為目標，並不期待其具有矯治犯罪或減少再犯之效果。換言之，我國矯正政策若一向強調戒護與教化並重，以目前之資源配置與管理實務來看，口號多於實踐。

我國歷年矯正政策一向強調戒護第一、矯正優先，蓋矯正機關內若無法保障收容人與工作人員之安全，教化活動不可能推動，更不可能達成預防再犯之目的。另一方面，將資源人力大量集中戒護安全，可能高度稀釋教化資源或忽略教化工作。一個國家即使能確保安全的監禁環境，若缺乏教化更生工作，想要改變收容人，協助復歸社會難度甚高，終究可能仍以再犯收場，落入進出矯正機關的惡性循環。因此，本研究認為戒護與教化並重，若無實際合理的資源與人力配置，只是政策口號。

第二節 矯正政策與管理機制改進建議

行刑的三大領域是教化、作業以及戒護，而這三大領域的活動均與累進處遇制以及與累進處遇制度密切連結的假釋制度相關。以下將依序逐一說明本研究計畫關於教化、作業以及戒護方面的建議，並將這些建議整合到假釋制度的改革，使得改革後的假釋制度能夠成為行刑活動的基盤。除此之外，本研究另建議更加開放監所，除了使監所行刑社會化，活化日益僵硬化的行刑活動外，另能透過監所外的外部監督，減輕外部對於監所的疑慮，進而願意提供資源以利行刑的進展。

當然，以目前人力吃緊以及分布不均的情形而言，任何的建議最終都會化為泡沫，所以有關人力的配置、增額以及活化方面的困境解決方案，更是監所行刑改革的前提。

一、人力

首先是人力問題，澳洲各省的收容人與管理人員比約 2.5:1，英國 3:1，美國 3.3:1 鄰國日本 4:1，我國為 9:1，若精算到戒護、教化人員比，臺灣之比例分別為 20:1 與 352:1，我國與四國人力比相差實過於懸殊。

以這樣的人力，管理六萬多的收容人，且收容人數還在增加中，卻少見重大安全事故、收容人抗議、管理人員沒有嚴重之操守問題，我們監所工作人員抗壓力甚高，表現甚佳。

觀之其他國家獄政，鄰近的澳洲曾經因為監所過渡收容、工作壓力大，導致監所人員罷工，重大影響了收容人的權益。美國也曾經因為過度擁擠，少數族裔收容人過多，管理不當，造成幾次監所暴動大事件。英國的監所管理人員攜帶毒品入監提供收容人之問題嚴重。臺灣獄政若從經費與人力數量之輸入成本，評估其過程與產出效益，可算是「物超所值」。但這種物超所值，是如何可能？無疑就是建立在長期忽略監所工作人員與收容人的需求而來。

本研究雖然對於目前矯正機關人力經費之極小成本，產出之極大效

益印象深刻，但認為社會苛責矯正機關教化效果差，犯罪人再犯嚴重時，應該先檢視政府投入的人力與經費資源有多少？而政府在檢討矯正政策時，應該同時考量輸入與輸出面。不能因為目前矯正管理人員工作表現尚可，而無視於人力不足問題。其中兩個成效下降的警訊：就是逐年上升的再犯率與很高的欺凌事件黑數。

再者，管理人員南北流動失衡問題，也是一大隱憂。我國進用監所四等管理人員之國家考試機制與訓練，比之英國、美國、日本、澳洲毫不失色，甚至更為公平，也因此，中南部考生擔任管理人員者比例甚高，加上北部監所收容人較多、勤務較重，多數考上後不久均請調對回家鄉，形成中、南部人力長期不流動，東、北部長期高流動的不對稱情況，對於管理而言，不流動與流動過快，都有其隱憂。

此外，官方資料顯示矯正經費花在更新設備的比例極低，配合管理人員表示頗為擔憂目前監所工作環境安全，設備老舊、不足、不夠精密，這顯示了矯正政策長期漠視研發、更新、採購先進之監所硬體設備（如為每位收容人裝置一個衛星定位系統辨識器），殊不知雖然硬體設施採購維修所費不貲，但是可以節省人力監視成本（特別是夜晚時間與死角空間），又可以減少錯誤率，其實是可以一舉兩得之作法。

於此，本研究針對人力部分之建議為：

立即可行建議：

以改善各監所宿舍、增加聯誼活動、優先晉升落籍在地之工作人員等措施，鼓勵新進管理人員落籍在地化，可以讓北部、東部的頻繁流動稍微紓解。

主辦機關：法務部矯正署、各地監所。

協辦機關：政府科技相關研發機關。

中長期建議：

1. 需修法強制規範收容人與管理人力之固定比例，至少至 6: 1。但因收容人的數量會隨著人口數、犯罪數、刑事政策浮動，故不宜以貿然

增加三等或四等監所人員之公務人員，預防未來收容人減少時，可能產生多餘人力。

若收容人快速增加，管理人力不足時，本研究建議兩方案：一是以約聘人力來補足不夠之管理人員；二是將教化、外圍安全戒護、作業、職業訓練等採用外包制度，委由其他部門如民間社工、心理、福利組織、保全公司或中小企業來承作相關業務。因為這樣的人力不同於大量晉用公務員的高成本，具有彈性，若收容人一旦減少，則可以適度精簡人力，不影響其工作權益。此部分的人力與經費，需由法務部矯正署針對未來監獄人口之增減精算後，向行政院人事行政局申請核定後，以三年為一期，進行調整。

2. 編列預算，研發、採購新的監視系統，可以大幅減少管理人員之成本。最後，基層管理人力流動率南北失衡情況，需制訂規範規定請調年限，在同一機關任職超過一定年限者，必須強制調動。但為顧及工作人員之家庭生活，可以分區（如北、中、南、東四區），並以同一區內監所相互調動為限，如此，可以解決長久不調動問題，也可以兼顧工作人員之通勤往返家庭之問題。對於勤務較重的監所，若一時無法增加人力協助，應該依照監所之不同，增加有差異之勤務津貼或提高加班費上限。

主辦機關：行政院人事行政局。

協辦機關：法務部矯正署。

二、醫療

本研究調查結果一般收容人監禁期間可能會面臨各種健康問題，特殊收容人醫療需求，以及加上本文前述臺灣矯正機關面臨的問題之一，全國 60 歲以上在監受刑人比例，10 多年來從占全體受刑人的 1.2%，增為 2.6%，沈重的醫療需求，亟需解決。

我國健保自開辦以來，監所收容人一直都被排除在政府醫療服務系統外，主要的問題不在於政策取向或爭議，而在於衛生署、健保局及法務部一直無法獲得收容人健保費要由誰支付之共識。根據衛生署在 2010

年的估算，若將 64,000 名收容人全數納入健保，估計一年費用需七至八億，相對於目前每年平均為收容人支出之三億醫療費用，超出兩至三倍之間。

在 2011 年 1 月 5 日，立法院終於三讀通過二代全民健保修法，修法後所有收容人均將與軍人同列為第四類被保險人，保費由中央矯正主辦機關全額補助（亦即法務部），但因為收容人行動自由仍受限制，故就診時間、地點、醫療機構授權由監所與相關醫療院所訂定規範。收容人納入健保後，可有效的解決矯正機關醫療資源不足、一般與特殊收容人（如愛滋病、老齡收容人）醫療需求之問題，但監獄要和哪些醫療院所合作，目前仍由法務部矯正署與行政院衛生署商議合作方式。

本文認為收容人納入全民健保，已經部分解決了一部分矯正機關醫療需求問題，但仍未解決掛號費、自付額費用應如何支付，以及收容人無法外出就醫，監所仍須設置醫療硬體設施，但目前監所醫療設施根本缺乏、不足或老化之問題。目前臺中培德監獄之臺灣唯一專門醫療監獄，設有醫療設施，但以收容人人數與特殊醫療需求來看，顯然不足。本文建議如下：

立即可行建議：

法務部矯正署應先在收容人納入全民健保後，研究未來兩年出現之醫療管理問題以及對收容人就醫情況改善之影響，作為未來提出矯正醫療政策之證據基礎。

主辦機關：法務部矯正署。

中長期建議：

1. 在北、南、東區各增加一所專門醫療監獄，設置適當醫療設施，並與附近醫療院所合作，提供醫護人員診療。
2. 編列預算支付收容人之掛號費用。經費來源或者由主辦機關全額支付，或由收容人作業金支付。

3. 自付額部分，由收容人自付，對於經濟困難者，由各監所設置急難就醫基金，收容人可申請用以支付特殊藥品之需求。

主辦機關：法務部矯正署，各地監所。

協辦機關：行政院衛生署。

三、教化

其次是教化的問題。雖然實務界都聲稱我國的監獄行刑處遇是「戒護第一、教化為先」，並稱矯正職員為「人性工程師」，但是事實上只要是稍稍理解我國監所內人事佈局的人都會知道，這些僅是口號而已。教化經費羞澀，加上作為公務員的教誨師不僅是人數異常稀少，而且事實上每天都忙於文牘事務（特別是假釋相關的文書作業），根本就沒有餘裕從事教誨的工作。在這種情形下，教誨工作幾乎都交予外部的志工一事，誠不超乎想像。

然而，以本文獲得資料分析結果觀之，志工所為的教誨工作極大部分都屬集團教誨式的宗教教誨，這或許是因為宗教師通常都是以改變人心、促進社會平和為職志，而讓社會秩序動盪不安的犯罪人正是他們要去處遇的對象，此外宗教師們又有無私奉獻的精神，並不會計較有多少的報酬或回饋，正適合沒有多少資源、經費從事教誨工作的監所單位。於此並不是認為宗教教誨不重要，事實上確實有收容人因為皈依宗教、改悔向善進而脫離犯罪生涯的事例，但這終究是種可遇不可求的事情。集團式的宗教教誨說穿了就是一種宣教活動，是種單方面傳遞善意的行徑，其間並不會存在太多的互動關係，與心理學中所謂的象徵性符號的互動關係其實仍是有一大段的差距。試問在學校教育的場域，是否有聽過對於經常違規的學子進行集團式宗教教誨的事例？教誨不外是一種特殊的教育，監所的教化工作大量引進宗教教誨以取代教育活動，其實就是一個異常的現象。

引起這個異常現象的原因不外是「戒護優先其他為次」的嚴峻事實。亦即，集團式宗教教誨正是具有教誨外形，但是又不會衝擊到戒護需求的活動。在戒護需求吃緊的現在，縱或暢談多元化志工的引進、改變教

誨師的工作環境或強化其教誨機能等，其實僅是緣木求魚。或謂戒護與教化是一體的兩面，監所內的職員每位都是教誨師，戒護中所養成的紀律與規律的生活習慣等，正是教化的成果。但是以戒護之實強賦予教化之名一事也未免過於矯情，事實上就是只有戒護活動而沒有教化活動，更何況長期的、沒有變化的紀律訓練，事實上會使得人們心智日益減退一事，亦是早已被現代行為科學所證實，以戒護取代教化的思維正是將收容人視為客體的管理技巧的顯現。監所內的中高階層幹部應該放棄將戒護視為教化的合理化機制，面對現實，改變現狀。

此外，目前各監所雖然有少部分配置在勒戒所的心理治療師以及社工，但由於其任務取向係配合煙毒勒戒的專家，故員額編制依法務部戒治所組織通則第 6 條所規定，可說是相當稀少（在收容人數 2000 人以上的第一類員額，臨床心理師為 10-13 人、社工師為 7-9 人）而一般監所只能用借調的方式利用這些僅有的力量。

立即可行建議：

短期內應該獨立編列教化預算，以教區為主，嘗試納入收容人的意見而引進各類的志工，在戒護人力許可的範圍內，從事人數較少或甚至個別的教誨，藉此減輕受刑生活過於規律化的惡害。這樣一來，可以提升教化效果，亦可依照特殊收容人之需求（如攜子入監、外籍、愛滋收容人）調整教化內容。

主辦機關：法務部矯正署。

協辦機關：受法務部矯正署委託之大專院校及各類非政府組織、各監所所在地之地方政府。

中長期建議：

應該考慮利用約聘雇員額，導入具有心理諮商或社會工作專長的人員，使其與三等監獄官配合，實施各類的教化活動。

主辦機關：法務部矯正署。

協辦機關：行政院人事行政局。

四、作業

我國的有期徒刑與一般先進國家（日本除外）不同，將勞動（亦即作業）視為行刑的強制內容之一。在無法改變這種法制的前提下，將監所作業納入國民經濟的一環，藉此活化監所作業一事，似乎是唯一的選擇。

如今我國監所作業的情形，可能比教化工作還要糟糕；作業科雖然有配置作業導師，但是不僅是人數不足，其專業技能的程度亦令人質疑，而收容人的素質不佳一事，更不在話下。在這種情形下，自營作業方面，除少數具有悠久歷史的作業（例如醬油、裁縫等）外，僅有在「一監所一特色」的口號下奮力創造出來的小型生產作業，不僅所占比例不高，其技能的層次也低；至於代工作業方面，一般都是電器插座、紙袋、金紙等的作業，不僅枯燥乏味，其毛利亦頗為低廉。當然，監所內也從事了與營利無關的職業訓練，雖然這與作業沒有直接關係，而較具教化的面向，但是正因為與作業沒有直接關聯，所以僅能以即將出獄的收容人為對象，以免受訓完畢即無用武之地。

如果說從工作中可以體會人生、從工作中可以感受到作為人的尊嚴，則對於我國監所作業的實際情況，僅能說這是一種磨滅人性的單純惡害。一個收容人每個月平均僅能獲得新臺幣五百元左右的作業金，實在是無法稱之為工作，而僅能視之為懲罰。若欲改善現狀，負責監所作業的矯正職員必須先改變心態，否則一句現在景氣不佳，即可排拒任何的改革。

本研究計畫，在監所能夠補足具有企業經營觀念人才（不拘泥於是透過現有人力的在職訓練，抑或利用約聘雇的方式引進民間人才）的前提下，提出以下的建議：

立即可行建議：

1. 不以景氣不佳為藉口（事實上，2000年後，臺商有回流傾向，而且若云景氣不佳，則所有中小企業早就悉數倒閉）的前提下，盡可能結合社區產業，提升代工作業的品質。

2. 重新檢視、整合各個自營作業的利弊，除展現地方的特色外，亦應極力避免監所長官輪調時，基於個人偏好而擅自轉變自營作業種類的現象。

3. 雖然在經費與場地的限制下，職業訓練的種類與規模會受到極大的限制，但是仍應避免使職業訓練與出獄脫鉤，並去除只有考取證照才算是職業訓練的單一面向思考，而使其與代工作業、自營作業相連接。

主辦機關：法務部矯正署。

協辦機關：行政院勞委會、地方政府勞工局。

中長期建議：

1. 須把監所視為一個企業體來加以經營，評估各地的代工需求，改變各地監所的作業特色，在與地方產業結合的情勢下（「職業訓練－代工－產銷」的一貫作業），可以避免與民爭利的批評。

2. 限縮自營作業的規模，盡可能在銷售方面委託民間業者為之，或採取官用制，直接銷售至政府單位。最後，重新檢視作業所得的分配，在自給自足的前提下，提升收容人的所得，藉此不僅是可防止收容人的監獄化現象，也可刺激其積極從事作業的動機。

主辦機關：法務部、監察院審計部。

協辦機關：與法務部矯正署合作之各產業工會。

四、戒護

戒護是監所中最為繁重也是最令監所工作人員沒有成就感的一環，縱或不斷被灌輸戒護也是教化的一環的概念，而且偶爾收到前收容人的訊息時，也會感到些許的安慰；但是單純的監視工作實在是無法令人產生職業倫理或對自己工作的認同感，甚且一成不變的、深具壓力的日常工作，也會造成身心的疲憊。特別是當社會與司法單位對於大部分無法於社會中正常活存的人們，透過其反覆的犯罪行為而將之長期拘禁於刑事設施時，矯正工作人員不僅是無法從那些收容人身上獲得精神上的回

饋，甚且會因為無法順利地指揮收容人遵守紀律，或令其處理一些自己的事務，進而多所抱怨，或突然發生暴衝的舉動（暴言或暴行；例如改變日本行刑史的名古屋刑務所事件）。

此外，因為在國家考試的程度上，矯正職員考科的難易程度較低，於是在公務體系下容易被視為是較低階層的公務員；再加上社會一般人不容易或甚至很難接觸監所，導致誤解監所就是關社會人渣的地方，不僅排斥收容人，連矯正工作人員也一起歧視。這種局勢會使得監所更加封閉，而不易接受外界的刺激、監督或建言。當一個弱勢團體管理一群弱勢群體時，管理的一方為了從頭就展現優越的態勢，其必然刻意貶抑被收容管理的一群，在封閉的環境下，創造起自我感覺良好的優越感，社會外界的壓力愈大、自我貶抑的深層心理壓力愈大，其愈需更低位階的人群來肯認自己的存在價值。在我國逐漸步入人工化競爭社會的世代，被標籤上落後者、失敗者的一群團體，在高牆內玩起小型的社會淘汰機制一事，並非無法想像，這也是本研究計畫所蒐集到的資訊表明出來的事實，有一群三十幾歲的年輕矯正工作人員已經陷入了這種循環機制中。

收容人覺得管理人員不尊重他們，而管理人員也認為收容人就只是社會淘汰機制下的失敗者；這絕不是在超額收容的壓力下所發生的偶發性情緒反應，而是一種特殊的社會結構下長期以來的壓力所產生的集團性反應。雖然有謂集團性心理機制並不是問題，若欲改變這種管理模式只要將服刑的關係改成權利義務模式，令雙方遵循法的指令去做，則自然可以減少這類的事務發生；另外，亦有論者認為必須加強矯正核心價值的灌輸，只要矯正工作人員能夠接受核心價值，其自然不會採取不妥的處遇態度。然而，不論是法制化抑或職業倫理要求，如果不改變集團性的結構問題，法與倫理其實僅是一種表象，壓抑的情境仍舊會存在，而雙方都無法獲得真正的尊嚴。

關於此點本研究計畫認為可以採行以下的立即可行建議及中長期建議：

立即可行建議：

1. 在無法減少收容人數的現在，若欲改善戒護人員對待收容人的態度，首先必須減輕其工作負擔，讓他們能夠有餘裕接受矯正工作者與收容人間的新關係，也比較能夠落實本來即容易流於口號的「專業、熱忱、公益、關懷」等核心價值。而工作負擔的減輕方面，只有兩種措施：其一是增員，另一則是以機械替代人力；在增員不可能的情況下，似乎只有增強機械的監視能量一策始有可行性。所謂的電子監控，一般都會認為這只是監視器等被動的監視裝置而已，其實不然；法務部矯正署應該多訪視歐日等先進國家的電子監控裝置，甚至參訪國內一些先進精密工業廠房中的設備，如此應該就會理解何謂互動式的電子監控設備。法務部矯正署可以先試辦一所電子監控的模範監，嘗試錯誤後，再行擬訂全面性的改建計畫，畢竟設備的建制與維修費用終究是遠低於長期僱傭人力的花費。

主辦機關：法務部矯正署

協辦機關：各地監所、研發機關如中山科學研究院。

中長期建議：

1. 須改善收容人的儀表，放棄侮辱以及防止逃亡意涵異常濃厚的服飾、髮型等，藉此維護收容人的自尊。
2. 應積極進行監獄行刑法等法規的修訂，盡可能將行為規範予以明訂（特別是違規的種類與相對應的懲處），以利服刑關係的權利義務化。最後，應該在法治的基礎上，從事行刑環境的社會化，不僅是被收容者與管理者間關係的社會化而已，監所本身亦應打破保守的高牆，積極改善與社會的關係，並虛心接受社會的監視與批評。

主辦機關：法務部。

協辦機關：法務部矯正署。

於此應進一步說明的是，上述的戒護改善計畫，係以階段制下的法

定假釋制度為前提；亦即區分處遇階段及收容機構類型（全然剝奪自由、半開放、開放），以有效、合理分配戒護資源，這將有助於因應現階段繁重的戒護業務及人力不足的問題。在全然剝奪自由的處遇第一階段，以較少的戒護人力搭配互動式的電子監控設備管理，將人際關係的重建於第二階段、第三階段開展，亦即將主要的戒護人力投注在受刑人與社會產生互動聯結的處遇後階段。相較於第一階段的剝奪與單純監視，後階段的戒護管理技巧，則有賴於人與人的互動所產生的信賴與羈絆，以因應受刑人再社會化的需求。

五、假釋

以上無論是教化、作業抑或戒護都是在結合累進處遇與假釋制度的基盤上加以運作，在升級以及假釋都是由官方片面決定的思考下，這個制度的運作即是一種國家的恩典。我國的實務界似乎都不顧及國外的發展，一直不肯重新檢視這個制度的缺點，反之一味地將這個制度的運作當成激勵收容人服從的誘因，強調如果廢除了這個制度，將無法管理整個的監獄行刑。換言之，實務家把累進處遇制的晉級與假釋的許可當成是戒護的最佳利器。

假釋制度原本是在近代之初，英國將犯罪人流放到澳洲，為求管理囚情而開發出來的制度。當時的情況是將被流放者分成數個等級，當收容人從事善行累積一定額度的點數後，即可升級，升級後可以獲得比前一級更為優渥的待遇。這被稱為點數制，而最後一級即是釋放到監所外，但是不得回英國本土。英王會視情況授予其一些土地，讓他能夠在澳洲生活下去。

這個制度後來流傳到愛爾蘭，被稱為愛爾蘭制，進而順利地發展到全歐洲。因為監獄內的處遇內容升級是靠點數的累積，所以被定名為累進處遇制，而累進處遇的最後一級即是假釋，並配合上一一定的監督與更生保護。由此可知，假釋制度在開始的時候即是一種國家官方為了控制囚情的恩典。是否假釋一事，雖然一部分仍得靠收容人自身的努力，但是其並無權提出申請，而核准的機關亦是掌管行刑大權的行政機關。

第二次世界大戰後，一方面收容人的人權與待遇受到重視，而累進處遇制在收監的同時，必須將收容人置於最低的等級，剝奪收容人的基本權利或減少其日常生活必需品的供給（例如令其雜居於擁擠的舍房、限制接見以及通信的次數、減少其持有物品的種類與數量等），以便獲得更多的籌碼來掌控囚情，這顯然有違當時的人權意識；另一方面，美國亦逐漸獲得在行刑矯正領域的發言權，而其所採用的是比較人道的善時制，不剝奪收容人維持尊嚴所需的最低需求，只要收容人不犯規，則可以縮減服刑日數（例如服刑二十天折算一個月，在我國被稱為縮刑制）；於是在美國放棄矯正理念的二十世紀八十年代前，幾乎所有的國家都放棄了累進處遇制，而改採善時制。

善時制本是一種不犯規即自動縮短刑期的制度，當期限到了，則滿期釋放，與假釋制度是沒有直接的關係；但是假釋也是一種透過自由與剝奪自由的操控而掌控囚情的制度，於本質上和善時制並沒有太多的衝突。於是這兩者的結合，造就了現在最新型的行刑制度，亦即所謂的階段制。階段制是指只要收容人遵守監所的規則，則其可階段式地獲得與自由社會接觸的機會。換言之，收容機構被分成全然剝奪自由、半開放、開放等數種類型，收容人只要遵守規矩，則不僅可以縮短刑期，其亦可透過移監執行方式，轉換到更能夠接觸自由社會的監獄；當自由的剝奪程度減輕的同時，行刑機關會適度地按收容人所獲得的自由程度，安排其接受復歸社會時所需的處遇。這種階段制的最後一個階段即是在一定條件下的復歸社會，於有必要時，得將收容人收容於有門禁或其他特殊處遇等自由限制的更生設施，而這無疑是種變形的假釋制度－法定假釋制。

行刑理念與實務發展至此階段，為達成更生目的移監以及附條件的釋放等已經是收容人的權利，在判決的同時，收容人即已獲得這個權利，除非其自行放棄，不然行刑機關是不得任意剝奪。換言之，這是附加在剝奪自由的司法決定中收容人的權利，行刑機關根據收容人的服刑紀錄而剝奪這個權利時，其決定會受到司法的再度審查。更明確而言，這不是國家透過行刑機關賦予收容人的恩惠，而是一個犯了錯的人所擁有

的、最基本的社會復歸權。雖然至今仍然沒有任何國家將此權利予以入憲，但這是一種趨勢，若非我國監所過於封閉、保守，不然這本來就是個難以阻擋的趨勢。

我國的刑事政策已經走向兩極化，法定刑以及法官量刑只會愈來愈重，收容人留在監所時間愈來愈長，在國家不太可能再蓋新監所的情況下，現行制度僅有隨機的假釋以及平頭式減刑措施可用，不僅不公平、易受質疑，而且也無法即時改善監所過度擁擠的狀態，甚且容易滋生暴動契機；退萬步言，縱或不起暴動，在人權高漲的現在，往後已有違憲之虞的累進處遇以及假釋決定為標的的司法訴訟應該是在所難免，不僅浪費司法資源，亦會令矯正職員整日必須出庭應訊，忙到無法處理真正的行刑處遇。據此，本研究計劃建議廢除有違憲之虞的國家恩惠型累進與假釋制度，改採機械式縮刑的善時制，並將行刑流程改成漸進式增強收容人接觸自由社會機會的階段制，以強化行刑的再整合社會化機能，預防再犯。

立即可行建議：

1. 法務部矯正署應該重行檢視累進與假釋的標準，除擬訂明確的評分表，且向收容人說明決定的理由外，並應規定各監獄的假釋審查委員會中，民間社會成員的任命必須透過如地方律師公會以及公益團體的推舉。

2. 關於累進的決定標準，現行的作法在晉級方面雖然有以教化、作業以及戒護的觀點所定的評分表，但是教化的成效方面，姑不論虛偽表現的可能性，事實上是否有達成教化的預期一事本來就是見仁見智，更何況基本上教化的成效其實主要是要看受教化者的自願，而不在於利誘；至於作業成績方面，每人的智能、體力不一，根本就無法訂下一個客觀的標準，與其利用升級或假釋來誘使收容人認真對待作業的要求，倒不如以改革作業後的合理酬勞來吸引收容人積極從事作業；所以真正能夠客觀評分的僅剩下紀律，而紀律不外就是不鬧事、守規矩。據以上所論，客觀的評分與升級決定，幾乎等同於善時制。

3. 假釋決定標準方面，則比較困難，除上述的懊悔實據外，另會考量諸如社會觀感、犯罪嚴重程度、再犯可能性以及社會內的羈絆等要素，這些都是很難量化的要素，不僅具有相對性，而且也容易流於恣意。相對性、恣意的可能等，正好是恩典式假釋的真諦，亦即行刑機關透過了不告知對象具體決定理由的權威性決定，展現其支配收容人的地位。如果無法量化，也無法向收容人具體說明拒絕理由的話，則應該放棄這些曖昧的標準，走向法定假釋制度的一途。而再犯可能性的降低、社會羈絆的再建，與社會的和解（所謂修復性正義）等，這些都不外是讓假釋者與社會接觸後，大家一起合作來努力達成的目標。

4. 關於假釋審查的問題。現在監獄內的假釋申請審查機制雖然已經不似以往只有內部審查，但是外部委員的選任都是任憑監方為之的情形下，有外部審查委員加入的審查會不僅是容易受到監方的誘導，而且容易成為監方拒絕提報假釋的擋箭牌。此外，由於假釋審查的案件對象及評分往往取決定獄方所提供的資訊，在欠缺與受刑人實質接觸的情況下，外部審查委員的審查過程，等同實質上是在獄方主導之下，外部審查委員只能就「重點」（尤其是所犯案件是否重大）加以審查，僅駁回少數申請案件。所以應該強化外部的自主性，一方面可以提升客觀性，另外一方面亦可強化監所與外界的正常交流。至於法務部矯正署內的核准機制，因為並沒有設置如同各地刑事設施的假釋審查委員會，所以其審核應該僅具書面消極審查是否有判斷誤失或調節各地方監所寬嚴程度的機能。如今核准率僅有兩成，且不告知任何駁回申請理由的慣例，應該立即加以改善。

主辦機關：法務部矯正署。

中長期建議：

1. 變革的規模則比較大，而且牽連頗廣；以我國現在的情況而言，任何虛與委蛇的改革方案都是無效的，必須下猛藥。首先必須透過反毒政策的改革，減少監所的收容數量。在持續進行反毒的宣導與教育的前提下，應該全面性地將吸毒行為全面除罪化，並由社福單位、醫療單位

以及警政單位接手吸毒者的監控與處遇。

2. 在減少一半以上收容人數、法務部矯正署得順利地按收容人的需求而調配其收容的監所後，法務部矯正署應該著手區分偏遠型監獄與都會型監獄。偏遠型的監獄基本上是個閉鎖性的監獄，在利用遠距通訊的器械讓收容人不至於與社會脫節的前提下，其處遇內容偏向於集團教誨、勞力密集型加工作業或其他具有地方民俗特色的自營作業。反之，都會型的監獄則可依據其規模設計成半開放或甚至開放性監獄，利用電子監控設備取代嚴格的戒護（行刑社會化的一環），並強化外出就業或就學的處遇方式；於其內教化處遇的內容會偏向個人諮商，而作業形態大體上亦是與民間企業相結合的代工產業或職業訓練，藉此可以增強收容人與社會再整合的能力。收容人會依據其縮刑的程度（亦即，服刑階段的進展），移監到適合的監獄，接受適當的處遇。當然，其後亦應有假釋期間的處遇，不過這不是本研究計畫的處理範圍。於此僅能附加一言，亦即當更生保護（不論是法定抑或任意的更生保護）的取向是委由檢察官來裁奪時，行刑的最後一環即會毀於一旦。

主辦機關：法務部、行政院衛生署、法務部矯正署。

七、外部監督機制

以上以縮刑制為本說明了階段制的內容，藉以表達本研究計畫的建議。不過，這些都是以法務部矯正署為行動核心，期待其能夠自主性地改善其行政效能的前提下，所為的建議。矯正機關本來就是一個動輒趨於保守的單位，甚難期待其能有大刀闊斧的改革，不過以往其受制於法務部高層，所以會經常性地遭逢一些無釐頭的上級指示，而迫不得已進行活化自己的行政機能的活動。姑且不論這些上級指示是否合乎道理、是否因應了世界的潮流，至少這些指示都成了攪亂原先系統的美麗錯誤，雖然沒有一貫性，也沒有一貫的理念，這些指令都讓保守的矯正界得到了或許其並不期待的活力。

正當民國 100 年各界慶祝法務部矯正署的成立之際，本研究仍欲提出箴言。亦即，法務部矯正署的成立意味著所有的監獄行刑將會趨於自

閉，不僅不受包含法務高層在內的社會刺激，甚且內部的建言也會被無形中靜音化。刑事設施不是個處理社會垃圾的地方，而是國家為了保障社會平和與國家進步的最後堡壘。為促成行刑的社會化，不僅必須要求矯正界開放心胸接納社會意見，而社會亦須提供必要的資源外，對於日趨保守的矯正機關，國民更應以犀利的眼光加以檢視。所以我國必須與世界同步，除了進行服刑關係的法制化外，另應加強對於矯正界的協助與監督。於此建議，行政院除了應該指派督導行刑的政務委員外，更應成立中央以及地方層級的行刑督導、訪視機制，除了監視矯正單位是否依法行政外，亦期待其能發揮整合社會資源，齊心協力促成合法、有效以及人道的行刑功能。

主辦機關：行政院。

協辦機關：法務部矯正署、各地監所。

七、總結

綜前所述，本文提出之矯正機關管理與政策建議可以依照其期程、內容、主辦與協辦機關歸納為表 5-2-1：

表 5-2-1 我國矯正機關管理機制與政策之建議與主辦機關

面 向	期 程	建議	主辦機關	協辦機關
人 力	立 即 可 行 建 議	1. 改善各監所宿舍、增加福利。 2. 鼓勵管理人員落籍。 3. 人事升遷在地化優先。 4. 試辦精良監視硬體並，與其他科技機關合作開發技術。	法務部 矯正署、 各地監所	政府科技 相關研發 機關
	中 長 期 建 議	1. 修法固定監所人力與受刑人比例為 6:1，以約聘人員、外包公司來解決收容人暴增情況。 2. 編列預算改善監所硬體設施，減少人力成本。 3. 基層管理人員可分區定期強制調動，避免過快或過慢的流動。	行政院 人事行政局	法務部 矯正署
	立 即 可 行 建 議	法務部矯正署應先在收容人納入全民健保後，研究未來兩年出現之醫療管理問題以及對收容人就醫情況改善之影響，作為未來提出矯正醫療政策之證據基礎。	法務部 矯正署	

- | | | | |
|-----------------------|---|---------------------|------------|
| 中
長
期
建
議 | 1. 在北、南、東區各增加一所專門醫療監獄，設置適當醫療設施，並與附近醫療院所合作，提供醫護人員診療。 | | |
| | 2. 編列預算支付收容人之掛號費用。經費來源或者由主辦機關全額支付，或由收容人作業金支付。 | 法務部
矯正署、
各地監所 | 行政院
衛生署 |
| | 3. 自付額部分，由收容人自付，對於經濟困難者，由各監所設置急難就醫基金，收容人可申請用以支付特殊藥品之需求。 | | |
-

表 5-2-1 (續上頁)

面 向	期 程	建議	主辦機關	協辦機關
教化	立即 可行 建議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 獨立編列教化預算。 2. 以教區為主，納入收容人意見再引進各類的志工。 3. 在戒護人力許可的範圍內，盡量以小團體或甚至個別教誨為主，藉此減輕受刑生活過於規律化的惡害。 	法務部 矯正署	受法務部 矯正署委 託之大專 院校及各 類非政府 組織、各監 所所在地 之地方政 府
	中 長 期 建 議	以約聘雇員額，導入具有心理諮商或社會工作專長的人員，配合三等監獄官，實施各類的教化活動。	法務部 矯正署	行政院人 事行政局
作業	立即 可行 建議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 結合社區產業，提升代工作業的品質。 2. 重新檢視、整合各個自營作業的利弊，除展現地方的特色外，亦應極力避免擅自轉變自營作業種類。 3. 職業訓練與出獄就業脫鉤，但需與監所代工作業、自營作業相連接。 	法務部 矯正署	行政院勞 委會、地方 政府勞工 局

中 長 期 建 議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 監所企業化，將「職業訓練－代工－產銷」作業連成一貫。 2. 限縮自營作業的規模，盡可能在銷售方面委託民間業者為之，或採取官用制，直接銷售至政府單位。 3. 重新檢視作業所得的分配，在自給自足的前提下，提升收容人的所得。 	法務部、 監察院 審計部	與法務部 矯正署合 作之各產 業工會	
戒 護	立 即 可 行 建 議	大量使用機器硬體替代戒護人力並與民間或官方研發機關合作技術開發。	法務部 矯正署	各地監 所、研發機 關如中山 科學研究 院
	中 長 期 建 議	修法明訂收容人在監所之儀表與行為規範，給予尊重。	法務部	法務部 矯正署

表 5-2-1 (續上頁)

面	期	建議	主辦機關	協辦機關
假 釋	立 即 可 行 建 議	1. 明訂累進與假釋之評分表，且向收容人說明假釋駁回之理由。 2. 各監獄假釋審查委員會民間成員的任命必須透過地方律師公會以及公益團體推舉。	法務部 矯正署	
	中 長 期 建 議	1. 毒品犯以醫療機構替代監所機構，以減少監所收容人數。 2. 各地監所依照所在位置重新分類，部分交通方便者改為半開放或開放式監獄，允許收容人外出工作或就學。並依照不同類型監獄給予不同教化輔導與作業內容。	法務部、 行政院 衛生署、 法務部 矯正署	
外 部 監 督 機 制	立 即 可 行 建 議	成立中央與地方層級之外部督導訪視委員會。	行政院	法務部 矯正署、 各地監所

我國矯正政策與管理機制之研究

參考書目

(一) 中文資料

- 任全鈞，2003，〈男、女性收容人在監適應之比較研究〉。《中央警察大學犯罪防治學報》4：261-296。
- 朱元鴻，2003，《臺中市鄰里研究：都市民族誌》，行政院國家科學委員會專題研究計畫報告。
- 吳正坤，2008，《從犯罪矯正觀點看女性犯罪問題》，發表於僑光技術學院財經法律系 2008 學術研討會，2008 年 6 月 10 日。
- 周憐嫻、Hebenton，2010，〈刑罰是知識結構與文化的鏡子：臺灣與英國嚴刑重罰趨勢之比較研究〉。《臺大法學論叢》39(2)：433-472。
- 法務部，2006，《法務統計：在監女性收容人特性分析》。臺北：法務部。
- 法務部，2009，法務統計年報。網址：
<http://www.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=121842&ctNode=17022&mp=001>。最後造訪日期：2010 年 5 月 27 日。
- 法務部，2010a，法務統計。網址：
<http://www.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=35093&CtNode=7866&mp=001>。最後造訪日期：2011 年 2 月 10 日。
- 法務部，2010b，矯正司-現有矯正機關介紹、現況分析及未來發展方向。網址：<http://www.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=82955&ctNode=11591&mp=001>。最後造訪日期：2010 年 5 月 27 日。
- 法務部，2010c，法務部簡介-矯正機關介紹。網址：
<http://www.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=91054&ctNode=19>。最後造訪日期：2010 年 5 月 27 日。

我國矯正政策與管理機制之研究

法務部，2010d，法務部預算及決算書。網址：

<http://www.moj.gov.tw/public/Attachment/0315954717.pdf>。最後造訪日期：2010年10月15日。

法務部，2010e，9908法務統計月報。網址：

<http://www.moj.gov.tw/public/Attachment/0102817274429.pdf>。最後造訪日期：2011年1月27日。

陳玉書、林健陽，2010，《我國女性犯罪原因與矯治處遇相關課題之研究》。法務部委託研究計畫成果報告。

邱文禎，2007，〈我國犯罪矯正制度現況及其未來之改進〉。《國家菁英季刊》3(2)：83-104。

黃徵男、賴擁連，2003，〈臺灣地區女性收容人生活適應之研究〉，《警學叢刊》33(4)：31-54。

萬明美、林茂榮，2003，《身心障礙收容人在監處遇及適應之研究》。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。

(二) 日文資料

土井政和，2006，矯正の現状と課題。刑法雜誌 45(3) 131-134。

山本讓司，2010，刑務所内の現実に見る日本の社会。甲南法学，51(1)：1-37。

及川一典，2008，矯正職員の懲戒処分の現状と矯正施設における不祥事防止研修について。刑政通巻，1397，39-50。

日本犯罪社会学会編，2009，《犯罪からの社会復帰とソーシャル・インクルージョン》。現代人文社。

浜井浩一，2006，過剰収容の原因と背景にあるもの。刑法雜誌 45(3)：

120-121。

浜井浩一，2010，刑事司法統計入門：日本の犯罪者処遇を読み解く。
東京：日本評論社。

林克士，2007，矯正職員をめぐる懲戒処分の状況。刑政通巻，1383：
56-63。

法務省矯正局，2005，平成一六年の矯正の回顧。刑政通巻，1351：
102-115。

法務省矯正局，2008，犯罪白書平成20年版。東京：法務省矯正局。

法務省矯正局，2009，犯罪白書平成21年版。東京：法務省矯正局。

法務省矯正局，2010，平成二二年度矯正予算の概要。刑政通巻，1415：
70-81。

法務省矯正局，2010，矯正統計2009年年報。東京：法務省矯正局。網
址：http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_index.html。最
後造訪日期：2010年10月15日。

香川茂雄，2006，矯正職員の健康に係る一考察～刑施設の職員定期健
康診断結果から」，刑政通巻，1372：26-33。

畠山由則，2010，矯正施設における職員不祥事の現状。刑政通巻，1414：
40-47。

高橋哲、岡部俊六，2005，矯正業務からみた矯正職員の意識調査，刑
政通巻，1358：146-160。

(三) 英文資料

- ABC. 2010. Jail overcrowding blamed for drug use, *ABC News*, Retrieved 12 October 2010 from <http://www.abc.net.au/news/stories/2010/04/30/2886567.htm>.
- Australian Bureau of Statistics. 2009. *Prisons in Australia 2009*. Sydney: Australian Bureau of Statistics.
- Barbarino, A. and Mastrobuoni, G. 2008 *The Incapacitation Effect of Incarceration: Evidence from Several Italian Collective Pardons*. Working Paper: Collagio Carlo Alberto, Available at <http://www.wzb.eu/mp/conf/io08/papers/mastrobuoni.pdf>.
- BBC. 2010. Australia gang boss Carl Williams dead in jail beating, *BBC News*, Retrieved 12 October 2010 from <http://news.bbc.co.uk/2/hi/8629154.stm>.
- Bennett, C. 2010 WA Prison Union blasts overcrowding, *Perth Now*, Retrieved 12 October 2010 from <http://www.perthnow.com.au/news/western-australia/wa-prison-union-blasts-overcrowding/story-e6frg13u-1225872250608>.
- Birmingham, L., Coulson, D., Mullee, M., Kamal, M. & Gregoire, A. 2006 The mental health of women in prison mother and baby units. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 17 (3) , 393-404.
- Brough, P. & Williams, J. 2007 Managing occupational stress in a high-risk industry: Measuring the job demands of correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 34: 555-567.
- Bureau of Justice Statistics. 2007. *Prison and Jail Inmates at Midyear 2006*. Washington, DC: US Department of Justice.

- Bureau of Justice Statistics. 2009. *Bulletin, Prisoners in 2008*. Washington, DC: US Department of Justice.
- Bureau of Justice Statistics. 2010. *State and Federal prisoners and prison facilities*. Washington, DC: US Department of Justice.
- Carter, P. 2003 *Correctional Services Review: Managing Offenders, Reducing Crime*. London: Government Strategy Unit.
- Center for Economic and Policy Research. 2010. The High Budgetary Cost of Incarceration. Washington DC: CEPR. Available at www.cepr.net.
- Center on Budget and Policy Priorities. 2010. Recession continues to batter state budgets. Washington DC: CBPP. Available at <http://www.cbpp.org/files/9-8-08sfp.pdf>
- Curnow J, and Joudo Larsen J. 2009. *Deaths in custody in Australia: National Deaths in Custody Program 2007*. Canberra: Australian Institute of Criminology.
- Dodd, T. and Hunter, P. 1992. *The National Prison Survey 1991*, London: HMSO.
- Dollard, M. F., Winefield, H. R. & Winefield, A. H. 2001. *Occupational Strain and Efficacy in Human Service Workers: When the Rescuer Becomes the Victim*. Dordrecht: Kluwer Academic Press.
- Dowden, C. & Teillier, C. 2004. Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32:31-47.
- Downes, D. 2001. The macho penal economy: mass incarceration in the US – a European perspective. *Punishment and Society* 3 (1) : 61-80.
- Garland, D. 2001. *The Culture of Control: Crime and Social Order in*

Contemporary Society. IL: University of Chicago Press.

Healthcare Commission and HM Prison Inspectorate. 2009. *Commissioning healthcare in prisons: The results of joint work between the Healthcare Commission and Her Majesty's Inspectorate of Prisons in 2007/08*.

London: Healthcare Commission and HM Prison Inspectorate.

HMIP. 1996. *Patient or Prisoner? A new strategy for health care in prisons*.

London: HM Inspectorate of Prisons.

HMIP. 2006. *Foreign National Prisoners: A Thematic Review*. London: HMIP.

HMIP. 2010. *HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales Annual Report 2008–09*. London: HM Inspectorate of Prisons.

HM Prison & National Health Service Executive. 1999. *The Future Organisation of Prison Health Care*. London: HM Prison Service/NHS Executive.

House of Commons 2006. *National Offender Management Service: Dealing with Increased Numbers in Custody. Forty-fourth report, Session 2005-6*. London: The Stationery Office.

House of Commons. 2009. *Role of the Prison Officer. Home Affairs Select Committee Report, Twelfth Report, session 2008-9*. London: The Stationery Office.

Jou, S. & Heberton, B. 2010. Punishment as a reflection of knowledge structure and culture: judicial sentencing in Taiwan and England/Wales. *National Taiwan University Law Journal* 39 (2) : 433-479 [in Chinese].

Joudo, J. & Curnow J. 2008 *Deaths in custody in Australia : National*

- Deaths in Custody Program annual report 2006*. Canberra: Australian Institute of Criminology.
- King, R. 2008. *The state of sentencing 2007: Developments in policy and practice*. Washington, DC: The Sentencing Project.
- Malloch, M., McIVOR, G., & Loucks, N. 2008. 'Time Out' for women: innovation in Scotland in a context of change. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 47 (4) :383-399.
- McMahon, S. (2010, 4 August). Prison officer charged with drug trafficking at Dame Phyllis Frost Centre. *Herald Sun*. Retrieved 10 January 2011, from <http://www.heraldsun.com.au/news/victoria/prison-officer-charged-with-drug-trafficking-at-dame-phyllis-frost-centre/story-e6frf7kx-1225900894322>.
- Ministry of Justice. 2009. *Capacity and competition policy for prisons and probation*. London: Ministry of Justice.
- Ministry of Justice. 2010. *Government Response to the Home Affairs Committee Report, Role of the Prison Officer*. London: Ministry of Justice.
- Ministry of Justice Business Plan. 2010. *Business Plan 2011-15*. London: Ministry of Justice.
- Ministry of Justice. 2009a. *Offender Management Caseload Statistics 2008*. London: Ministry of Justice.
- Ministry of Justice. 2009b. *Population in custody monthly tables June 2009 England and Wales*. London: Ministry of Justice.
- Mitchell, O, Wilson, D. & MacKenzie, D. 2006. The Effectiveness of of

- Incarceration-based Drug Treatment on Criminal Behavior, *The Campbell Collaboration Systematic Report*, pp. 4-6.
- Moon, B. & Maxwell, S. R. 2004. The sources and consequences of correction officers' stress: A South Korea Example. *Journal of Justice*, 32:359-370.
- Morgan, R. D. Van Haveren, R. A., & Pearson, C. A. 2002. Correctional officer burnout: Further analyses. *Criminal Justice and Behavior*, 29:144-160.
- Morton, G. , Shepherd, A. & Geaither, R. 2009. *The Six Moving Parts of Correctional Training Effectiveness*. Paper prepared for DoJ, NIC www.nicic.gov.
- National Institute of Corrections. 2004. *Addressing the Needs of Elderly, Chronically Ill, and Terminally Ill Inmates*. Washington DC: U.S. Department of Justice.
- O'Toole, S. 2002. *Recruitment, training and career development for correctional staff*. Paper presented at the 22nd Asian and Pacific Conference of Correctional administrators.
- Pearce, S. & Holbrook, D. 2002. *Research Findings and Best Practices in Substance Abuse Treatment for Offenders: A Review of the Literature*. North Carolina Department of Correction Office of Research and Planning, p.10.
- Petersilia, J. 2003. *When prisoners come home: Parole and prisoner reentry*. NY: Oxford University Press.
- Petersilia, J. 2008. Influencing public policy: An embedded criminologist reflects on California prison reform, *Journal of Experimental*

- Criminology* 4: 335- 348.
- Pew Center on the States. 2008. *Steps for Corrections Directors*. Washington DC: Pew.
- Pew Center on the States. 2009. *One a Hundred: Behind Bars in America, 2008*. Available at www.pewcenteronthestates.org.
- Scruton, P. & Moore, L. 2005. *The Hurt Inside: the imprisonment of women and girls in Northern Ireland*: Northern Ireland Human Rights Commission.
- SCRGSP (Steering Committee for the Review of Government Service Provision). 2009. *Report on Government Services 2009*, Productivity Commission, Canberra.
- Social Exclusion Unit. 2002. *Reducing Re-offending by Ex-Prisoners*. London: Office of Deputy Prime Minister/Social Exclusion Unit.
- State Government of Victoria. 2009. *Statistical Profile of the Victorian Prison System*. Melbourne: Corrections Victoria.
- Stinchcomb, J., McCampbell, S. & Leip, L. 2009. *The Future is Now: Recruiting, Retaining and Developing a 21st Century Jail Workforce*. Florida, Center for Innovative Public Policies.
- Tonry, M. & Farrington, D. 2005. *Crime and Punishment in Western Countries: 1980-1999, Crime & Justice; An Annual Review of Research*. Chicago: Chicago University Press.
- Tonry, M. 1999. The fragmentation of sentencing and corrections in America. *Sentencing & Corrections, Issues for the 21st Century*, no. 1. Washington, DC: U.S. Department of Justice, National Institute of

Justice, NCJ 175721. September.

US Department of Justice. 2008. *Jail Leaders Speak*. Washington DC: US DoJ.

US Department of Justice. 2010. *Technical assistance, information and training for adult corrections*. WashingtonDC: USDOJ.

Walmsley, R. 2009. *World Prison Population List*. 8th edition, International Centre for Prison Studies. School of Law, King's College London.

Woolf Report. 1991. *Prison Disturbances, April 1990: Report of an Inquiry*. Cm1456, London: HMSO.

附錄

附錄一 焦點座談與談大綱

一、人員流動頻繁：

- 現階段**基層管理人員**的流動頻繁，特別是在北部與東部地區，許多基層管理人員分發到單位一年後，即多數請調至南部，對監所管理人力勤務配置造成不小的負擔。目前各監所因應之道是廣開員額增聘**職務代理人**，然而訓練不足與期滿即離開的心態，在戒護安全以及收容人的管理上，都是一大隱憂。
- 各監所的矯正政策常隨著**高階主管**的更換而變動，政策的繁雜與不穩定，都造成管理人員工作的困擾與壓力。

對此，您的看法為何？有何改革方案或方向？

二、教化業務

- 在訪談過程中，戒護科多有認為「教化的前提在於戒護」，教化活動舉辦的種類與頻率過多，影響戒護人力的配置而造成勤務分配的困難。
- 監所過於依賴志工進行教化活動，且最常實行之教化方案為宗教教誨，但真正與教誨師有互動之受刑人卻少於三分之一，受刑人多半感受不到教化的意義。
- 當面對不適任志工而需汰換之際（特別是宗教人士），必須有一套志工參與教化活動成效評估與考核之機制。

您的看法為何？有何改革方案或方向？

三、受刑人問卷結果指出，超過八成的受刑人一個月之**勞作金**少於 500 元，此外參加過**職業訓練**之受刑人比例則少於 15%。對於現階段各監所受刑人欠缺職業訓練、勞作業種對其再社會化亦無實質幫助的

情況，您的看法為何？有何改革方案或方向？

四、戒護業務

- 中階主管常面對來自民代或地方人士的關說，內容主要是爲了替特定收容人作特別接見，對戒護人力、對囚情穩定都造成相當影響。
- 多數受刑人反應，戒護人員的管理方式多傾向於階級與紀律的要求，而忽略對於受刑人的基本禮貌及感受；從基層管理人員的問卷亦可知，多數管理人員對於受刑人有負向的感受（不當人看、缺乏同情心）。

對此您的看法為何？有何改革方案或方向？

五、從回收的受刑人問卷可知，受刑人對於監所的**假釋申請標準**普遍認爲不合理，其中僅有個位數的受刑人知道假釋申請被駁回的理由。對於現行假釋申請與審查的運作狀況，您的看法為何？

六、整體而言，您對我國現行矯正制度的看法為何？您認爲最需要改進之問題為何？有何改革方案或方向？

附錄二 焦點座談會議紀錄—臺北大學犯罪學研究所

- 一、會議時間：2011年1月28日（星期五）上午10：00至12：15
- 二、會議地點：臺北大學犯罪學研究所（臺北市建國北路二段69號4樓）
- 三、主持人：李茂生（臺灣大學法律系教授） 紀錄：孫苑芬
- 四、與會人員：（以下按姓名筆劃排序）
 - 吳陳環 法務部次長
 - 周憐嫻 臺北大學 犯罪學研究所 專任教授、所長
 - 林健陽 中央警察大學 犯罪防治學系暨研究所 專任教授
 - 許福生 中央警察大學 行政警察學系暨警察政策研究所 專任教授、系主任兼所長
 - 許智閔 行政院研考會（列席）
- 五、與談題綱與紀錄摘要（與談人以編碼表示）：

一、從監所中階主管的訪談過程中可知，現階段基層管理人員的流動頻繁，特別是在北部與東部地區，許多基層管理人員分發到單位一年後，即多數請調至南部，其中固然有家庭因素的考量，但對監所管理人力勤務配置造成不小的負擔。對此，您的看法為何？有何改革方案或方向？

D2：

這種補習班早期都在南部，所以原則上南部補習班很強，考上後南部沒有缺，占暫到北部來，北部對他們只是短暫而已，所以一年到了，又整個調動的話，他們就希望到南部去了，所以這有他們的背景；還有一個現在就是說，我們現在因為監所管教寬嚴不一，有的監所很嚴，有的比較鬆，尤其北部嚴、中部次之、南部再來東部，北部最嚴，還有大監所、小監所，大監所制度很健全所以最嚴，所以以前我在監所工作我寧願到小監所去，因為小監所壓力不大，大

監所壓力很大；還有一點，福利金取消了沒有，取消了，因為大家會到大監所去，因為大監所福利金高，我們早期那福利金差十倍，我在臺北所 2000 塊，在東部 250 塊，所以變成沒有福利金了，大監所沒有人要去了。

我認為說不妨在大專院校，比如說是不是也能夠在這方面有科系，當然科系很難，或有相關的課程在這方面，讓北部也有這方面人才投入，最重要的就說，部裡或署裡面，在人員計劃方面要有一套計畫，先要有計畫，我們按照比方說五年計畫、六年計畫增員計畫這方面，尤其是受刑人跟管理人員的比例各方面一定要把它弄好。

問：

有沒有可能用人數比來加強他的安全津貼，有沒有可能危險津貼調整一下，有沒有這個可能性？

D2：

這是要看監獄的性質，我們現在沒有照這個來，完全都一樣，以危險加給這個觀念，不是用人數比，而是要用監所的特質，所以說所謂的收容分類應該要好好的確實分類，不做好就沒有辦法解決人員的問題。

D3：

分發之後分數都照算，然後一個蘿蔔一個坑，有一個很嚴格的把關、管控，我不曉得法務部有沒有去做這個，就說對於調動一定要有一個很嚴格的管控。第二個，我建議在各大專院校在課程設計上，讓他有早一點的職業認同。就是收容分類要落實，落實之後根據他的戒護的情況不同，給不同的貼津，因為錢還是重要所以我覺得人力規劃滿有急迫性的。在教育方面要及早著手，不要走補習化了。

D1：

當然人力要增加，我們法務部是一直在爭取的，尤其是我們現在財政非常困難，但我們會持續的來爭取。第二個是有關待遇的問題，我們也在爭取，危險津貼事實上是有的，但是我們希望是可以爭得更多，但是行政院人事行政局他們的觀念是警察比較危險，因為我們

的收容人是關在裡面，所以危險性沒有那麼高。那回到第一個問題的主題就是，爲什麼東部、北部的要一直往南部、中部調，他要回到故鄉去，一個問題就是其實現在北部生活費非常高，而且工作壓力也很大，那其實我們中、南部監獄的超額收容也是滿嚴重的，但是他離家近，生活上的支出也比較少，可以照顧到自己的家，這個是個時代趨勢，這很難去解決的。

D1：

那爲什麼流動率高，那是職業認同的問題，那當然不一定是跟職業認同有關係，主要是他工作壓力很大。剛李教授也談到多建宿舍，這也是一個可以解決的方法，但是建宿舍政府沒錢，所以行政院研考會、人事局、主計處都不同意。當然我們也有很多的激勵措施，像是每年都有表揚優良的管理人員、教化人員，都沒有用，這個只是形而上的，如果你給他加三、五萬的待遇，可能他就會留住了。當然有另外一個方法，如果東部我們當然進用一些原住民，那他就離職率就很低，譬如說綠島監獄，根本就沒有離職率，而且我們要把監所廢掉，當地的居民還反對。

問：

像有些典獄長他三、五年調動，常常到監獄之後就發現說很多的基層都是在地人，很難帶得動，如果你要進行任何改革他都不配合？

D1：

這個我已經跟矯正署說去處理了，當然我們是說人性化的管理前提是要這樣，但是如果一個員工，在同一機關待太久這個會造成問題，所以我已經請矯正署要擬定一個方案，你也不用調太遠，譬如臺東地區、臺中地區等。

二、承上，目前各監所對於基層管理人員流動所造成的人力空窗，因應之道是廣開員額增聘職務代理人。對此，中階主管多認爲職務代理人的訓練不足，加上期滿即離開的心態，在戒護安全以及收容

人的管理上，都是一大隱憂。對此，您的看法為何？有何改革方案或方向？

D2：

職務代理人它本身應該有時間性，好像不能超過一年，那我們監所人力不足是可以用的，但這絕非是...就好像正餐和點心一樣，我們應該去考慮正餐，那才是永永遠遠，那其實第一題可以解決，第二題就可以引刃而解。

三、在訪談過程中，戒護科多有認為「教化的前提在於戒護」，教化活動舉辦的種類與頻率過多，影響戒護人力的配置而造成勤務分配的困難；換言之，監獄教化工作的成效，實繫於囚情穩定的管理需求之前提上。對此，您的看法為何？有何改革方案或方向？

D2：

我記得我當年我在美國的時候，美國聯邦監獄局長他很清楚講了一句話，美國的矯治95%的人力、物力、財力都投在戒護，因為他認為說整個監獄都不安全的話，其他都不要談了，天天在那邊鬧，你教化有什麼用，所以他重點就是說，監獄一定要先穩定、安定，所以他人力一定是投入在戒護安全，但是教化、輔導這個區塊是很重要的，但這個東西必須要戒護人員的配合，但這個地方為什麼只談教化，難道作業不須要戒護配合嗎？那衛生不須要配合嗎？大家都要配合，但是為什麼獨獨談教化，因為這裡面有它的背景，我認為說基層管理員他們一直有一種刻板印象，就是教化無效、沒有用，所以不願意配合，我是認為說應該要有一套教化的績效，以前我在部裡的時候，我當教化科長，結果奇怪了，戒護他們有什麼獎勵什麼，教化都沒有，因為教化是良心工作，所以我因為這樣我弄了一個教化評鑑表，因為它無形，我什麼都給你量化，你一年辦了多少次文康活動、懇親活動，我通通給你量化用數據表示，但是後來做了半天，底下單位全部給你反對，後來就沒用了。

D3：

我每次到矯正所上課都會問矯治有沒有效，大概有四分之三的舉手

說沒效，我說沒效你來這裡幹嗎，但我一定跟他們強調你一定要內化，所以我認為說未來如何去建立一套教化的質化、量化評做機制，然後怎麼樣去持續的教導這些管理人員，但是法務部一定也要去開發幾個成功的教化方案讓人家感覺說這真的是有效的。另外戒護也可以引進科技的運用，像工研院就有辨視系統，這是可以強化物理監控。

四、從訪談過程中可知，中階主管常常必須面對來自民代或地方人士的關說，內容主要是爲了替特定收容人作特別接見，對戒護人力、對囚情穩定都造成相當影響。對此，不知您的看法爲何？您的對應或解決方式爲何？

D2：

我認爲一個成功的首長，他不僅內部管理要非常的嚴明，外部的關係要做的好，像福利金，每個監所都有福利金，但有幾個監所常常都被媒體拿來打，這是因爲關係沒有做好，在立法院也被修理，特見來講，這東西就好一把刀，你會用的話幫你劈荆斬棘，你不會用的話那你糟了，就看你怎麼用，但是你用的當中法務部一定要好好監督，他們每次有特見之後都應該要報部，矯正署應該要列冊，若個東西法務部和矯正署有好好的監督，就可以放手給各機關。

D1：

特見我們還是有制度，85年就訂一個強化戒護醫療管理實施方案，裡面就有規定特別接見要有合乎特別的狀況，那這些狀況都有明列，而且都要經過首長同意才可以，那這東西有時候是必要的，像家裡人重病等，這不特見也沒什麼道理，但是就是不要濫用，問題就是出在濫用，但我們還是有限制次數，每週原則上不能超過一次，這基本上還有一個規範，然後授權給矯正機關的首長他來運用。

五、從訪談過程中得知，教化科在安排志工參與教化活動時，所面對的主要問題是對於不適任志工該如何汰換的問題（特別是宗教人士）。對於志工參與教化活動成效的評估與考核，您的看法爲何？有

何改革方案或方向？

D3：

志工如果介入太深，而且又放著不走，志工一定要管理。

D2：

有愛心但常常失去戒心，在美國聯邦監獄局，他說監獄裡面的職員，整個監獄的戒護安全很重要，所以戒護安全不是限於說穿制服的，沒有穿制服的，他們都應該要接受戒護安全的概念。當然說實在這因為都關係到我們教化人力不足，所以我們以前在部裡面曾經要表提榮譽教誨師，結果報上來的百分之九十都是宗教師，為什麼？因為其它不一定願意做這樣的工作，但宗教它願意來到這裡面。若是他真得沒有辦法勝任時，其實一年一聘就可以把他解聘，把它制度化。

D1：

部裡面對教化也是很重視，當然質、量我們都重視，而且每一年事實上都有評鑑，有評鑑的項目，包括戒護、教化、作業，都把項目列得非常清楚，所以事實上，部裡面的評鑑項目是固定的，它不會因為首長換人，這評鑑項目就不一樣。

我們要求各矯正機關如果不適任的志工馬上要停聘，那當然我瞭解現在部裡面對志工是沒有統一的規範，但是這有時候是滿困難的，就是授權由各各矯正機關它自己視它的需要去聘用各類的志工，當然我們可以考慮部裡面來訂一個原則性的規定，這倒是可以各各監所訂一個一致性的規範，請矯正署它來訂。

六、從中階主管的訪談過程，以及基層管理人員問卷的反應，各監所的矯正政策常隨著高階主管的更換而變動，政策的繁雜與不穩定，都造成管理人員工作的困擾與壓力。對此，您的看法為何？

D3：

新首長他有一些新想法這是很正常的，只是在即有的政策，像部裡面的，只是說各監是有些差距，但部裡面要有一些政策的明訂，當然首長是可以做一些自己的風格結合資源，但變動不會太大，所以在政策上你要有一個方向讓底下有依歸。

D2：

監獄的政策改革應該要著重在長期，而不是在短線，一個人就改一個，而且一個首長來不是說我不喜歡就改掉，而是說前面進行的有什麼缺失，然後我來做一個改進。

D3：

作業是監所裡面透過作業然後達到教化、穩定的東西，這個作業為什麼會存在那麼久，這應該是與當地文化有所結合。

D1：

現在作業要到部裡面，因為有作業基金，要經過作業基金來審核適不適合，另外廠商現在他還是要有一個公開上網的程序，所以不是你要高興找誰就找誰。譬如說這個作業本身已經不合時代潮流，或者沒有市場了，要改變就要陳報。

七、從外籍受刑人的訪談過程中得知，面對新環境以及語言不通的壓力，外籍受刑人在新收階段多有適應不良的情形。對於新收階段的收容人所應進行的入監教育以及身心輔導，您的看法為何？

D3：

可以去發展一些語言的志工，也可以跟大專院校合作。像移民署、勞委會、家防會他們都有外配基金，這監所也可以申請這個方案。

D1：

結合民間團體來處理。

八、多數受刑人反應，戒護人員的管理方式多傾向於階級與紀律的要求，而忽略對於受刑人的基本禮貌及感受；從基層管理人員的問卷亦可知，多數管理人員對於受刑人有負向的感受（不當人看、缺乏同情心）。對於受刑人「受尊重的管理」的期待，您的看法為何？

D2：

管理人員平常的基礎教育，還有就是勤務的壓力怎麼去解決，就是勤務壓力太重才会有不理性。另外，像在美國的監獄，裡頭的受刑人多是年輕具有暴力傾向的，就大量使用女性管理人員來管理，讓

監獄的氣氛軟化一點，這是一種以柔克剛的辦法。

D3：

這幾題跟前面有連動，所以我建議部裡面要提供一些抒壓的，在整個空間可以的話，就可以提供一些像健身房等。

九、從回收的受刑人問卷可知，超過八成的受刑人一個月之勞作金額少於 500 元，此外參加過職業訓練之受刑人比例則少於 15%。對於現階段各監所受刑人欠缺職業訓練、勞作業種對其再社會化亦無實質幫助的情況，您的看法為何？有何改革方案或方向？

D3：

這一塊跟監所改革是牽涉一起的，監所一定要發展一些可以跟更生保護連動的作業，現在要去思考產業的趨勢，跟以後他要能就業，這整個要連動起來，可以讓他作業又達到教化，又可以再復歸，這是連動起來的。像是洗衣業就很不錯，它的技術不是那麼高，但又可以跟市場結合。所以未來部裡面或署裡面可能要思考一下作業如何跟更生保護連動在一起的。未來你們研究團隊可以建議研考會這個可不可以列管，因為要更深入的把作業、教化、更保三個連動在一起。

D2：

真正做職業訓練的，它有一套制度，比方說它要六個月以上，而且要有設備、空間、術科操作的機械都要有，這樣六個月一次，一次比方說三十個人，但現實環境人多、擁擠，所以一般來講它不做職業訓練，而做勞務加工，勞務加工一個工廠可以關個一百五十個人，做一些簡單的加工，為什麼要去做職業訓練，為什麼摺紙，就是消磨一點時間。當然我當初有個構想是，有些東西是可以外包的方式，讓外面的人來參與，像醫療外包、作業外包，讓外面的人來參與，要有一套制度配合。

D1：

作業跟技術跟就業、更生保護要結合，這是應該要做的，我們現在困難就是說職訓它有一定的法定程序，所以剛林教授所說的，我們

有那麼多的人力、時間，但能接受技術的事實上是有限的。現在我們是計畫從今年開始有三個監獄可以日監外出接受職業訓練。

十、從回收的受刑人問卷可知，受刑人對於監所的假釋申請標準普遍認為不合理，其中僅有個位數的受刑人知道假釋申請被駁回的理由。對於現行假釋申請與審查的運作狀況，您的看法為何？

D2：

這關係到我們整個制度的設計，因為假釋本身有的是恩典主義，有的是權利主義，那恩典主義，我給你的、要不要給你，你無權過問，權利主義，像美國那樣從底下上來的，他申請不過，為什麼，你們要陳述，這是制度不一樣的東西。現在還有一個問題是，我們還有一個假釋審查委員會，假釋審查委員會在審查的過程當中，他會安排受刑人來問問看，你是怎麼的，這樣就已經被公開了。

十一、整體而言，您對我國現行矯正制度的看法為何？您認為最需要改進之問題為何？有何改革方案或方向？

D3：

就是作業那一點跟整個連動起來，來減少再犯率。

D1：

我也是認為矯正司聯合保護司，但觀護人他們不願意，我也說未來矯正署長可能是你們保護司的人、觀護人，為什麼一定是矯正司的，但他們不願意。

六、散會：12時15分

我國矯正政策與管理機制之研究

附錄三 焦點座談會議紀錄—臺東監獄

一、會議時間：2011年1月31日（星期一）上午9：00至12：00

二、會議地點：臺東監獄（臺東市廣東路317號）

三、主持人：李茂生（臺灣大學法律系教授） 記錄：孫苑芬

四、與會人員：

臺北大學犯罪學研究所周愨嫻教授	花蓮監獄代表
臺東監獄代表	花蓮看守所代表
臺東戒治所代表	泰源技能訓練所代表
臺灣東成技能訓練所代表	岩灣技能訓練所代表
綠島監獄代表	自強外役監代表

五、與談題綱與紀錄摘要（與談人以編碼表示）：

一、從監所中階主管的訪談過程中可知，現階段基層管理人員的流動頻繁，特別是在北部與東部地區，許多基層管理人員分發到單位一年後，即多數請調至南部，其中固然有家庭因素的考量，但對監所管理人力勤務配置造成不小的負擔。對此，您的看法為何？有何改革方案或方向？

C1：

現階段基層管理流動頻繁，這可能也不限於監所，因為在南部就業機會是不是比較少，所以我們基層管理人員很多都是南部報考，因為南部說實在監所也不是那麼多，所以不得不到北部、到東部，那受限於分發的關係，比方說分發到東部來的話，那可能是滿一年就可以請調回去，這可能也是我們裡面提到的，大部分都是家庭因素。

C3：

我想這個是個很現實的問題，我們正個矯正機關人員的分布，尤其是基層幾乎是南大於中，中大於北，人數是這樣子的。我們最主要

就是讓同仁在輔導上，譬如說中高階的主管在對於這些基層同仁，主要的輔導就是讓他們安於勤務，不要說因為調動不成而心情低落而影響勤務，我想這是一個輔導重點，爲了讓這些基層同仁能夠在東部，甚至在北部能夠安於勤務，可能在這個地區，尤其是東部地區，還要增加更多的誘因讓這些基層同仁流落在家鄉之外，也能夠暫時對他的勤務能夠有所遵循。

C6：

（一）要有個很好的勤務制度，因爲大家都是出外人，你一定要讓他有休假的機會時間讓他回去，像目前制度都還ok，同仁都還算能夠接受，勤一休一、勤一休一、勤一休四，還有一個長的時間可能回到家裡去對家裡的照顧，也是一個可以對家庭保持一個完整的家庭生活。（二）高階同仁一定要注意到他們的生活空間、環境，包括文康等等各項設施。（三）也可以去建置一些宿舍，現在政府單位都不建置宿舍了，如果機關給他們一個宿舍去住，我想他們可能會暫時性的搬過來，不要說連個宿舍也沒有，這也能夠建構一個好的制度，讓基層同仁的流動率暫時不要那麼大。

C4：

關於基層人員調動的問題，我從另外一個角度來看，其實也不盡然說它都是一個缺點，因爲在戒治所裡面，如果說服務很久也會有一種老大、怠惰，或者說跟收容人因爲長久的接觸而有一些不好的狀況發生，那你如果說調動頻繁的話，反而新來的人他就不會有剛才講的這些缺點，那同時新進的同仁如果說我們監所依現在目前的狀況，各監所目前的風氣都導向於好的風氣，也就是說囚情，囚情安定、制度健全，既使他是新調動進來的他很快就能融入這個大家庭裡面，現在目前慢慢年輕人已經出來了有這樣的一個趨勢，所以再看幾年說不定調動頻繁對於監所不是一個負面。

問：

還有一個問題是臺北座談會學者有談到，次長也有回應，也就是說現在中上階層都有個調動的規則，像是說七年調動一次，要超過三

個監所，那在基層方面的調動可能調回南部就穩定下來就不肯走，所以基層就沒有所謂強制調動的問題，那因為沒有強制調動，有時候就會出現一些管理上面的問題，像說跟受刑人太熟等，那請問一下如果說對於基層也實施強制調動，各位的觀感是如何？

C6：

這個應當不要走這個路，因為基層同仁他，我一再強調一個人在家裡附近工作是最幸福的，如果基層同仁你又這樣給他調整的話一定會引起很大的反應，現在我們基層同仁都有二年的一個職務調整，內部的職務調整，不必要說要把他徹底的二年我再把他調到另外一個機關，那這樣反而會讓工作的不穩性產生，。

C4：

我們是希望說不管基層也好，或者說中上層，不管什麼層，只要在矯正機關服務，我們希望就是說尊重安定的意願，肯定績效的表現，也就是說想安定的人你讓他能夠尊重他的志願、意願，那如果說他真的是想動的，那你好好表現，拿出你的績效出來，有好的績效、有好的表現，你能夠得到上面的肯定就調動，這整個磨合下來應該對我們監所制度應該是一個比較正面的發展。

問：

大家都知道日本有所謂的調動管區，我們臺灣實在太小，大概就是日本的一個管區而已，那但是焦點座談的時候學者就有提到一件事情，其實我們還是可以分很多管區，就是調動管區，像是說高屏區，你要調動的話就在高屏地區調動，包涵低中高，那這樣的話中階、高階也能夠照顧自己的家庭，像是通勤在一個小時、一個半小時之內應該還可以忍受，不要說有些人調到綠島去，結果家裡在高雄，那高雄的調到臺北，這樣往返的話，中高階的負擔也很重，希望說制度上能弄出一個像是調動管理，這樣的觀念大家有何看法？

C6：

其實這是一個理想性，事實上出缺的狀況不太一樣，出缺的時候也許是出在別的地方，但是到時候整個排起來你績分、各方面等在前

面的，不派你也不行，更何況臺灣也不是很大。

C2：

教授所提的這個制度在警察單位可能是比較適宜，因為它在一個縣市裡面它的單位很多，有總局、有分局，底下又有很多派出所，它中階主管以上的單位很多，甚至基層的更多，那我們矯正機關，譬如說我們整個縣市，臺東縣市是出產監所的，最多的，有五監，那到中南部有的一個縣市，就一個看守所或者一個監獄，你這樣怎麼互動，所以說這個分區在實施上可能會有個困難，因為我們臺灣矯正機關的單位實在太少了。

二、承上，目前各監所對於基層管理人員流動所造成的人力空窗，因應之道是廣開員額增聘職務代理人。對此，中階主管多認為職務代理人的訓練不足，加上期滿即離開的心態，在戒護安全以及收容人的管理上，都是一大隱憂。對此，您的看法為何？有何改革方案或方向？

C4：

職務代理人依我的觀察也不盡然就是說因為他的經驗不豐富，或者說他是新手上路所以說就會發生問題，職務代理人我反而覺得有三個優點，第一個就是說，因為他很珍惜這個工作，現在要考進監所當管理員有時候真的是還要經過...還要補習，還要經過很嚴苛的考試，第二個因為珍惜這個工作所以他服從性很高，對於勤務的運作他很樂於去配合，第三個他的學習力很強，叫他怎麼做他一定認真去學、認真去做，所以後來我們發現職務代理人有的比在監所服務還久的，他的績效更好，他達到任務的能力更強，那所以職務代理人我們現在各監所在勤前，我們加強勤前教育，應該這個部分我們可以克服。

C2：

剛才提到職代的問題，部分的職代真的是比正職的同仁還好用，因為正職的管理員，說難聽一點，他是派任的，我們機關沒有選擇，

那職代是由我們機關去甄選，機關有選擇性，所以說選擇過來的對我們機關都是滿適用的，那我想說很多職代有個困擾就是說，你要去考四等班，為什麼不去考，他就說我就會做事，但我不會考試，他做事很厲害，但你叫他拿筆寫，這是很困難的，所以說我倒是建議，在考試的部分，不要說一定要用那支筆來定生死，是不是在筆試之外，在他的資歷上也占一點考試成績的分數，在四等班考試方面，我是建議可以占一點實務經驗的分數。

三、在訪談過程中，戒護科多有認為「教化的前提在於戒護」，教化活動舉辦的種類與頻率過多，影響戒護人力的配置而造成勤務分配的困難；換言之，監獄教化工作的成效，實繫於囚情穩定的管理需求之前提上。對此，您的看法為何？有何改革方案或方向？

C4：

戒護第一、教化為先，也就是說它們是一體兩面，相輔相成，現在戒化和教化之間會有扞格狀況是因為人力的問題，以及囚情安定的壓力，所以如果說一個監所能夠把囚情風氣穩定下來，以及人力能夠足的話，都不是問題。

四、從訪談過程中可知，中階主管常常必須面對來自民代或地方人士的關說，內容主要是為了替特定收容人作特別接見，對戒護人力、對囚情穩定都造成相當影響。對此，不知您的看法為何？您的對應或解決方式為何？

C6：

特見方面還是要維持，因為這是因人而異，這不要太過於去強調，所以這個是要看你如何去拿捏尺度，而且這個特見不需要特別去強調它，過度強調反而會有反效果，這是臺灣整個國情的狀況，這是該處理的就處理，不要說民意代表來我才處理，該辦的就自動辦。

C4：

我所觀察到機關首長他們共同反應出來的，希望把它廢除掉，不要

有特別接見，我個人的看法是，所謂的特別接見，就已經特別了，所以特別就是不正常，這只是造成很多民意代表的特權，然後也造成機關首長在執行上面的困擾，那其實我們的監獄行刑法或者羈押法，對於接見這兩個字都已經規範得很詳細了，如果說有特殊情形的都可以用增加接見，現在還有的特別到不用用窗子隔開的，另一種特別的是有隔窗子，現在拿捏就很麻煩，所以這邊就建議說把特別接見把它取消掉。

C7：

我覺得特別接見我們可能要先釐清什麼叫特別接見，特別，今天請求接見著他有特別的理由，機關首長他可以指定場所和地點來接見，那性質其實它跟增加接見它是一致的，它沒有什麼特不特別，只是在實務操作我們用做特別接見，所以才會感覺它是特別的。只要在比例上作調整，不要說民代的特別多，一般家屬的沒有，或甚至訊息不知道，我知道我這個提議會比較天方夜譚，但是可能會造成實質戒護人力調度的問題，這就變成二難。但是有比例，可能民間跟民代的比例調整一下，我們最被質疑的就是，你民代的最多，但是如果我們這部分如果可以調整的話，那個部分也不會那麼的困難。

五、從訪談過程中得知，教化科在安排志工參與教化活動時，所面對的主要問題是對於不適任志工該如何汰換的問題（特別是宗教人士）。對於志工參與教化活動成效的評估與考核，您的看法為何？有何改革方案或方向？

C4：

志工在監所的比例是很高的，他們的優點就是說，透過志工從外面帶進來的一些外力介入的互動的力量，讓收容人有更多的這個變化的適應力，這個志工可以說在監所帶入，一般教誨師所做不到的一面。

第二個志工當然有優良跟缺點，這個需要靠我們監所在志工進來之

前，對他的背景、對他的狀況瞭解跟調查，其實依現在的水準，志工只要不好不要我們去發現，收容人就會反應出來了。宗教教誨其實透過志工可以省去教誨師他的壓力，教誨師不一定都完全跟他接觸到，不過也達到教化的效果，為什麼？因為收容人認同志工所帶進來那種宗教的慈悲為懷、安定改變的由心做起的改變的力量。

問：

我補充一下，就是說我們在訪談時也有發現像有些志工不儘然是不好的志工，但他可能缺乏界線，因為有時候你可能愛心很多，受刑人他可能跟你講家裡怎麼樣之類的，然後這時候這志工的界線就會有點模糊，然後產生更多的幫忙，但這在法律上不一定是合法的，但這時候受刑人不一定會反應到監所，那是不是各監所都有一套管制的辦法能夠也許是事前、也許是事中、事後告訴志工，這裡面其實雖然是志工，但還是要有些專業或是說職業的訓練，我不知道說監所現在是不是有這樣子的一個辦法、制度？

C7：

這部分事實上在志工處訓之前有一個專業倫理的訓練，那有些監所是配合戒護科，請戒護科來講解，如果你真的是幫他做了其他違法的事情，你自己本身是要負責的。那事實上我們比較就我自己當教誨師的部分，最擔心的就是，應該說是老師有沒有能力去幫助這個收容人，那個專業輔導的能力我覺得還是不夠，我自己當老師，我的雜務太多但是我要幫忙一個人的時候，我要傾全力我分身乏術，當然這個部分就變成談到人力的部分，那個人力的部分可以說是相當重要的，所以我們回過頭來看，那美國、歐洲他們機關的人力配置，當然大部分還是戒護人力，但在輔導人力的部分，包括社工、心理師、或其它專業的人都會進來，而且是正式的編制，這方面矯正署應該是可以去努力的，那我們在所屬機關當然還是會努力執行政策。

C10：

我會用一個比較常態分配的概念去看這個問題，我相信不適任志工應該是少數、應該是極少數，為什麼會有這個問題，我相信是一個狀況，假設是有個不適任志工情況之下，我們要淘汰他，可是我們在整個的考核機制或者說考核過程裡面，事實上沒有留下一個很完全的數據資料的情況之下，那你要去淘汰他時可能並不是容易，或者是說這個志工他有某些背景或關係，我相信目前各監所都有這樣一個機制，只是你落實到一個什麼樣子的程度。

C9：

宗教志工進來，其實他做心理輔導部分很少，他只是在做一個宗教的宣揚，受刑人的感覺是說，他參加這個活動是個情緒的出口而已，其實在他的心理輔導這個部分占的比例並不大，與其這樣子的話，像在各大專院校有很多社會或者心理課程這些學生或者研究所的學生，是不是可以用一種健教合作的方式，進到監所來後接觸到個案可以達到教學相長的目的，他們也是種學習，對收容人也可以達到輔導的目的，我是覺得朝著這方向走是不是會比較好一點。

C6：

在大專院校學生見習這部分，在臺中監獄這已經做了很久了，他們與亞洲大學心理系的一個合作，提供他們做一個實習，然後實習還是由我們的專業教誨師來做一個督導，要把專業人員引進來。所以在各監所來講，心理師、社工師在矯正機關都要有，因為終究都有一些比較特殊的受刑人，應當要有專業人員，這部分教誨師是比較不足的，叫教誨師來做諮商輔導，我們只能說談輔導而已，不太可能去談到諮商。

C4：

再來回應心理師、社工師的問題我之前也有在戒治所服務過，心理師、社工師沒有錯，現在各監所會越來越需要，但是依我個人感覺心理師、社工師不是理論上這樣的有效，為什麼？因為到現在為止沒有一個比較準確的數據凸顯出來心理師、社工師介入後，透過他們的專業能夠在教化上有很好的數據，再犯率也沒有因為這樣有很

明顯的數據；再來，因為心理師、社工師沒有事先進入到監所的文化裡面，所以他們有時候會變成獨樹一格，跟監所其它教化人員格格不入；第三個，我也發現因為心理師、社工師太過於自己的專業化，然後他會忘記他會被收容人反專業，所以這個成效是要有所注意的。

六、從中階主管的訪談過程，以及基層管理人員問卷的反應，各監所的矯正政策常隨著高階主管的更換而變動，政策的繁雜與不穩定，都造成管理人員工作的困擾與壓力。對此，您的看法為何？

C4：

監所努力的方向是很明確的，所以如果說我們現在高階主管對於矯正工作的目標是一致的，雖然每人作風風格不太一樣，但是如果說我們的目標是不變的，那只要合乎法、合乎情、合乎理，我相信不管怎麼調動，基層同仁再怎麼看，最後還是會認同的，

C10：

我在這邊倒有個建議，大部分就是說我們對於政策的意函應該比較是針對大方向具體的一個作為，那通常都是法務部或矯正署來訂政策，我們基本上是一個執行政策的一個機關，那每個機關首長他的風格不太一樣，有的他重點會放在戒護這個部分，有的人可能是教化的歷練比較長，但是當然他所有的業務都達到一定的水平之後，這個機關首長他可能希望有一個突出的重點，這樣的論述會比較貼近矯正機關實務的現況，而不是在政策上，因為矯正機關很多的權限，包括人事、政策或其它方面事項，最主要還是矯正署在掌握的。

C6：

我目前在做的是本人的型塑文化監獄實施計畫，文化監獄包括整個矯正機關的塑造，它裡面包括組織再造學習，包涵管教措施、人文文化環境的塑造，就是這三部分，這就不會因人而異了，每個月所務會議按照這個控管事項去處理。先規劃再執行再管考再追蹤。

C4：

現在機關首長他們都會推動他們的理念，不過這些方向、理念、政策絕對不會超過、違背法務部已經或者是矯正署擬定的方向跟目標。監所基層尤其是中下層的，都練就一套武功了，所謂的武功是什麼，第一個忍耐力、第二個適應性，不管換誰來做，我們還是會適應會忍耐，長久以來我們監所就三樣事情，第一個不跑人、第二個不死人、第三個不暴動，只要不管機關首長換怎麼樣，只要不出現這三種，怎麼運作還是會過來。而且現在時代在進步，底下的人都在看，以前的人是完全忍耐，現在的人不是完全忍耐，你做太過份了，人家會檢舉你，這是一種平衡、也是目前一種新的狀況。

七、多數受刑人反應，戒護人員的管理方式多傾向於階級與紀律的要求，而忽略對於受刑人的基本禮貌及感受；從基層管理人員的問卷亦可知，多數管理人員對於受刑人有負向的感受（不當人看、缺乏同情心）。對於受刑人「受尊重的管理」的期待，您的看法為何？

C6：

基本上受刑人的心態是好過就好，而管理人員和受刑人的立場是對立的，我在常年教育都在談，雖然我們跟受刑人是對立的，但是你有責任去照顧他們的生活，但現實是對立的，所以這是你工作上的職責。而現在四等人員多是一般的大學畢業，以前是由雇用有養成教育慢慢上來，現在的四等是比較類似說以自我為中心，這要從他養成教育過程來看。

C10：

矯正機關其實它有不同的管理等級，例如臺南監獄它是高度安全管理，管理人員和收容人關係的張力是非常強的，那外役監又不太一樣，它是一個比較輕鬆的環境，因為機關的屬性而產生這個差異。回歸到一個現現就是說，所謂的犬儒心態，只要你進入到這個階級嚴明的社會裡，受刑人也是有階級。職業性格你要改變，我是覺得不大容易，在監獄裡面就是管受刑人，社交活動也是跟他的同僚，

他們的次文化觀念就是籠罩在這樣的文化觀念，這是我對這樣子的現象去解讀。

我們從監所的結構去思考，看法務統計裡面，累再犯的比率過現在已經升高到6、70了，整個國家刑事政策的走向，初再犯透過轉向處遇把他轉到緩起讓、緩刑，或者易服勞動，也就是有悔改可能性已經轉向掉了，進來監所都是比較頑劣的，會一而再、再而三再犯的，當你看到你帶的工廠也許一半以上，你會不會對受刑人失去信心，或失去希望，我覺得後我們不要去期待管理人員像聖人一樣，有教無類，他們（管理人員）進來的時候也許滿腔熱血，但時間久了，看到受刑人一直在那邊循環，也許他們不敢在工廠裡大罵，但在他們的次文化裡，是會形成對收容人這樣的觀感，那往往我是覺得會有月暈效果的情況存在，可能只有一個受刑人是比較搞怪，但這樣的印象就烙印在他的腦海裡，擴充到其它的受刑人身上，這是我對這個現象的一個解讀，也許我們在分析上可以做一個更清楚的釐清。

C7：

我大概是從第一線管理人員的角度來觀察，我之前在屏東的時候，我一個工廠的受刑人有180幾個，那工廠主管要坐在主管臺上，下面180幾個在作業，包括上廁所的、抽煙的等等，還有幫忙看書信的，一個主管一天要應付的事務性...，如果說管理人員是強勢領導的話，一個口令一個動作，若考慮你單一個人，那整個工廠是沒有辦法運作，這部分可能是要被理解到。那我從另收容人的部分來講，就藥癮的收容人占大約六到七成，容易來來去去，而且刑期也短，可能他（管理人員）的耐心就降低了，就容易用比較刻板的印象去看待這些人，所以一個是收容人自己造成的，一個是主管每天要應付那麼繁雜的業務，可能這樣的不當人看、缺乏同情心...這就會產生。

C4：

這個調查的結果我是很存疑，應該不儘然如此，倒是收容人對管理人員不尊重的比例應該是高，那這才是符合目前的常態，第二個就是說管理和被管理之間要求的就紀律，這是所有監所任何動作的最

根本，所以管理員每天做的第一個任務就是維持囚情安定，當然這裡頭的執行技巧我們會透過常年教育去要求管理員。

八、從回收的受刑人問卷可知，超過八成的受刑人一個月之勞作金額少於 500 元，此外參加過職業訓練之受刑人比例則少於 15%。對於現階段各監所受刑人欠缺職業訓練、勞作業種對其再社會化亦無實質幫助的情況，您的看法為何？有何改革方案或方向？

C4：

以前加工作業在監所可以說是無往不利，現在時代變遷很多的加工作業都移往國外，現在有的以我們東部來說，摺金紙、做蓮花、做小電子加工，我在戒治所的時候我們還請他們來剪檳榔葉，現在這是個很現實實際的問題，不能用果來看因，時代變遷很殘酷的現實就是這樣。第二個像是發展一監所一特色也只是局部沒有辦法擴大到一個監所2、3千人一起通通做來達到這個目標，目前監所實在說是個非常艱辛艱辛的狀況，唯一個，我以前當作業科長我常常這麼覺得，讓各監放給你們自己去發展你地方特色的方向，自己去編預算、自己去設作業的項目，報到矯正署去，動用我們現在的作業基金，讓各監所自己去發展，只看你的績效，用績效來平衡。

C7：

現在刑事政策是長刑期的監禁，他在機關、機構裡面的時間越來越久，那監禁的處遇是有二種，一個積極的就是教化的推動，一個消極就是作業的展現，那消極的作業這個部分就是整個時間把他排滿，讓他在機構裡有個工作可以給他做，某個程度來說，它就是個管理的手段，在機構來講不全然都是有復歸社會的功能存在，這可能要先釐清。從歷史的角度來看，勞作金以前叫賞予金，也就是你表現好我給你的一個酬勞，在以前的清律法這是歸給國庫，後來的演進我們的矯正政策開始趨向希望收容人能夠社會化，那法律開始慢慢調整到勞作金會一部分給收容人當他的收入，若以後長期刑是個很明確的規範，那這個部分法律的門檻是不是要拿掉，然後改爲

比較趨向個人所得的部分來處理，那如果要解決這個問題，可能又變成我們的作業基金可能又沒有錢了。

事實上委託加工的部分要找工作來真的很困難，那自營作業能不能再有發展，像我們技訓所大概全國算技術老師最多的，場地也滿完備的，那我們訓練一批大概是十來人，但他可能還是要兼顧原來生產作業的部分，在除了教導以外，也不一定還要從事生產，從事生產當然是最好，但在從事生產之外，至少還要達到技術的目的，比如一個水電班，訓練之後就分發到營繕組，然後就負責我們裡面一些的營繕，這樣也是達到技訓的目的，但這也是無法實質表現在這個裡面，當然如果要提高比較，那可能就是人力和設備的問題。

C1：

過監所的作業我們可以教導受刑人能夠透過作業瞭解到賺錢不是那麼簡單，那他們出監後有所改變的話，那也是監所的作業對他們的幫助。另外，有關於職業訓練的部分，它受限於監所的空間，還有經費，其實各監所都有辦理結果社會脈動的職業種類，那也很多，而有些受刑人也拿了不止一張的證照，也是拿了好幾張，但是出去他也是不做，這應該也是個人的關係。

C7：

如果要提高收容人的收入的話，另一個比較積極的作法，因為我看了德國跟美國他們大概有立法規範，就是與國營的單位配合，然後一部分優先給矯正機關，或其它同等且需要錢的機關，那這樣工作的量就會比較穩定。

C4：

技能訓練，我們看到各監所報出來的數據裡面，真正參加技能訓練的人數不多，出去後拿到二、三張證照的很多，但從業的不多，不過只要監所一辦技能訓練展覽就琳琅滿目，什麼都有，跟地方上還可以競爭。昨天新聞上才看到，某監獄賣的手工蛋卷已經供不應求了，某監賣的水餃也供不應求，但這是個迷思，只是在檯面上冠冕堂皇的數據。

問：

我要補充的就是說，我們調查受刑人的需求，他們反應他們不需要教化，需要的是更多職訓，但從比例上來看，真正參與職訓的比較很少，這是受刑人講的，其實也就符合了實況，但現在法務部所知道的好像是各監所一監一特色好像很熱鬧，然後報紙再報個監所收入有千萬，但我們要怎麼樣才能讓多一點的受刑人來參與這個職訓，困難的地方在那裡？

C10：

應該說粥少僧多，這牽涉到第一個從收容人的心態、角度來談，以在工廠作業、在舍房休息以及參加技訓班這三個來講，他一定是參加技訓班優先，因為除了可以得到技能訓練之外，技能訓練的教化氣氛比較濃厚，跟在枯燥的工廠比起來，這是較大的誘因，另外是有些比較特殊的技訓種類會比較吸引他，譬如說在夏天時開電腦技訓班，有冷氣可以吹；第二個是從經費的角度來看，從我印象大概是民國94年的時候就開始立法院決議之後，法務部的公務預算就不再編列，公務預算唯一有編列的就是所謂的資本門的部分，機器設備的部分，因為那設備的金額非常龐大，那加上監所作業編列技訓設備經費的話，它要每年攤提折舊，所以監所作業經費只有負責經常性費用，像是師資費、零星採購的費用，所以這額度一定是受到限制，這額度從幾年前就一直降，從九仟多萬到現在多維持在六、七千萬，我覺得立法院這樣的決議其實也符合一個方向，就是說收容人你自食其力、自食所得，然後去從事這樣的訓練，當然額度一定會受到限制，如果額度就是這樣子，你要重點是在各矯正機關或部裡政策，需要挑哪些合適的收容人來參加技能訓練，出去之後也真得能夠幫到他們。另外，從另一個指標去看，這些收容人出去之後，用這個技能去從事相關行業的比例高不高，這是一個指標，但這指標只是一個單向的，他可能在監所參加烹飪班，但出監後沒有從事相關的工作，不過他在家裡會幫忙烹飪等，這也算是一種貢獻。但現在都是作業基金，等於說是無償供應他們，所以我有個建議，我提出的概念是讓收容人負擔一部分的費用，讓他有自負額，當然

也是要考虑例外的情況，像是貧困的收容人，但假設他有能力去負擔，也希望能參加這個技能訓練，我覺得應該要建立自負額的觀念，像三萬塊來講，你付伍仟塊錢，他才會對這整個課程有責任感，他願意去用心學習。

九、從回收的受刑人問卷可知，受刑人對於監所的假釋申請標準普遍認為不合理，其中僅有個位數的受刑人知道假釋申請被駁回的理由。對於現行假釋申請與審查的運作狀況，您的看法為何？

C2：

我國的假釋並非是採受刑人自己去申請的制度，那刑法第77規定受徒刑之執行而有悛悔實據者，由監獄報請法務部，得許假釋出獄，所以說假釋的發動權它是在監獄，那又從條文中得許假釋出獄的「得」，所以說假釋不管是陳報或者是核准，在監獄或者最高的行政機關都是有裁量權的，目前我們的假釋在初審的部分是監獄有假釋審查委員會來做初步的審核，那假釋審查委員會當初的設計是7到11個人，然後監獄裡面的部分是3位，是典獄長、教化科長、戒護科長，那這外聘委員至少有4位，外聘的委員是超過裡面的，是超過半數的，所以說是屬於一個合議制，而且為了審查的超然跟公正，從監獄到陳報到法務部，都是採取保密的過程，那這個制度目前行之年，雖不完美但公平、公正這部分，還是可以讓人不會去質疑的。至於受刑人不知道被駁回的理由，這個部分也是有個建議，假設說這投否定票的委員，能夠再簡單的述敘你駁回的理由，或許這個理由綜合起來可以給這個受刑人，給他做個參考，讓他知道如何去努力、改過向善再爭取假釋，預估這樣做的話，可能對超過目前審查時間的3到5倍，那大的監獄可能在1天或2天根本審查不完，那這個在審查上它的標準是會受到質疑的，因為隔天再審或者隔二天再審，在審查委員是不是同一批，或換一批，這會產生質疑，所以說這還是要考量的。

C10：

我是從收容人的角度去講他為什麼會有這種期待，他主觀上會認為說，我到法定的假釋門檻時候，假釋二分之一或三分之二到法定門檻，你應該就要準備放我出去了，事實上現在的法務部審查他可能不是以法定的門檻為基準，他可能內部上會去觀察，他可要執行到一定的比例，受刑人是有這樣子的一個期待，不當的期待，那我覺得說這是一個過渡期，我們必須要去承受，監所必須要去承受這樣的壓力。我要提的就是說這個假釋陳報，監獄審核，法務部駁回，我覺得這個現象是造成教誨師壓力最大的來源，也就是教誨師最主要的工作，有一半以上的心力都放在假釋，對於教化業務無法落實、無法推動，很大一部分都是因為假釋你必須要反覆的陳報，刑期到二分之一，你就是要準備報假釋，報假釋監務再駁回，隔了二個月之後再報一次，然後法務部駁回之後再四個月，這中間要浪費多少報表製作跟人力的成本，你想想看一個十年刑期的受刑人他假釋法定門檻五年，如果現在執行到七成來講的話，中間有二年的時間，監獄駁回要多少次，法務部4個月一次要駁回多少次，最起碼，我沒有審過假釋我不曉得，我想6、7次應該有的，教誨師就這樣的被丟在一個文牘作業裡面，那要怎麼改善呢？坦白講，無解，為什麼？除非說我們能夠立一個法，像法定假釋，或我公開跟你們受刑人講，我針對一些特定犯罪類型，我就是有一個像法官量刑的參考表，我是假釋門檻的參考表，你殺多少人、你刑期多少，就是有一個點數去做計算，你這個點數落點落在那裡，你的執行率就是要到那裡，當然這種很機械化，但是我覺得是可以做的，可以從特定類型，社會最關心的犯罪類型去做，例如說像暴力犯、性侵的、重大的財產犯罪，我就公開讓你們知道，你受刑人就是不要有不當期待。

C2：

說日本有行規，臺灣其實也有行規，臺灣為什麼沒有行規，我們用個菜單來比喻就好，日本的菜單一年四季都是固定的價錢，臺灣的行規是價錢都是時價，為什麼說會是時價，就是由主事者他來訂當時的價格，所以這個行規常常會變。我們現在不管是部裡或署裡已經慢慢在想把它變成一個共識，不管是你審查人員，或者是在上面

的拿筆核准的人員，或者是收容人本身，甚至管理人員、教化人員都知道，以後都知道，你這什麼案子，判多久，你的執行率就應該到那裡，這是目前努力的方向。

C4：

被駁回在法律上沒有規定應告知收容人，如果法律上有規定應告知收容人，我們就應該要告知，但現在被駁回的，其實就只有四個字而已，懊悔程度不足，那至於為什麼懊悔程度不足，其實收容人自己心理有數，他自己會衡量他假釋的狀況，倒是現在假釋制度在監所反而是在管理收容人上非常有效的、非常好的方式，除非你把恩典制整個改掉。

C6：

我想在前二、三年彰化監獄他有提出一個假釋的審查表，基本的審查機制，那個就是訂定符合那些要件就可以提出來，因為我們現在的假釋審查會比較，其實第一線就只有教誨師知道而已，其它都是附和的，法定程序有達到就好，那如果有實質的審查表，按裡面條列式的那些符合，到達什麼程度，其實這個早就有人提出來了，只是還沒有實施。

C10：

其實這個假釋、累進處遇和囚情是牽一髮而動全身，我覺得為什麼這假釋量表無法具體明文化，我大家都覺得學術界的人都希望一步到位，可是在實務工作上無法一步到位，為什麼？因為你一步到位這對囚情的衝擊實在太大了，其實你跟他說刑期到二分之一就可以提假釋，雖然還會被駁個5、6次，他心理會覺得不滿不合理，但他其實還是存著一份期待的，可是你明確跟他講，你就是要八成、你就是要九成，就絕對咬，那機關來講那衝擊是何其之大，在機關來講，真的是還是要求得穩才能走得長遠，累進處遇其實是搭配著刑期在走，但兩者搭得並不好，是可以調，但是無法一步到位。

C2：

累進處遇制度其實已經施行4、50年，那這個制度施行下來，大多數的人也接受、也認可，是不是執行上裡面的一個技巧，是不是要做

檢討。

十、整體而言，您對我國現行矯正制度的看法為何？您認為最需要改進之問題為何？有何改革方案或方向？

C8：

我講到最迫且的，如果說我們一直把矯正系統放在政府組織再造，組織的精減、人力的精減這一方面，這會是個惡性循環，根本沒辦法解決最基本的，事實上把矯正系統放在組織再造是不適合的，應該是說我們的收容人有多少，做多少人的一個編制，事實上我們的法定編制跟先進國來比是偏低的，然後我們現在又在一直超收的狀況下，又再加上組織再造的話，事實上這個狀況是更惡劣。

C10：

我再提一個我最想提的問題，就是人力跟超收的問題，老師也提到美國跟英國的情況，事實上美國跟英國也持續存在超收的情況，而且持續一段時間，可以他們的人力比事實上都是在 1 比 2、1 比 3，那我們大概都是在 1 比 12 左右，事實上我們的人力一直在處在窘困的狀況，我覺得這個研究還是會有它的價值，因為特別是研考會委託的，研考會幾乎是主導政府組織再造的主要核心的幕僚，雖然它不是決策者，但它提的案子會被行政院所參考，當然我們是希望我們能夠有充裕的人力，讓我們第一線工作人員的壓力能夠抒解。第二個部分是超收問題，這大家都講說轉向的處遇，前門策略跟後門策略，前門當然就是轉向緩起訴、緩刑、易服社會勞動，可是目前的證實來講其實是有限的，包括易服社會勞動，它幫助是有，但坦白來講幫助是有限的，假釋的門檻又牽涉到社會的觀感，假釋放得多，那社會壓力或再犯的壓力又變得大，但其實最直接有效的部分就是所謂的擴建監所策略。在宜蘭監獄跟臺北監獄，事實上他們的腹地還是有夠的，他本身監獄附近或者監獄裡面的腹地還是夠的，他還是可以就原有的設施做一些擴充跟興建，事實上是有這個規劃，那擴建的經費一定都要 5 億、10 億以上，我要講的不是說要主

計處或行政院要給我們多少錢去做這些，目前來講提這不一定有用，就像狗吠火車一樣，我覺得是在法務部本身，你在做資源分配的時候，我知道臺北監獄、宜蘭監獄擴建被延到二年以後，我是覺得說這種工作，今天不做明天就會後悔，去翻法務部中長程施政計畫裡面，法務部的資本門預算都放在檢察機關辦公室的擴建工程或興建工程，動輒都要 5 到 10 億左右，司法官訓練所遷建到林口的工程預計要三十幾億，目前來講你攤開法務部的資本門預算裡面，大部分前 10 名或前 20 名幾乎都是檢察機關的興建工程，這就牽涉到如何分配資源，當然他們也很重要，但擁有更大的辦公室空間，更宏偉的辦公大樓這個也是需要的，可是當你看到臺北監獄、桃園監獄、臺北看守所，那些受刑人擠在那麼小的舍房裡面，造成對人權上的影響，對於管理人員工作上的壓力，你可以去看看我們國家或法務部對於這問題重視的程度。

六、散會。12：00

我國矯正政策與管理機制之研究

附錄四 焦點座談會議紀錄—臺北監獄

一、會議時間：2011年2月10日（星期一）上午10：00至12：00

二、會議地點：臺北監獄（桃園縣龜山鄉山鶯路宏德新村2號）

三、主持人：李茂生（臺灣大學法律系教授） 記錄：簡至鴻

四、與會人員：

臺北大學犯罪學研究所周愨嫻教授	基隆監獄代表
政治大學法律系謝如媛教授	宜蘭監獄代表
矯正署署長吳憲璋	新竹監獄代表
臺北監獄代表	臺中監獄代表
臺北看守所代表	臺中戒治所代表
新店戒治所代表	澎湖監獄代表

五、與談題綱與紀錄摘要（與談人以編碼表示）：

一、人員流動頻繁：

現階段基層管理人員的流動頻繁，特別是在北部與東部地區，許多基層管理人員分發到單位一年後，即多數請調至南部，對監所管理人力勤務配置造成不小的負擔。目前各監所因應之道是廣開員額增聘職務代理人，然而訓練不足與期滿即離開的心態，在戒護安全以及收容人的管理上，都是一大隱憂。

各監所的矯正政策常隨著高階主管的更換而變動，政策的繁雜與不穩定，都造成管理人員工作的困擾與壓力。

對此，您的看法為何？有何改革方案或方向？

E1：

這個現象跟補習班當然也有關，考上的都是南部比較多。這種地域

失衡的問題或許可以考慮鼓勵我們的同仁在服務單位的地區落籍，像是多辦一些聯誼活動，當然這不是根本的解決之道。可以鼓勵他們，給他們職業尊嚴。像我這次在署裡就辦了一個 2、3 百人的表揚大會，下個月又要辦，我親自頒獎，然後設計一個紀念胸花給他們作獎勵。物質上我們或許沒辦法給他們，但在精神上我可以激發他們，對於職員我還想弄個署長盃，我們各監獄來作一個慢速壘球比賽，讓所有職員可以感受到參與，感受到機關這個大家庭在運作。

E9：

我個人的意見，職代有總比沒有好，你說四等人員到我們監所多久才是成熟期？很難認定，所以在勤務配置上，有人總比沒人好。只是說如果夜間有特殊的勤務要出，要作人力的調配，約雇人員在經驗技術上比較沒那麼純熟，我們會把他們留在機關內，派出去的比較是資深的，那至少主任管員或科員，一定會留一個人在我們機關內督導，新進的管理員要訓練多久才能很稱職的獨當一面，以我個人來講這很難去下判斷，個別差異也蠻大的。

另外，高階主管，我個人的定義是署長或部長，一個機關的矯正首長，不會去作什麼政策的指示，只是在執行上級政策時的精緻跟普通化的差別而已，作的比較精緻或細膩，基層人員難免比較有壓力，如果沒有壓力，矯正機關絕對不會進步，如果處遇上的一成不變，把矯正機關只要求戒護不發生事故，那只要多一點警力跟設備就好了，那在教化功能，多樣化的處遇適可以發揮減少再犯的功能，太少的處遇方式，是我們教化不進步的地方。

最後就人員流動的問題，我認為管理員的流動是很正常的，每年考進一百多人，勢必造成流動，問題就在中級幹部，科員、主任管理員，夜間勤務剩下他們在主導，他們三班制上 1 百多天，都是抱著要走的心態，所以他對囚情及同仁的管理不積極，因為他怕反彈，只求一年平平安安的度過，然後調走。我覺得科員及主任管理員沒辦法給原單位一定的人來勝任，我個人認為這才是戒護管理上最大

的隱憂。

E5：

這情形很普遍，等於是才訓練一批好就走了。這中間當然有一些問題，像是北部人比較少考監所管理員，那對於這個問題怎麼改善，我個人以前的作法是先去了解他們對機關待遇、設施的期待，公家能夠改善的就盡量改善。另外要鼓勵他們留下來的的方式，能力不錯的，就重用他、擔任日勤主管栽培他，讓他覺得自己被認同；或者單身的，我就鼓勵他們在地結婚、落籍；或者最後就動之以情。這問題還是要看我們領導的單位該怎樣來重視。

對於第二個問題，約雇人員職代的問題，這也是事實，不過這些約雇人員有一群，你哪裡有出缺的，他就到處去應徵，所以也是有經驗，那他們也是有心要考正式管理員，這個制度是沒有辦法中的辦法，我個人覺得在遴選應徵人才上要以有經驗的優先。

至於說高階主管的變動，我想主要是部長，每個機關首長的領導風格不一樣，但都是在執行，所以部長換了人然後之前的工作沒取消，就會越作越多，我想是這樣子。這也不能說怎麼去改革，這都是政策的異動，只是說我們人力沒增加，工作一直加造成大家喘不過氣來，加了新工作，以前的或比較次要的業務是不是就要刪除，這是我個人的一點淺見。

E8：

人員流動的問題，不管是管理員、主任管理員，從資料來看，他們是依照考試成績來分發，目前看來這個制度是最公平的，那他成績不夠就到不了自己的第一志願，一年後輪調他勢必要回到自己的第一志願，那我覺得不能因為人員的流動而推翻這個公平的制度。

至於說約雇人員，有總比沒有好，因為我們監所勤務在管理上有所謂核心業務跟非核心業務，那這些約雇的，他可以作一些非核心的業務

至於高階主管，我想也是部長或署長。我今天帶了幾本書給各位看，這是矯正司 85 年就作的幾個方案，像是「強化戒護及醫療管理實施計劃」，還有這個「杜絕弊端強化紀律方案」，還有這個「監獄所職員監督考核計劃」，還有「獄政管教改革計劃」，這些都是 85 年開始的，從內容來看，是我們矯正機關目前的核心業務，因為機關首長不可能憑空在推，一定是依據部裡的計劃在作，經過多年的實踐知道它的效益與價值。

那至於基層人員流動的原因，我想是考試制度造成的，那每個同仁都希望留在自家附近服務啦，只說不得已選擇比較遠的地方。我們當機關首長的，也只能盡可能的把生活機能把工作環境及生活設施作一個改善以符合他們的需求，之所以說盡可能，是因為沒有經費。再說我們勤務制度能不能排到每個人每月休到十四天？沒辦法，政府週休二日後人力有沒有補給我們？沒有，從 87 年到現在，就是沒有人力。

E2：

在我的感覺中，流動率太高的只有一兩個監所，其他監所沒有太大的問題。我所擔心的是沒有流動率的監所，機關開始很陳舊的，他的機關政策推動上就有問題，反而是流動率高的機關比較有活力。同樣的道理，沒有政策的機關，也會漸漸萎縮，所以我們的政務官能給我們政策，我們反而比較好處理。

E7：

那所謂的高階部分，我想是就基層來講；同樣的，沒有流動也不會有進步，我們發現經常出問題的，都是資深的比較多，一個是操守的問題，再來是因為資深而無法接受一些戒護的觀念。另外，在高階的部分，針對基層管理人員來作問卷，他一定會認為是所長或戒護科長，其實所長科長都是在執行部裡面的政策，他們必須去落實執行，如果跟前任的機關首長要求有所落差，基層人員會抱怨是難免的。

二、教化業務

在訪談過程中，戒護科多有認為「教化的前提在於戒護」，教化活動舉辦的種類與頻率過多，影響戒護人力的配置而造成勤務分配的困難。

監所過於依賴志工進行教化活動，且最常實行之教化方案為宗教教誨，但真正與教誨師有互動之受刑人卻少於三分之一，受刑人多半感受不到教化的意義。

當面對不適任志工而需汰換之際（特別是宗教人士），必須有一套志工參與教化活動成效評估與考核之機制。

您的看法為何？有何改革方案或方向？

E1：

基本上我認為戒護跟教化是一體的兩面，教化的本身像我剛說過的，彰化監獄 1、2 千人的舞林大會的大場合的表演，他們幕後花了多少心思？如果不是我們同仁的努力怎麼會完成這樣的活動？我們矯正署成立，矯正人員沒有在分誰是戒護誰是教化，都是要作之君、作之親、作之師，同樣你有這三個任務，怎麼去帶部屬就是作之君，視囚如親就是作之親，所有的人員都要有這樣一個新的認識。管理也是如此，我們就要強化管理人員的條件...你身教出來他就會很尊敬你，而不是因為你的職務尊敬你，我自己當典獄長的時候我也是在作教誨師的工作，我自己都是 *enjoy my job*。

對受刑人我也會不斷地給他們創意的東西，像我過年就想一個「舞藝高強」，之後我還要作一個監獄的國民健康操，讓受刑人早上跟睡前可以作，總比作無意義的打坐唸南無阿彌陀佛來的好，宗教教誨有他們的時間，運動也能增強免疫力，我們來看之後外醫人數會不會下降。我們就是來想怎樣去活化，給他們舞臺、作義賣。

E12：

看我們是站在戒護觀點看教化活動，或者站在教化觀點看這些活動，評價上就會不同。從戒護的觀點來看，考慮管理就來不及了。那有沒有可能這是可以並行的，這個想法的出發點就是把主體放在受刑人身上，怎樣讓他能適於社會的生活。我在看日本監獄改革的過程當中，有一個觀點非常有意思，讓他們態度上有一個自律、自決的轉變，讓受刑人自發的去過比較適應生活的方式。所以關於「教化優先」的問題，應該從這方式去看，像是宗教教誨、志工評估的制度，如果這個制度可以發展起來，除了監獄裡的成員、外界的學者參與，甚至受刑人也一起給意見，看他們對課程的感受跟期待是什麼，可能可以更有效率的引進社區的力量，來作教化活動的就不只會是宗教團體。和社區相結合的監獄，對監所人力也比較不是那麼大的壓力。這在日本 PFI 監獄也有這樣的想法，他們監獄的餐廳、醫院，都是跟社區居民共享的，讓監獄不是一個負面跟封閉的形象，而是可以共同生活的區域。所以從這個觀點來看，我們應該要想，現在的教化活動是不是有助於受刑人適應社會，可能有一些方法可以去作人力的調整，但在觀念上，或許我們可以這樣去看待戒護人力不足的問題。

E7：

我想這個問題，大概是本位主義啦，如果戒護科長幹過教化科長，或是教化科長幹過戒護科長，應該不會有這個想法。就志工考核機制的問題，我想以我們的經驗根本不會有這個問題，這都要考慮當地的社會資源，宗教部分各地應該都蠻多的，也應該沒有什麼太大的問題。戒護跟教化本來就是相輔相成，只要沒有本位主義，都能做的很好。

問：那有關集團式的宗教教誨占了大部分的志工，不知道各位有什麼改變的方案？像在臺東場有人建議可以跟區域性的學校，像是心理系去作結合。

E2：

矯正機關的志工現在有兩類，一種是報到部裡面的教化志工，我們叫他牌志工；另一種是一般志工，他們單獨對收容人作教誨可能能力不夠，專門作一些輔助性的工作，我們是依照教區由教化科去分配志工，讓志工輔助教誨師。教誨師不足，這是一個事實，他沒有能力去作那麼多教誨，單單作一些教化的行政工作就夠他忙的了。教化就有很大的成效呢？我們不敢講，像是毒品犯的教化，他們不聽教誨師的話，比較聽外邊人的話，所以多找一些有專業經歷、有素質的人進來協助教化是絕對有效的。事實上我們不是以戒護優先教化其次，我們談的是你的制度是不是明確、管理的環境是不是清爽有規定，這都是一種默默的教化。我們現在的監獄管理就是怎麼樣讓一切透明化、制度化，像是座談會、職員信箱、對職員的告訴等等，這些都是法治教育的一環。我也常強調，收容同學最好管，但自己的職員最難管；你要有「恩」，從他們的立場想事情，也要有「威」、有一套制度在那邊。目前問題隱隱發生的就是南部監，人員沒有流動造成很多管理上的問題。

E3：

真正的核心問題就是人不夠跟經費不足。另一個大問題是，我們每一個公務員都有 30 天的休假，算起來的話，9 個人就要補一個人力，但我們都沒有，造成什麼情形？第一個，你要休假，我不給你休；不得不休怎麼辦？夜勤加班，替補人力；那國家又限制加班經費只能報多少，也不能加太多班。這是我們國家對矯正機關的人力需求完全漠視。

再來是經費的問題，我們投資在教化的經費上有多少？大概不超過 1 千萬。但你看我們的收容人，國中畢業的有多少？高中畢業的有多少？大學畢業的有多少？他們這一群人是完全沒有得到國家教育經費支援的人，我們為什麼沒一個專款專用的教化經費？至少你要給進來授課的人車馬費，更多的志工來上課是沒有拿錢的，你給了錢之後，我們可以定基本條件什麼人、什麼經驗、或是經過大多數同學認可的才能來授課。授課以後，有一個問題，就是以後的志工

或老師，就由教區教誨師帶領，而不是教化科帶領，上課後同學特別喜歡這個老師，才由教誨師引薦作個別的教誨。這樣作才會比較精緻化，我們是提供環境跟機會給他們，對於想要改變的人會比較有幫助跟助力。

所以國家要對我們矯正機關的問題有什麼解決，一定要從這兩點核心問題來作，不然十年前這樣，十年後也是這樣，再十年後還是這樣。

E6：

「戒護第一，教化為先」就是相輔相成，不會去特別強調說誰優先的問題，互相合作很重要。像我們監獄，你一年度的教化活動列出來，戒護跟教化的工作計劃你就定出來，戒護科在排戒護人力上就還好，甚至可以精細到你明天有什麼活動、哪一些受刑人參加活動，名單跟人力都配置好了。宗教活動也是一樣，我們教化科都會先調查志願參加的人數、人員名單，再由戒護科去調派人力，我們內部就可以去作控管。

至於志工的部分，目前是真的需要經費，我們目前有支薪的志工還占少數，多數 6、7 成的志工是不支車馬費跟鐘點費的。這就靠我們怎麼去跟社會交往，多去邀請一些社會團體的人士參與我們的志工活動。

E8：

像部裡面 99 年推動家庭支持方案，希望收容人回到原生家庭能獲得信心與肯定，這都是某些團體志工在作。這個方案，對收容人的囚情穩定度是正向的，戒護的壓力就會減輕，所以說戒護與教化是一體的兩面，那題目說教化會造成戒護的壓力，我想是本位主義的藉口啦。

至於說志工的訓練，以往是 24 小時，現在是有修正，至少要五階段 44 小時，引進有訓練的志工，對監所也是正面的。那我常講，什麼

樣的社會就有什麼樣的矯正機關，不會因為一個圍牆就讓他們從犯罪人變成聖人，只是我們怎麼去延緩再犯或減少，這應該才是我們努力的方向。

E5：

志工的考核大家都沒有提到，我想提一下自己的淺見，我們監獄就訂有志工的考核流程圖，包括常態考核跟隨時考核，我們對不適任的志工，像是違反規定的就不予續聘。

三、受刑人問卷結果指出，超過八成的受刑人一個月之勞作金少於 500 元，此外參加過職業訓練之受刑人比例則少於 15%。對於現階段各監所受刑人欠缺職業訓練、勞作業種對其再社會化亦無實質幫助的情況，您的看法為何？有何改革方案或方向？

E1：

職業訓練不能與將來的就業畫等號，我認為心若不改變一切都是枉然，你訓練再多都沒意義...（摺紙蓮花、紙袋）那只是勞動訓練而不是職業訓練，是要養成他的勞動習慣...在我們監所沒有空間作那麼多工廠的情況下，只能這樣要求受刑人勞動，那不然怎麼辦...摺紙蓮花是最不得已的作法，當然我也很不贊同。

自營作業的部分我還是要強調一個文化創意產業，那不適合的加工作業是可以淘汰，如何把我們的文化創意產業來升級，我們可以作一個檢討，可以把現有人力作一個集中，對他們未來有幫助的產業，這個意見我們可以參考。

E9：

如果真的是職業訓練的話，它有一定的場地、設備、師資等條件，空間因素是職業訓練種類不多的原因。另外，經費問題也是，像一個職類，一個受刑人取得丙級技術士執照的訓練參與就要 6 個月，花費的金錢就要 3 萬塊。再來，你地區的師資有沒有辦法滿足。以

目前來講，3 個技能訓練所還有可能作，那像基隆監獄連工廠都沒有，所有的受刑人都是在舍房作業，花東也是，我們也不忍心受刑人這些大男生在那邊摺紙蓮花，但找了又找就是沒有適合進入監獄的工作，就連摺紙蓮花都是北部送過去的。大環境不景氣，製造業外移，是我們監所委託加工必須面對的問題。自營作業參與的受刑人每個人可以領到一萬多塊，那是自營作業的參與人數少。

另外我們先前作過一個調查，參與技能訓練跟沒有參與的受刑人，再犯率真的沒有顯著差異。我們作過後續追蹤調查，收容人參與這個訓練出去以後，沒有人可以強制他們作與訓練相關的工作，所以就再犯率跟就業情況來看，如果要矯正機關找場所、投入經費及師資，我想現階段不太可能。

我個人同意，選擇一年內可能提報假釋或出監的，送去外面訓練。或許你只需要支付這筆訓練經費，而不用支付設備上的投資，是比較可行的。

問：請教一下，外出工作、外出就業，監獄行刑法都有規定，只是說不敢作，因為都怕出事。有關職業訓練部分，勞委會是有表示過，只要你們出場地、法務部願意出錢的話，他們願意派老師進來，不管經費跟師資的問題就能解決，不知道為什麼法務部不願意跟勞委會合作？

E9：

我覺得問題是在設備，像是一個中餐丙級證照，縱然有一次性經費，那套設備在那個場地是不容易變動，作下去那個場地就不能再作其他的業種訓練。而且勞委會職訓局要開辦一個職業訓練，他會來檢查你的設備是不是符合鑑定的標準。所以我自己以前都是找一些讓他們可以小額創業的項目。職訓局部分就是限於場地跟設備的問題。

問：那你們建議部裡把官用制度法制化嗎，所有官方用品由監獄來

作？而不是你們自己去拜託其他單位。不過現在很少有國家敢採官用制。

E9：

事實上監所作業對委託單位最有保障，一方面沒有圖利問題，二方面它適用限制性招標，但很少有單位願意。像我們有些矯正機關有印刷的，去承攬官方的信封來作，也是成效不高。其實監所作業比教化更需要人力，我們作業科與教化科的人力比更不成比例；教化科跟戒護科人力更不成比例。編制給多少人，就可以看出決策機關要給什麼科什麼作為。

四、戒護業務

中階主管常面對來自民代或地方人士的關說，內容主要是爲了替特定收容人作特別接見，對戒護人力、對囚情穩定都造成相當影響。

多數受刑人反應，戒護人員的管理方式多傾向於階級與紀律的要求，而忽略對於受刑人的基本禮貌及感受；從基層管理人員的問卷亦可知，多數管理人員對於受刑人有負向的感受（不當人看、缺乏同情心）。

對此您的看法爲何？有何改革方案或方向？

E7：

特見在實務上應該要保留，特是對弱勢的，比如說家裡發生什麼事或情緒上有需要的，還是應該要辦特見。

至於說我們不把收容人當人看，如果真的是這樣，以目前的擁擠程度，那不造成暴動才奇怪，如果我們不把他們當人看的話，那是很難去管理的。

E2：

特見是機關首長爲了因應特殊問題所有的一個裁量權，特見是可以幫助我們解決一些問題，但在基層人員看來，特見太多會增加他們的困擾，那這個節制的工作誰來作？基本上就在機關首長的權限範圍內。所以現在各機關基本上都蠻嚴謹的。這個問題基本上還好。

至於管理的問題，我們說我們管理機關其實是最弱勢的，在法界來講是最弱勢的，我們所屬的基層人員又更弱勢。由弱勢的基層管理員去管理更弱勢的收容同學，就會有心態及情緒的反應。在現在這情況下，你要強制人家作什麼事，一定會被告，怎麼都攔不住。

在我們機關管理上，所重視的就是制度化，像現在新進的收容人，你有哪些權利義務，要遵守什麼我們都明明白白有一個表給他。在監獄裡，現在完全都用法規在執行，就可以避免情緒的影響。我覺得可以更細緻更全面的去推動法規化。

E9：

關於這個基本禮貌的問題，我想這個研究如果要作的更有價值，我建議你們區分受刑人對日勤主管與夜勤主管的態度，這絕對有很大的差異。受刑人對工廠主管跟舍房主管基本上持比較尊重的態度，那爲什麼對夜勤主管比較認爲不禮貌？夜勤時段受刑人都在房間，我們管理人員如果有動作，百分之九十是在制止他們，像是講話太大聲、喧嘩或不當的行爲。他們對夜勤人員的感受就是你都在管我、剝奪我目前的東西。但是日勤主管比較有時間可以找受刑人過來談話、關心，所以感受會有所不同，應該在你們的研究中作一個區分。

五、從回收的受刑人問卷可知，受刑人對於監所的假釋申請標準普遍認爲不合理，其中僅有個位數的受刑人知道假釋申請被駁回的理由。對於現行假釋申請與審查的運作狀況，您的看法爲何？

E1：

標準是有的，比如他的刑期，侵害的情況，社會接納程度，我們都是整體的在考量。當然你說有一個標準當然是更好，但我們對他們不要再犯的期待，這樣的期待不是那麼容易啊...但回到一個問題的原點：偽善，一個模範的受刑人，是不是一個好的國民？模範囚是不是好國民？最能適應監獄生活的，出去未必是好的國民...但最大的問題還是在於他有沒有真正的悔改，就這點上我們要花更多的心思來判斷，能找出這一點我們才能把他放出去，想改的我們才給他機會，不願意改的我們要發揮 control 的功能。

E7：

我想假釋的量如果沒減的話，要寫理由真的會把我們的承辦人員搞死。另外跟日本比起來的話，我們的執行率算相差蠻大的，日本執行率大概在八成以上，我們的執行率大約是六成左右...

E9：

我自己的看法是認為，基本上假釋是恩典制而不是權利制。每個人犯的犯罪情況不一樣，受刑人或許是跟其他人作比較才覺得不公平，但卻沒想到個案情節的不同。假釋制度不被認同的原因我想是出在到了矯正署這一關，你只作書面審查，憑什麼駁回？其實我們所屬機關審查假釋沒有問題，是票選制，委員多數是外聘。但我們可能比如報了 10 個，法務部可能才准了 5 個或 6 個，但他們沒有接觸到收容人就否決掉假審會的決議，這部分就會被人家所質疑。最後核准的矯正署承辦人就會被質疑，為什麼人家都認為可以假釋了你一句懊悔無實據就否決一切。

E7：

我是認為署裡面還是有標準，只是說標準要訂到多高，其實現在署裡的標準已經很嚴了啦，我們報上去的核准率大概都百分之二十左右，甚至低於百分之二十。那它是有一個標準在那裡，當然會被質

疑，我是覺得訂的太高會影響囚情，現實上又沒辦法解決擁擠的問題，擴建的部分我們用自己的地都要等等到 102 年才會給經費，所以這問題真的是很困難，要解決基本收容的問題真的要有配套措施，也不能像日本執行率那麼高，這個標準以目前來講應該算可以接受。

問：日本監所目前有七成左右已經翻新，2008 年又新設四所半民營監獄可以收容 6000 人，翻新新增後，他們已經增了一萬五到兩萬左右的收容額，但他們全國只關了 6 萬 7 千人。那臺灣呢？人口 2 千萬關的跟日本一樣多，監所沒有日本多，一定會出問題。解決之道可能就是減刑，這部分上級又不肯，假釋又不准，法官又一直送人進來，這將會是一個很嚴重的問題。

E9：

我們每一個監所都有核定容額，我們可以拒收、或者受刑人可以拒絕入監嗎？因為他們的權益受到很嚴重的影響。朝釋憲的方向來走？因為我被超額收容受的苦比較大，是不是就應該少關一點？你兩公約這個人權宣言一直在提，拒絕入監應該是他們的權限吧！

E12：

假釋我們在看十幾年來真的是越來越嚴格，核准率也越來越低，日本沒有我們這種超收的情形，所以執行率高。我每次都在想以我們現在的狀況，臺灣的受刑人沒有暴動，我們的監所人員真的很了不起。他們總有一天要回到社會，所以假釋是不是應該制度化，像國外就有必要的假釋制度，給他們在刑期結束前一段時間讓他們去適應社會，監所人員也不必承擔假釋不核准的壓力，我想是必要的。

六、散會。12：00

附錄五 焦點座談會議紀錄—高雄監獄

一、會議時間：2011年2月11日（星期一）下午13：30至15：30

二、會議地點：高雄監獄（高雄市大寮區仁德新村1號）

三、主持人：李茂生（臺灣大學法律系教授） 紀錄：簡至鴻

四、與會人員：

臺北大學犯罪學研究所周愨嫻教授	臺南監獄代表
中正大學法律系盧映潔教授	明德外役監代表
中正大學犯罪防治系許華孚教授（書面）	高雄女子監獄代表
高雄監獄代表	高雄看守所代表
雲林監獄代表	屏東監獄代表
嘉義看守所代表	

五、與談題綱與紀錄摘要（與談人以編碼表示）：

一、教化業務

在訪談過程中，戒護科多有認為「教化的前提在於戒護」，教化活動舉辦的種類與頻率過多，影響戒護人力的配置而造成勤務分配的困難。

監所過於依賴志工進行教化活動，且最常實行之教化方案為宗教教誨，但真正與教誨師有互動之受刑人卻少於三分之一，受刑人多半感受不到教化的意義。

當面對不適任志工而需汰換之際（特別是宗教人士），必須有一套志工參與教化活動成效評估與考核之機制。

您的看法為何？有何改革方案或方向？

B6：

就第一線的狀況來看，會發生不適任的狀況，把那個不適任的人取代掉，

他們都是長期跟我們在合作，遇到不適任的情形就是透過他們的領導者去處理。我自己的認知，我是不贊成用正式的用考核，我還是比較傾向用善意的合作關係，透過 informal 的方式去作淘汰，應該比較符合人性。

B1：

我個人覺得戒護跟教化應該是相輔相成的，像彰化監獄上禮拜辦了舞林大會，沒有戒護跟教化配合要怎麼去作。再來不適任的志工問題，在我服務的單位是透過聯絡他們的團體要求他們調整，再來是我們有個年度教化表，去評價，然後減少他們來的次數直到淘汰，比較不會正面衝突。其次談到教誨師的問題，我們可以反問，教誨師到底要作什麼工作？我個人是覺得可以就核心個案的方式來作，非核心個案就不要浪費人力。整個教區四五百個人，列為核心個案的，大概只有五十個啦，你教區就是要區分核心個案。

B2：

我想戒護跟教化還是相輔相成，教化活動確實會跟戒護的人力派遣有關，但我們就是要讓他們對監所的教化活動有認同感、認為有意義，我想問題還是監所機關首長怎麼讓下屬對監所活動有認同感。

二、受刑人問卷結果指出，超過八成的受刑人一個月之勞作金少於 500 元，此外參加過職業訓練之受刑人比例則少於 15%。對於現階段各監所受刑人欠缺職業訓練、勞作業種對其再社會化亦無實質幫助的情況，您的看法為何？有何改革方案或方向？

B7：

作業占收容人時間相當多的比例，對戒護確實有相當大的助力。在要 81 年左右，那時候我們很多廠商外移到大陸，作業科找不到工作那時頭疼的是戒護科長，大概在 90 幾年的時候很多廠商回流，因為對岸政策的搖擺不定，他們回來第一個找的對象是監所，我統計過南監的作業，委託代工的工資可以到 5 百到 6 百萬，產能甚至可以到十倍，我才意識到監所可以幫

助到小型企業，當然工資低是一大誘因。

B7：

像澎湖的紙袋是從布袋運過去作，所以後來就發展出結合當地特色的東西，看整個機關要發展的特性。作業科長很重要，要當一個領頭羊，看是委託、加工、自營到底要如何發展出單位的特性。

問：我曾經建議說要對三等的監獄官開設經營管理的訓練課程，有沒有這個可能你們自己挑幾位比較有觀念的加以訓練，你們認為有沒有必要作這樣的訓練，把整個監所作業當自己是 CEO 來經營？

B7：

我認同，我也發現新進的監獄官對於機關的忠誠度降低，比較計較自己的權力，我知道現在署裡有人力培育科，是會接納我們一些意見，對於現在三等四等的在職教育跟忠誠度的培養，這是一定要作的。

B5：

現在機關的作業導師都失去了功能，國家考試也沒有這一套，我們作業作不好，自己也要負責任，作業導師缺乏專業的技藝，以前部裡有考核制度，不過那都是假的。大環境不好是事實，但我們的作業導師缺乏行銷的概念，也不會去找廠商。很現實的是能力強的不會讓他當作業科長，好的作業科長馬上把他拉到戒護來...

B4：

監獄的作業礙於場地經費因素，一直都沒辦法發展。另外也要看作業的性質，有些廠商評估後覺得不適合也不會進來。現在監所作業科缺乏專業的人才，目前有一種作法是由廠商派人進來指導作業。大陸有些監獄就定位屬性，有農業性監獄、工業性監督，還有綜合型監獄，然後依這個屬性去發展作業，他們利用民間以公司的形式雇用民工進來指導作業，或者事先跟廠商作一個規劃，根據他們的需求來作廠房，等於是把監所作業當企業

經營化的方式經營。另外，監所技能訓練參與的人數真的少的可憐，出監人數中有參加過技訓的不到兩成，礙於場地礙於師資，都沒辦法作。現在監獄就只把人力放在戒護，其實教化跟作業真的很缺乏，我個人的建議是說成立一個專責的技訓機構，對於即將出監的或是更生人，確實訓練他們實用的技能並且一條線的輔導就業，不然現在實際上在監獄學的到外面要能用，真的少之又少。

B1：

在技能訓練部分，現在都是蕭規曹隨一成不變，我希望可以跟社會現況結合，那看計劃要定一個期程目標達到多少。委託加工部分，不是摺紙袋就是摺紙盒，日本的日立電機都進去大陸的監獄，我覺得真的要納入國民經濟的一環，然後說明沒有與民爭利，把條件跟廠商講清楚。自營作業部分，很容易新的所長進來又換一個作業，不會在原本的基礎上去作，我始終認為這是不好的現象。另外，不要把技能訓練跟自營作業混在一起講，不然看不出成本，混在一起看起來都是賺錢，細部區分作成本分析，都是賠錢。那這部分應該還是要由矯正署來統合。

三、戒護業務

中階主管常面對來自民代或地方人士的關說，內容主要是爲了替特定收容人作特別接見，對戒護人力、對囚情穩定都造成相當影響。

多數受刑人反應，戒護人員的管理方式多傾向於階級與紀律的要求，而忽略對於受刑人的基本禮貌及感受；從基層管理人員的問卷亦可知，多數管理人員對於受刑人有負向的感受（不當人看、缺乏同情心）。

對此您的看法爲何？有何改革方案或方向？

B9：

德國的監獄行刑法要求管理人員稱呼受刑人要叫「先生」，我去德國的監獄看過，那個氣氛很好，把這些基本禮貌法制化，就能內化成一種規範表現出來。我想還是怎樣去讓在監所工作的人都願意好好的留下來工作，而

不是只爲了工作而已。

B1：

根據我的理解，特別接見都有次數的限制，不會有所謂應接不暇造成戒護壓力的問題。再來我們現在監所已經不是特別權力關係，而是往特別的法律權利義務關係在作，當然這要怎麼把觀念給同仁，我想還是要長期的教育訓練來潛移默化，另外也要讓受刑人有紀律的訓練，他們會進來其實也是對紀律的漠視。

四、從回收的受刑人問卷可知，受刑人對於監所的假釋申請標準普遍認爲不合理，其中僅有個位數的受刑人知道假釋申請被駁回的理由。對於現行假釋申請與審查的運作狀況，您的看法爲何？

B1：

我個人的觀察，現在假釋在機關內是嚴謹的，但在部裡是不嚴謹的，這個假釋的審查在中央一定要作一個審查委員會，如果業務量太多，至少在重要案件要作。

B5：

我舉一個我們最近假釋被駁回，提起訴願又駁回的例子，部裡的訴願委員會駁回理由是說假釋是採恩給制，非受刑人權利，他不服，向高等行政法院提訴訟，又被駁回，最後最高行政法院發回。就看他有沒有要釋憲。

B9：

其實像德國沒有累進處遇制，但還是可以作假釋，假釋應該還是要法制化。

B6：

我跟受刑人接觸的經驗是，你不管再怎麼精緻假釋的作業，受刑人還是會認爲是你在黑箱作業，但如果是法院決定，他們就不會講話。實務多半把假釋當作控制受刑人的手段而不願意放掉，這才是實務最擔心的。另外我想回應一下，教化活動比較有用的應該是個別教誨，而不是辦大型活動。

五、整體而言，您對我國現行矯正制度的看法為何？您認為最需要改進之問題為何？有何改革方案或方向？

B1：

第一個是勤務制度，人力最不足的在新小三班制，停一休三，我們是希望說至少達到一比六的人力比。第二個，如果人力一直不能補足，我希望區分我們戒護的核心業務，把門衛、崗邏歸為保全，有些是用替代役來作，畢竟不是完整的辦法，我想人力管理還是很重要的。戒護人員的再增不可能，那就只能區分核心工作來作。

再來，區分教誨師的核心工作，像新收跟假釋，教誨外包應該是可以作的到。另外收容人的健保應該趕快來建立，有了健保這樣才能引進醫療資源，夜間也能跟醫院連線，現在監所最大的問題就是沒有醫師，只有藥師。

最後我們是建議說監所可以走向非機構性處遇，像勞動役一定行不通的啦，現在已經很明顯了。那現在監所已經關到六萬六啦，國家政策只剩三個選擇而已，一百年要不要減刑，要不要放寬假釋，要不要新蓋監所，就這三個選項，事實上我一定要說，現在的監所是一個壓力鍋，特別是幾個大型監獄特別危險，已經繃緊到這個地步了。

B5：

所以應該要放寬假釋標準，不要把社會治安的責任都丟給監獄。

六、散會。15：30

附錄六 基層管理人員問卷

2010 年我國矯正政策與管理機制之研究

監所管理工作人員問卷

各位同仁，您好：

首先感謝您參與本研究，這份問卷主要是想瞭解國內矯正機關管理工作人員的工作狀況，以作為未來矯正主辦機關改進之參考。您的答案對於整體矯治現況的瞭解非常重要，請盡可能回答所有的問題，很感謝您的協助與合作！

這份問卷中題目沒有「對」或「錯」的標準答案，只要選出符合自己想法和實際狀況的答案，並在□內打「√」，或是在橫線上_____作答即可。

在您填寫完成後，請放入我們為您準備的信封並彌封，然後交由貴單位負責人寄回。您的名字或個人資料將會保密，決不會影響您的考績升遷等個人權益。本資料僅為整體呈現，不會針對個人分析，研究結果僅供學術使用及未來管理政策參考。

敬祝 安康

委託單位：行政院研考會

計畫執行單位：國立臺北大學犯罪學研究所

民國 99 年 11 月

一、基本資料

1. 性別： (1)男 (2)女
2. 生日：民國_____年_____月
3. 婚姻狀況：
 (1)未婚單身 (2)未婚同居 (3)已婚分居 (4)已婚同住
 (5)離婚單身 (6)離婚但同住 (7)喪偶
4. 有無子女？ (1)無 (2)有
 └─▶ 4a.他們的年紀是？
 0-3 歲，_____位
 3-12 歲，_____位
 12-18 歲，_____位
 18 歲以上，_____位

5. 在矯正機關工作總年資：_____年_____月
6. 在此監所工作年資：_____年_____月
7. 您是否為約聘僱人員：□(1)是 □(2)否
8. 學歷：□(1)高中(職) □(2)專科 □(3)大學 □(4)研究所
9. 職等：_____
10. 目前勤務的安排方式：□(1)隔日制 □(2)三班制 □(3)新三班制
□(4)日勤
11. 平均每個月臨時加班的次數：_____次

二、以下有關你對監所工作的感受，請在適當的□打勾

	非常 不同意	不 同意	沒 特別 感受	同 意	非常 同意
1. 我覺得某些受刑人不需要把他們當人看	□	□	□	□	□
2. 我對我的同事已經麻木不仁了	□	□	□	□	□
3. 我已經學會在工作的時候，不要有太多同情心	□	□	□	□	□
4. 大部分工作時，我對同事都很尊重	□	□	□	□	□
5. 大部分工作時，我對受刑人都很尊重	□	□	□	□	□
6. 和同事工作，對我來說是一種情緒上的負擔	□	□	□	□	□
7. 我對我的工作已經失去熱情	□	□	□	□	□
8. 經過一天的戒護工作下來，我覺得快被榨乾了	□	□	□	□	□
9. 受刑人對於我所提供的協助深懷感激	□	□	□	□	□
10. 我可以有效的處理受刑人的問題	□	□	□	□	□
11. 我在這裡工作可以為受刑人帶來正面的影響力	□	□	□	□	□
12. 我可以為受刑人建立一個放鬆的氣氛	□	□	□	□	□
13. 我的工作使我和家人間有隔閡	□	□	□	□	□
14. 我的作息時間和我的家人不一致	□	□	□	□	□
15. 這份工作使我無法好好享受和家人相聚的時光	□	□	□	□	□
16. 下班後我常累到無法和家人互動	□	□	□	□	□
17. 因為工作使我沒有辦法擁有正常的社交生活	□	□	□	□	□
18. 因為工作使我沒有任何知心的朋友	□	□	□	□	□
19. 因為工作使我沒有正常的兩性親密關係	□	□	□	□	□
20. 大多數的時候，我覺得工作的安全上沒有什麼好擔心的	□	□	□	□	□
21. 監所的安全設備不足	□	□	□	□	□
22. 監所的安全設備不夠精密	□	□	□	□	□
23. 監所的安全設備過於老舊，且沒有確實維修	□	□	□	□	□

	非常不同意	不同意	沒特別感受	同意	非常同意
24. 曾有同事在工作中安全受到威脅	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 我清楚知道我的工作職責	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 我清楚知道我該遵循的工作規定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 我不清楚工作上該向誰負責	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 我不清楚長官對我工作上的期望	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 我不清楚社會大眾對我工作的期望為何	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. 工作時，我常接到好幾個相衝突的指示或命令	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. 工作發生問題時，同事對於如何解決很難達成共識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. 有時候爲了達成長官交付任務，我必須違反某些規定或政策	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. 我常被要求在沒有足夠的資源或時間下，完成工作任務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. 我被要求完成的工作量是合理的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. 長官指派給我的工作好像越來越多	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. 我所提出的建議會被長官或同事考慮採用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. 我曾經告訴過親友，在監所服務是個不錯的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. 我常自豪的告訴其他人，我在監所工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. 我所工作的監所能激發我最好的工作表現	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. 我關心是否成立矯正署	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. 如果可以重來一次，我還是會選擇監所工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. 過去 6 個月中，我有想過離開監所工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. 我會建議我的子女選擇在監所工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. 整體說來，我喜歡我現在的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. 我很滿意目前的勤務安排	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. 以我的工作量而言，領到的薪水是合理的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. 輪休經常被取消	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. 加班時間經常超過加班費上限	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. 法務部無心改革獄政	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

50. 您認爲誰應該負起改善監獄工作條件、爲同仁謀福利之責任？（可複選）

- (1) 同仁自己
 (2) 監獄各級主管
 (3) 典獄長
 (4) 矯正司或未來的矯正署
 (5) 法務部
 (6) 民意代表
 (7) 行政院
 (8) 總統
 (9) 社會大眾
 (10) 媒體

51. 您認為過去獄政長期不能改善，誰應負起最大的責任？（可複選）
- (1)同仁自己 □(2)監獄各級主管 □(3)典獄長 □(4)矯正司或未
來的矯正署 □(5)法務部 □(6)民意代表 □(7)行政院 □(8)總統 □(9)
社會大眾 □(10)媒體

三、當您的主管在打同仁考績時，你認為他們比較會考慮以下哪些因素？

	完全不重要	不重要	還好	重要	非常重要	不知道／不適用
1. 對於工作所付出的心力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 工作所負的責任	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 所受的教育訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 工作表現	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 人際關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 年資長短	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 長官個人喜好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 其他，請說明：_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、以下監所工作中可能遇到的事情，是否會對您產生壓力？

	根本不算是壓力	一點壓力	有些壓力	頗大的壓力	極端的壓力	不知道／不適用
1. 長官不公平的對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 與同事間的對立	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 監所管理人員在一般民眾心中的負面形象	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 長官對於管理人員個人問題不聞不問	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 長官過度的監控	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 家人不支持現在的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 規定多而繁瑣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 矯正政策經常變化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 管理愛滋病受刑人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 管理難以管教之頑劣受刑人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. 無法幫助受刑人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 矯治方案太多	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 受刑人與家屬會面太頻繁	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 發生鬧房	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 發生受刑人安全事故	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 輪班問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 工作繁重	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 管理受刑人太多	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 文件、表格過多	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 沒有升遷管道	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 薪水不夠高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 福利不完善	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 加班費核發不合理	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 媒體報導監所工作人員之負面新聞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、在過去一年內，您是否出現過下列的症狀：

	從來沒有	有過一兩次	偶爾	常常	幾乎天天
1. 心悸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 手腳冰冷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 精神緊繃、焦躁不安	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 頭暈目眩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 口乾舌燥	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 吞嚥困難	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 胃痛、反胃	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 肌肉緊繃、酸痛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 窒息感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 呼吸急促、氣喘	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 冒冷汗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 失眠	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 做惡夢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 精神不濟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 頭痛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、過去一年內，您是否有以下疾病（可複選）：

- (1)高血壓
- (2)糖尿病
- (3)氣喘
- (4)腎臟病
- (5)心臟病
- (6)血液脂肪過高(即血油、膽固醇或三酸甘油脂過高)
- (7)痛風
- (8)過短暫性的手腳麻痺、無力、說話不清的現象
- (9)關節炎
- (10)骨質疏鬆
- (11)中風(腦溢血或腦血栓)
- (12)胃潰瘍或十二指腸潰瘍
- (13)鼻竇炎(鼻涕倒流)
- (14)慢性肝炎或肝硬化等肝病(不包括肝癌)
- (15)攝護腺(前列腺)疾病(不包括攝護腺癌)【限男性】
- (16)子宮卵巢疾病(不包括子宮卵巢癌)【限女性】
- (17)慢性呼吸道疾病(肺氣腫、慢性支氣管炎、支氣管擴大症、慢性阻塞性肺疾病)
- (18)癌症，哪一種？_____
- (19)憂鬱症
- (20)躁鬱症
- (21)精神分裂症
- (22)人格違常
- (23)創傷後壓力症候群
- (24)身心症
- (25)其他身體、心理或精神上疾病（請註明：_____）
- (26)以上都沒有

最後請您寫下任何其他的建議，或關於監所與矯正政策的意見：

附錄七 一般收容人問卷

2010 年我國矯正政策與管理機制之研究

收容人調查問卷

問卷編號□□-□□□-□

各位同學，您好：

首先感謝您參與本研究，這份問卷主要是想瞭解您在監所中的生活情形及對相關措施的想法，以作為未來矯正機關管理改進之參考。您的答案對於處遇現況的瞭解非常重要，請盡可能回答所有的問題，很感謝您的協助與合作！

這份問卷中題目並沒有「對」或「錯」的標準答案，您只要選出符合自己想法和實際狀況的答案，並在該題目的□內打「✓」，或是在橫線上_____作答即可。

您的名字或個人資料將會保密，且由研究單位直接收回，不會交給獄方，決不會影響您的分數晉級及函報假釋等個人權益，請您放心作答。本資料僅為整體呈現，不會針對個人分析，研究結果僅供學術使用及未來管理政策參考。

敬祝 安康

委託單位：行政院研考會

計畫執行單位：國立臺北大學犯罪學研究所

民國 99 年 11 月

一、個人資料

1. 在本次入獄以前您和誰住在一起？（可複選）：

- (1) 父母 (2) 祖父母 (3) 配偶 (4) 兄弟姊妹
 (5) 同居人或男（女）朋友
 (6) 子女 (7) 朋友 (8) 其他（請註明：_____）

2. 入獄前半年是否有固定工作？

- (1) 有固定工作，工作內容是：_____
 (2) 沒有固定工作，時常換工作
 (3) 大部分時間沒工作

3. 入獄前半年平均每個月收入爲：大概每月_____元
4. 您目前在獄中，誰會匯錢給您花用？（可複選）：
- (1)祖父母 (2)父母 (3)兄弟姊妹 (4)配偶
 (5)同居人或男(女)朋友 (6)子女 (7)其他親戚
 (8)朋友 (9)其他（請註明：_____）
 (10)沒有人會匯錢過來
5. 請問這是您第一次入獄嗎？ (1)是 (2)否，之前服刑的時間總共多久：
- (1)1 年以下 (2)1~3 年 (3)3~5 年 (4)5~7 年
 (5)7 年以上
6. 您此次入獄執行的主要罪名是：_____
7. 您這次入監的全部刑期是：
- (1)1年以下 (2)1~3年 (3)3~5年 (4)5~7年 (5)7~10年
 (6)10~20年 (7)20年以上 (8)無期徒刑
8. 您覺得這次入獄前的審判過程是否公平？
- (1)非常公平 (2)公平 (3)沒特別感受 (4)不公平
 (5)非常不公平
9. 您認爲誰必須爲此次入獄負責（可複選）：
- (1)自己 (2)父母 (3)學校、老師 (4)社會、國家
 (5)警察 (6)律師 (7)法官、檢察官
 (8)配偶或男女朋友
 (9)朋友 (10)其他（請註明：_____）
- a. 誰該負最大的責任：_____
10. 這次入監到現在已經服刑多久：_____年_____月
11. 您出生於民國_____年

二、家庭狀況

1. 目前您的婚姻狀況爲
- (1)未婚單身 (2)未婚同居 (3)已婚分居 (4)已婚同住
 (5)離婚單身 (6)離婚但同住 (7)喪偶

2. 是否有小孩： (1)有 (2)沒有

└─┬─>

現在由誰撫養？ <input type="checkbox"/> (1)配偶（丈夫或太太） <input type="checkbox"/> (2)祖父母 <input type="checkbox"/> (3)您的兄弟姊妹 <input type="checkbox"/> (4)其他親戚（請註明：_____） <input type="checkbox"/> (5)其他人（請註明：_____） <input type="checkbox"/> (6)小孩已經長大獨立
--

3. 最近三個月內，哪些親友來探望過您？（可複選）

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)配偶 | <input type="checkbox"/> (2)小孩（包含親生、養子、繼子等） |
| <input type="checkbox"/> (3)同居人或男（女）朋友 | <input type="checkbox"/> (4)父母/繼父母/養父母 |
| <input type="checkbox"/> (5)兄弟姊妹 | <input type="checkbox"/> (6)其他親戚（請註明：_____） |
| <input type="checkbox"/> (7)朋友 | <input type="checkbox"/> (8)沒有人來看過您 |

3.1. 您最希望誰來探望您？ _____

4. 是否有親友想來探望您，但因為某些因素無法來？

- (1)有 (2)想來的都能來 (3)沒有人想來

└─┬─>

是什麼原因他們不能來探望您？ <input type="checkbox"/> (1)經濟因素（例如沒錢買車票、需要上班等） <input type="checkbox"/> (2)住得太遠 <input type="checkbox"/> (3)年紀老邁 <input type="checkbox"/> (4)要帶小孩 <input type="checkbox"/> (5)需要其他人協助 <input type="checkbox"/> (6)交通不方便 <input type="checkbox"/> (7)不知道 <input type="checkbox"/> (8)其他（請說明：_____）

三、在監生活

1. 請問您平均每天有多少時間在以下這些場所活動？
 - a. 舍房：_____小時
 - b. 工廠：_____小時
2. 請問您平均每週花多少時間做以下的事？
 - a. 運動：_____小時（例如：打球、跑步、體操）
 - b. 教化活動：_____小時
 - c. 接見（面見、視訊）：_____分鐘，_____小時
 - d. 康樂活動：_____小時
3. 請問在監所中：
 - a. 您每週七天，共洗幾次澡：_____次
 - b. 每次洗澡時間多久：_____分鐘
4. 請問您是否滿意在監之食衣住行？

	非常滿意	滿意	沒特別感受	不滿意	非常不滿意	不知道／不適用
三餐伙食的味道	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
三餐伙食的種類	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
三餐伙食的份量	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
舍房大小	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
睡通舖	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
舍房通風、氣溫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
舍房整潔（如蚊蟲）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
衛浴設備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
洗澡、上廁所之隱私	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
舍房的電視設備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
販賣物品總類	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
藝文康樂活動的種類	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
是否希望增加其他文康活動： <input type="checkbox"/> (1)否 <input type="checkbox"/> (2)是，請列出：_____						
會面親友的時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
會面親友的次數	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常滿意	滿意	沒特別感受	不滿意	非常不滿意	不知道／不適用
會面親友時，不要被打擾	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
會面親友的場所	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、醫療與健康

1. 您是否曾施用過毒品？ (1)是 (2)否



a. 是否曾試過以下的方法戒毒：

(1)自己努力 (2)宗教 (3)醫療機構 (4)戒治所、勒戒所

(5)其他：_____ (6)沒試過。

b. 是否成功： (1)不成功 (2)成功，方法是：_____。

2. 您在獄中有沒有抽煙習慣？ (1)有 (2)沒有



a. 幾歲開始抽煙？____歲

b. 您是否滿意監所有關抽煙的規定？

	非常滿意	滿意	沒特別感受	不滿意	非常不滿意
煙的數量	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
煙的種類	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
抽煙地點	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
抽煙時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. 您剛進入本監所時，監所有沒有對你做過以下的檢查？(可複選)

- (1)安排檢查是否有任何疾病、受傷或中毒
- (2)詢問關於您的健康狀況與醫療史
- (3)詢問您是否曾經想過或嘗試過自殺
- (4)以上都沒有

4. 您有沒有以下疾病（可複選）：

- (1)皮膚病
- (2)慢性病

- (3) 癌症哪一種？ _____
 (4) 過敏 (5) 胃腸疾病
 (6) 其他身體疾病（請註明： _____）
 (7) 心理或精神疾病（請註明： _____）
 (8) 以上都沒有

5. 您在監所中是否有以下狀況？(可複選)

- (1) 因為身體或心理上的狀況無法參加作業、上課或其他的活動
 (2) 就算戴上眼鏡也無法閱讀正常大小的字
 (3) 即使有助聽器，也無法聽到一般音量的對話
 (4) 需要使用柺杖、輪椅才可以進行日常活動
 (5) 符合身心殘障的標準
 (6) 領有殘障手冊
 (7) 以上都沒有

6. 您是否滿意監所提供之醫療服務？

	非常滿意	滿意	沒特別感受	不滿意	非常不滿意	不知道／不適用
門診時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
門診種類	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
門診的場所及看診時的隱私	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
門診醫生醫術及提供的藥品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
醫療器材及設備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
無障礙空間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、監所管理

1. 您覺得本監所的管理，比較接近哪一種方式？

- (1) 人性化 (2) 高壓 (3) 放任
 (4) 其他（請說明： _____）。

2. 當您有問題或受到不當管教或虐待時，除了行政訴訟與訴願外，監所是否設置了其他申訴管道？ (1) 有 (2) 沒有 (3) 不知道

2.1. 您對監所設置的申訴管道是否滿意？

	非常滿意	滿意	沒特別感受	不滿意	非常不滿意	不知道不適用
申訴管道暢通	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
申訴結果	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
申訴處理速度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
保密申訴人的身分	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. 您是否同意以下對監所工作人員的描述？

	非常不同意	不同意	沒特別感受	同意	非常同意	不知道／不適用
戒護人員使用合理且適當的方式管理	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
戒護人員以公平的態度對待每一個受刑人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
教化人員會要求您在所內的表現	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
教化人員會主動關心您在監所的生活情形	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
監所工作人員對於受刑人所提出的需求都有回應	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. 在這個監所的服刑期間您有沒有違規或接受懲罰的紀錄？

(1)有 (2)沒有



a. 原因是：

- (1)沒有違規與扣分經驗 (2)在舍房內抽煙
 (3)與同學打架 (4)私自替人傳遞紙條
 (5)以象棋或其他方式賭博 (6)其他（請說明：_____）

b. 當您違規時，除了訓誡、隔離、獨居、上腳鍊、停止接見、強制勞動、停止購買物品、減少勞作金或停止戶外活動這些法律規定的懲罰外，是否還有其他的懲罰？

(1)沒有其他懲罰 (1)有其他懲罰，請說明_____

c. 違規懲罰決定前，您是否有辯解的機會？ (1)沒有 (2)有

d. 懲罰決定後，您是否有申訴的管道？ (1)沒有 (2)有

e. 申訴結果是否滿意？

- (1)非常滿意 (2)滿意 (3)沒特別感受
 (4)不滿意 (5)非常不滿意

六、安全問題

1. 您覺得監所哪些地方有被其他**同學**欺負或侵害的危險（恐懼）？
 (1) 舍房 (2) 浴場及廁所 (3) 教化活動空間
 (4) 娛樂與運動的空間 (5) 管理員看不到的地方
 (6) 任何獨處的地方 (7) 工廠、餐廳
 (8) 其他（請註明：_____）
 (9) 都不會有這樣的危險
2. 您覺得監所哪些地方有被**監所管教人員**欺負或侵害的危險（恐懼）？
 (1) 舍房 (2) 浴場及廁所 (3) 教化活動空間
 (4) 娛樂與運動的空間 (5) 任何獨處的地方
 (6) 工廠、餐廳 (7) 其他（請註明：_____）
 (8) 都不會有這樣的危險
3. 您覺得在監所中哪一個時間最可能會被同學或管教人員欺負或侵害？
 (1) 吃飯時間 (2) 放風時間 (3) 收風後到熄燈前
 (4) 熄燈後到開封前 (5) 監所管理員沒注意的時間 (6) 任何時間
 (7) 其他（請註明：_____）
 (8) 都不會有這樣的危險
4. 在服刑期間，您在監所有沒有被欺負或侵害的經驗？
 (1) 沒有
 (2) 有，是誰欺負您？ _____
 發生什麼事？ _____
 在什麼時間： _____
 在什麼地方： _____
 您事後是否投訴？ (1) 是 (2) 否，為什麼？ _____

七、雜役問題

1. 您是否曾擔任過雜役？ (1) 是 (2) 否
2. 您是否覺得有些雜役享有特權？ (1) 是 (2) 否
3. 對於雜役所提供的服務您是否滿意？
 (1) 非常滿意 (2) 滿意 (3) 沒特別感受 (4) 不滿意

(5) 非常不滿意

4. 您覺得雜役職務是否應該廢除？ (1) 是 (2) 否 (3) 不知道

八、教誨

1. 請勾選您所參加過的教化方案？（可複選）

(1) 讀書會 (2) 宗教教誨 (3) 法治教育 (4) 藝文及康樂活動
 (5) 社會志工的輔導及認輔 (6) 教誨師實施的個別輔導
 (7) 其他方案（請註明：_____） (8) 都沒有

2. 對於您所參加過的教化方案是否滿意？

(1) 非常滿意 (2) 滿意 (3) 沒特別感受 (4) 不滿意
 (5) 非常不滿意

3. 您希望監所能提供其他的教誨方案嗎？

(1) 否 (2) 是，請說明：_____。

九、作業情況

1. 您有沒有參與作業：

(1) 沒有，原因是： (1) 沒有作業可以參與 (2) 健康狀況
 (3) 違規 (4) 其他（請說明：_____）

(2) 有



- a. 您的分派的作業種類為：_____
- b. 您對於所分派的作業是否滿意？
 (1) 非常滿意 (2) 滿意 (3) 沒特別感受
 (4) 不滿意 (5) 非常不滿意
- c. 平均一天您實際作業的時間大約多久：_____ 小時
- d. 您一個月作業所獲得的勞作金大概有多少？
 (1) 200 元以下 (2) 201~500 元 (3) 501~1000 元 (4) 1000 元以上

十、職訓課程

1. 您是否參加過監所提供的職業訓練課程？

(1) 有 (2) 沒有參加過 (3) 根本沒有職訓課程



- a. 您覺得這些職訓課程對於您的未來有幫助嗎？
 (1) 有很大的幫助 (2) 有幫助 (3) 沒特別感受
 (4) 沒幫助 (5) 完全沒幫助 (6) 不知道
- b. 您是否滿意目前的職業訓練課程？
 (1) 非常滿意 (2) 滿意 (3) 沒特別感受
 (4) 不滿意 (5) 非常不滿意
- c. 您覺得您所在的監所是否已經提供了足夠的職業訓練種類？
 (1) 是
 (2) 否，希望能增加哪些種類：_____。

十一、假釋

1. 您是否申請過假釋？

(1) 是 (2) 否

↳ 結果是： (1) 駁回 (2) 假釋獲准 (3) 審理中

↳ 您是否知道駁回的理由？

(1) 是 (2) 否

↳ 您是否滿意駁回的理由：

(1) 非常滿意 (2) 滿意 (3) 沒特別感受
 (4) 不滿意 (5) 非常不滿意

2. 您覺得以下有關目前假釋之規定是否合理？

	非常 不 合 理	不 合 理	沒 特 別 感 受	合 理	非 常 合 理
假釋申請由獄方提出	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
假釋申請的標準	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

十二、更生協助與未來期待

1. 您覺得在出獄前三個月是否需要以下的協助或訊息？(可複選)

(1) 就業輔導 (2) 親友關係修復 (3) 找房
 (4) 創業貸款資訊 (5) 職業訓練

- (6) 提供回歸社會的資訊 (7) 就學
 (8) 就醫 (9) 老人院、安養院的訊息或安排
 (10) 其他（請註明：_____） (11) 都不需要
2. 本監所有沒有提供以下協助或訊息？（可複選）
- (1) 就業輔導 (2) 親友關係修復 (3) 找房子
 (4) 創業貸款資訊
 (5) 職業訓練 (6) 提供回歸社會的資訊 (7) 就學
 (8) 就醫 (9) 老人院、安養院的訊息或安排
 (10) 其他（請註明：_____） (11) 都沒有
3. 若出獄後，您打算與誰同住（可複選）：
- (1) 自己一個人住 (2) 和未成年子女同住
 (3) 和成年子女同住
 (4) 配偶 (5) 父母 (6) 兄弟姊妹
 (7) 其他親戚 (8) 男/女朋友或同居人 (9) 朋友
 (10) 其他（請註明：_____）
4. 在出獄後您是否有下列計畫（可複選）：
- (1) 沒有任何計畫 (2) 找工作 (3) 參加職業訓練 (4) 創業
 (5) 找房子 (6) 找朋友 (7) 補償家人、朋友
 (8) 其他（請說明：_____）

最後請您寫下任何其他的建議，或關於監所與矯正政策的意見：

我國矯正政策與管理機制之研究

附錄八 女性收容人問卷¹⁸

十三、未成年子女安置情況

1. 您是否有子女？ (1)有 (1)沒有
- └─▶ 1a. 他們的年紀是？
- 0-3 歲， _____ 位
 - 3-12 歲， _____ 位
 - 12-18 歲， _____ 位
 - 18 歲以上， _____ 位
- └─▶ 1b. 您入監時，未成年的子女是否有人照顧（或同住）？
- (1)是 (2)否
- └─▶ 1c. 照顧者（同住者）跟你的關係是？
- (1)父母 (2)兄弟姊妹 (3)配偶 (4)成年的子女
 - (5)朋友 (6)社福機構 (7)其他 _____
2. 你是否曾經懷孕時入監服刑，並在服刑期間生產？
- (1)沒有
 - (2)有懷孕入監，但未在服刑期間生產
 - (3)有懷孕入監，且在服刑期間生產
- └─▶ 2a. 你覺得監所提供的協助，令你滿意嗎？
- (1)非常滿意 (2)滿意 (3)沒有特別感覺
 - (4)不滿意 (5)非常不滿意
3. 是否曾經攜帶子女入監服刑？ (1)是 (2)否
- 3a. 你是否同意關於下列敘述？

¹⁸ 女性收容人問卷第一大題至第十二大題同一般收容人問卷。

	非常不同意	不同意	沒特別感受	同意	非常同意	不知道／不適用
攜子入監是一個好的政策	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
監所人員對我的小孩非常照顧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
應該提供更多的場所供小孩活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
應該提供小孩更好的飲食	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
如果小孩有人可以照顧，我不願意帶小孩一起服刑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我寧願帶小孩一起服刑，也不要社福單位介入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
監所中的醫療設備不便，小孩生病往往不能立即就醫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
如果可以選擇，我希望小孩一直陪在我身邊，不要三歲就一定要離開	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
沒有能力賺錢購買小孩需要的物品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
小孩在監，經常被傳染疾病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
監所應建立更良好的托育制度與設施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我擔心我的小孩在監所中會被欺負	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
希望面會時，可以讓我抱抱小孩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附錄九 愛滋病收容人問卷¹⁹

十三、關於下列敘述，您同意嗎？

	非常不同意	不同意	沒特別感受	同意	非常同意	不知道／不適用
1. 擔心出獄後沒有地方居住	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 擔心出獄後沒有工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 擔心出獄後受到社會排擠	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 管理人員擔心我會把愛滋病傳染給他們	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 管理人員歧視我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 監所應增加對於愛滋病預防的教育	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 監所應作好對愛滋病受刑人的隱私保護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 請問您對監獄所提供的醫療服務滿意嗎？						
<input type="checkbox"/> (1)非常滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (2)滿意						
<input type="checkbox"/> (3)沒有特別感受						
<input type="checkbox"/> (4)不滿意						
<input type="checkbox"/> (5)非常不滿意						

¹⁹ 愛滋病收容人問卷第一大題至第十二大題同一般收容人問卷。

我國矯正政策與管理機制之研究

附錄十 質性訪談同意書

訪談同意書

您好！感謝您參與本研究之訪談，本研究是受託於行政院研究發展考核委員會，研究案名稱爲「我國矯正政策與管理機制之研究」。本研究希望透過對矯正機關之中階主管進行訪談以瞭解中階主管在政策推動上所遭遇到的問題，以及介於上級長官與基層管理人員、受刑人之間，產生之衝突與壓力。訪談內容絕對予以保密，訪談過程的資料僅作爲研究分析之用，您的身分、辨識線索等都將予以轉化，除了本研究團隊外，其他人皆不會看到、聽到訪談內容及文本資料。

在訪談過程中，爲使語意記載切實與避免記憶缺漏，訪談者將全程錄音並作書面紀錄，但須經過您的同意。訪談過程中，若有任何不方便回答或不想回答的問題，您有權利絕拒回答。

如果您讀完上述文字且願意接受訪談，麻煩您於同意人處簽下您的姓名。最後再次感謝您的同意參與。

受訪者： _____（簽名）

訪談者： _____（簽名）

民國 99 年 ____ 月 ____ 日

委託單位：行政院研考會

計畫執行單位：國立臺北大學犯罪學研究所

我國矯正政策與管理機制之研究

附錄十一 中階主管深度訪談大綱

1. 您與上級長官的互動情形如何、是否滿意？若否，您認為主要問題為何？您的對應或解決方式為何？
2. 您與同事間的相處情況如何、是否滿意？若否，您認為主要問題為何？您的對應或解決方式為何？
3. 您與管理員間的相處情況如何、是否滿意？若否，您認為主要問題為何？您的對應或解決方式為何？
4. 您因執行業務而與受刑人接觸的過程中，與受刑人之間的相處情況如何、是否滿意？若否，您認為主要問題為何？您的解決之道為何？
5. 您因執行業務而與外部相關人士（例如中央單位、社會志工、受刑人親屬、媒體等）接觸的過程中，互動情況如何、是否滿意？若否，原因何在？您的對應或解決方式為何？
6. 您認為社會大眾如何看待您的工作？對於此看法，您的感想為何？
7. 家人與親友如何看待您的工作？對於此等看法，您的感想為何？
8. 您如何看待您的工作？您對您的工作是否有認同感？若否，原因為何？
9. 整體而言，您對目前服務監所之工作是否滿意？若否，原因何在？再者，您是否想調離本監所？若有，原因為何？
10. 您是否曾經想過永遠離開監所工作，改換其他行業？若有，原因為何？
11. 請您談談對我國現行矯正制度的看法。您認為最需要改進之問題為何？有何改革方案或方向？

我國矯正政策與管理機制之研究

附錄十二 中階主管訪談逐字稿

南部地區中階主管訪談	
訪談逐字稿—受訪者代碼 A5	
訪：	可以請您聊一下互動的狀況嗎？
受：	我個人年紀比較大，經歷比較久看比較多，又六十歲啦，將近退休階段，所以沒有升遷的壓力，跟長官互動就比較敢講真話，長官也會接受。
訪：	所以是因為沒有升遷的壓力，互動才沒什麼問題？
受：	一般科長級以上的多半是官校畢業，他們有礙於體制上的學長學弟，在制度化底下比較不敢建言，那我們比較可以基於工作的立場，爲了工作的推行來跟長官互動，私底下也不必顧慮什麼交情。
訪：	那跟同事之間呢？
受：	我們的業務主要是受刑人的矯正與分析，業務比較獨立，不太會跟其他同事往來，所以也沒有什麼太大的問題。
訪：	那跟下屬呢？
受：	我們的教誨師、調查員都是三等的，知識水平很高，都國考上來的。加上他們年輕肯上進，他們都很自愛。在管理上沒什麼問題。
訪：	有遇到什麼溝通上的問題嗎？
受：	像我來這邊的教化科才四個月，我以前是擔任戒護，基本上跟同仁相處都是跟個人的修爲有關啦，如果同仁是高知識或者是比較沒知識的，都會有點差異。管理部屬其實就是平常相處的累積，他如果信賴你，遇到事情你一個命令他就去作了。
訪：	所以您用什麼樣的個人方式建立這樣的信賴？
受：	像我在教化科，不管是誰發生什麼問題，就是我的問題。你只要有這個心，他們就會感受到。我擔任戒護科長時，同仁有錯我不會罵他，而是說不好意思沒把你教好，他自己就會不好意思啦。同仁有錯在大庭廣眾之下我不會去講他，私底下跟他講，給他一個面子。
訪：	那跟受刑人的互動狀況呢？像您又擔任過戒護科長，在面對受刑人的方式應該差異蠻大的吧？
受：	差異大概就是角色扮演不一樣啦，我們一般來講戒護就是扮黑臉，教化就是扮白臉，給他們多關心啦。戒護跟教化在面對同學時只是外表不一樣而已，內心是一樣的，我覺得說服務最重要。同學有錯，我們就是處分，但我們在處分上都是看同學的悔過情況都辦輕的，他們心裡也都會感激；我們當教化也是，累進分數也是用來鼓勵同學，你表現好我就進分，表現不好就比較難拿分這樣，這都有一定的規定。
受：	有兩個，他們都講獄卒獄卒，我看了很討厭，其實我們這邊素質都很高，很多管理員都大學畢業，國家考試過來的。第二個，有些名嘴都講說監獄裡怎樣怎樣的，那都是二三十年前的事了還套用在現代的狀況。還有像是法務部、矯正學會，我們的長官都不替我們去澄清。我們叫管理員阿，爲什麼要叫我們獄卒給我們汙名化。
訪：	您贊同外面的志工進來參與教化活動嗎？

- 受：這個我贊同，因為我們人力真的不夠，我們這邊教誨師只有一人，受刑人有三百多人，光是報假釋寫那個報表就不行了。所以有需要外邊的志工來幫忙。那挑選引進志工的那一關最重要啦，那要看他人怎樣好不好。
- 訪：您的家人對您的工作看法？
- 受：從開始的時候是爲了生活不得不作這個工作，作到現在他們也都認同。我們靠這樣的薪水養家養小孩也是很足夠，我剛畢業時到北所，看了一堆歪哥的事，有的人看不下去就離職了。我沒辦法啊，爲了工作，我就想我作我的就好，也就一直到现在了，還好啦。
- 訪：所以家人一開始有不認同嗎？
- 受：有，剛開始有不認同。現在不會了啦，當到科長薪水都比外面高很多。
- 訪：要是說您的小孩想從事這方面的工作，您覺得？
- 受：我兩個小孩要作什麼工作我都不會干涉，我不支持也不反對。小孩子不要去限定他，不要作壞事就好了。
- 訪：到目前爲止您對您的工作是滿意的？
- 受：我是感到滿意的，人家說身在公門好修行，你看待一個同學從這麼壞到轉好，我覺得我們也是在積功德。
- 訪：從頭到尾有想過要換工作嗎？
- 受：沒有想過。一方面沒有其他專長，我也作了這麼多年，是我熟悉的。像我家在臺北啊，我太太小孩都在臺北，我爲什麼寧願在這裡？因爲這邊環境比較單純。
- 訪：從事教化科長的壓力在哪裡？
- 受：比較會有壓力的大概是有同學說分數要打快一點，我們就按規定來。或是假釋上有同學說要怎樣怎樣先假釋，這都假釋委員會在作的啊，沒有什麼壓力。
- 訪：所以同學報假釋的問題會不會對教化科造成壓力？會不會有家屬打電話來關說？
- 受：其實就是立委來講過，我們就說就是假釋委員的判斷啊，都有一個客觀的量表與規則在那邊。不會有什麼壓力。
- 訪：像是報假釋的問題？
- 受：在我個人認爲，這個假釋制度很難讓人信服，假釋標準也不明確。雖然說規定是到二分之一、累犯三分之二，但怎樣才能假釋的標準也說不清楚，爲什麼不準？你在臺北部裡面怎麼知道人家表現不好？我是覺得只要到標準，也沒違規，就應該讓人家出去。或者你部裡也可以弄一道命令啊，過假釋門檻後到假釋的標準要多少，不要讓人家質疑你假釋很不明確。
- 訪：像現在監獄超收的問題您有什麼看法？
- 受：煙毒犯的超收問題就是戒不掉，觀察勒戒我覺得是害死他們的原因，因爲他們想說三個月出去就好啦。倒不如說第一次抓到先重罰，他們以後就不敢再犯。現在戒掉的很少啦。
- 訪：會覺得法務部對於政策的思考很片面嗎？
- 受：像吸毒的問題很複雜，或者像是初犯的減刑我同意，或者像是貪污案的，他出去以後又不會再貪，我在北所遇過一個拿三包香煙被判三年的貪污案，很可憐。出去以後是找到當計程車司機的工作。
- 訪：您覺得以您站在一個矯正政策執行者的立場，您可以作些什麼？
- 受：像我們在教化同學時都會跟他們說，你自己感受一下，你以前跟現在的生活有什麼不同，你來關的時候家人跟朋友是怎麼對你，他們就知道再好都是家人，朋友都假的，他們知道有家人就比較不會犯錯。讓他們多跟家人聯繫比較好。
- 訪：所以整個矯正政策你覺得有什麼改革方向？
- 受：我覺得還是假釋制度要改進啦，不要讓他們覺得假釋遙遙無期。

東部地區中階主管訪談	
訪談逐字稿—受訪者代碼 A9	
訪：	可以請科長談談您的經驗？
受：	我初任監獄到現在已經 23 年。
訪：	新移過來的有作一些新收訓練嗎？
受：	有，最基本的是訓練體力，因為要勞作啊，慢慢訓練他們的體力。一般監獄都沒有曬太陽的。來了就是新收訓練、體能訓練，還有一些生活紀律訓練，灌輸他們一些像是讓他們了解表現好可以返家探視、與眷同住來激勵他們。
訪：	所以科長在與管理人員的傳達消息上有沒有什麼問題？
受：	沒有問題，像我們早上同仁來上班都要作勤前教育，就利用點完名，科長就會對同仁提醒一些勤務重點，像是哪些受刑人有怎樣的問題與狀況，在溝通上都沒有什麼問題。
訪：	這邊的流動量會很大嗎？
受：	不會，這邊是以在地人為主，平均年紀大概是在 51、52 歲。像我們戒護科四等特考的只有兩位而已。其他都是以前的僱用管理員轉任的，他們經年累月這樣下來，是很有經驗沒錯，但就是守成有餘、創新不足啦，因為他們沒有到過其他外面的單位去看過，觀念都比較老舊，像現在人權觀念都在變，我都跟他們講管理方式要調整，不能像以前一樣。他們很多觀念都很難轉過來。所以說當戒護科長變得很囉唆，要一直跟他們講。
訪：	這邊會有外面的志工進來嗎？
受：	有啊，我們這邊有教誨志工，作業有作業指導員。我們都有聘，甚至也會聘一些導覽志工，請他們來為外邊參觀的人導覽。
訪：	家人對您的工作支持嗎？
受：	很支持啊，雖然常常不在家，很難得假日在家。但習慣就好了啦。我是覺得我們法務部的調動方式應該要改，應該以戶籍地為主，不然沒辦法照顧家庭，每個人都無法安心工作。像我們升科長就要先到綠島。人事制度還是有改善的空間，像如果調到部裡就少了三四萬，從司法行政變一般行政，就很少人想去部裡，雖然說到部裡升遷比較順利。像我科長 15 年到現在，就升不上去，我們中階主管這種的，非警大的幾乎都升不上去，我是不強求啦。
訪：	會不會不敢跟其他人講你的工作？
受：	我覺得還好，我周遭的親戚朋友什麼也不會覺得這工作沒什麼社會地位什麼的，多數覺得當公務人員很不錯。不過我感覺啦，像我當年考上到考選部去面試被稱作「牢頭」，反而是中華民國的考選部官員是這樣。
訪：	科長這麼多年來有想過離開矯正單位嗎？
受：	我是沒有想過啦，畢竟花這麼多心力，也對這個工作投入這麼多，以公部門來講，我們的升遷管道還算是蠻暢通的，待遇也不算差。以當公務員來講，我們這工作還是有前瞻性與穩定性。就不想再轉換跑道。喜歡這個工作就好啦，不要講說什麼為了養家糊口。
訪：	除了剛科長提到臺灣可以多作中間處遇的監獄之外，您覺得臺灣還有什麼可以讓矯正政策更好的地方？
受：	現在獄政都很人性化了，我們現在最大的處遇制度就是假釋制度，最關鍵的制度。

因為假釋制度他們才有改變的可能。除了假釋以外，一般監獄也是可以實施返家探視，像是出監就學就業等，但沒有人敢作，是不是獄政制度要去作，每件事一定都難免有風險，但不能說不去作，可以有不一樣的管理方式。我是覺得考核良好的，一般監獄可以考慮試辦。既然制度有設計，但沒有人作，這也是問題的。現在雖然管理比以前人性化，但管理方式的進步空間不大，特別是這個單位到那個單位的 management 方式不同，也會讓受刑人無所適從，各監獄管理模式應該要統一，像移個監被單顏色不一樣就不能用，或者賣的東西價錢不同，有的單位管理嚴有的管理鬆。再來我說的管理不當，像是有些戒護人員他們的管理手段技巧不足，學能不足，管理人員接受教育訓練不足，一件小事處理不當就會變成大事。政策面都很完善，但執行的一致性就不足。針對這個假釋，我的看法是寬嚴不一，遇到政策不一樣時寬嚴就不一，像人犯多的時候就是一直開後門，現在報假釋又偏嚴，放任監所人口成長。你應該讓受刑人覺得只要他表現好就有機會假釋，而不是寬嚴不一。監獄管理沒有假釋都沒有意義。假釋制度有必要讓它穩定。然後也要讓同仁有成就感，像是待遇和職等，像管理員作了三十年都是五職等，你可以不讓他升官，但薪點要可以加。不然他要怎麼敬重他的工作，有些人就挺而走險。臺灣監獄執行的人員嚴格來講在司法系統就是沒有地位，待遇很低。這個制度有必要重新檢討。

中部地區中階主管訪談

訪談逐字稿—受訪者代碼 A6

訪：請問科長您在與上級主管相處上有沒有什麼樣的狀況？

受：這部分因每個長官的不同因人而異，可能每個長官的風格不同影響到我們部屬的互動，像有些長官比較體察下情，有些長官自我意識比較強會影響到我們下屬的互動。譬如有些比較理想化，但沒有兼顧到現實，像部屬的能力、人力、財力、物力、空間，他硬要作的話，像長官不會要求基層，都是從中階主管開始要求，這部分對我們造成的壓力就很大。

訪：這種情況是在哪一種長官會發生？

受：當然是主觀意識比較強的。通常像我已經遇了好幾個，每一個風格都不一樣，兵隨將轉，每一個我都可以配合。有些長官比較體察下情，知道實際的狀況與下屬的難處，我們有問題可以跟他反應跟他講，他通常可以作比較好的溝通。有些主觀意識強的，就會反過來再跟你施壓，像這種就是要多溝通，靠時間來解決，讓他注意到不是我們故意不作，而是有困難點在。讓他主動來問我們進度或困難點，這樣比較可能解決問題；而不是一開始跟他說困難點所在，他會覺得你推卸責任。

訪：可以說一下是什麼樣的事件會遇到這樣的情況？

受：這問題太明顯了，比如說上次遇到屬下犯了過錯，但是他不是有心而是制度面的問題，但上級一直要求要有懲處出來，我們就覺得替同仁感到有失公允。後來我們藉由考績會的合議制，就這個問題來作一個解決。當下的壓力是真的很大啦，要兼顧長官也維護部屬。

訪：跟同事間的相處狀況呢？

受：各科室的協調比較難避免的就是各科的本位主義啦，可能大家都是站在自己的位置來想事情，不可諱言，有時候站在我們的立場就忽略了整個立場。或者有的科

室覺得戒護科人力物力最多，覺得他們都是在「幫你們戒護科」處理「戒護科的收容人」的問題。但事實上不是如此啊，權責劃分就是這樣，聽到很生氣。我們遇到這種事就是溝通，溝通不良就是上級裁決，尤其是新的工作，舊的規範沒有，一些模糊地帶就是上級來裁決。

訪：這樣的狀況對你會有壓力嗎？

受：會啊，因為多一事不如少一事啊，尤其不是我們的事，假如是我們的事當然該作還是要作啊。尤其長官的誤判讓我們攬了不該作的事，尤其我們當科長的要考慮同仁的承受能力啊，攬進來了要同仁去作也是要考慮人家的感受啊。

訪：所以您跟下屬的相處互動狀況？

受：我管理是比較彈性啦，能夠用溝通協調的方式跟部屬討論，因為基本設定是認為同仁是有能力跟足夠的熱心，所以我們是往好的地方來想。只是未來依工作上的表現，會有所考量。我不會因為同仁的小錯誤而影響對他的觀感。

訪：跟受刑人相處的狀況如何？

受：我們通常比較沒有跟受刑人直接接觸，通常我們是由同仁來作處理，不會當面來跟收容人作一個指導或糾正。一來我們要讓同仁了解狀況，你直接去糾正不如由同仁就其他單位是不是有這個狀況一併來作一個考量；二來讓主管有個面子，我們當場糾正也會讓主管難辭其咎。再來我們直接糾正如果有誤判，就少了一個緩衝。雖然你有錯但同仁不敢跟你講，所以我們希望是同仁先處理，再回報過來看是怎樣的狀況。

訪：所以剛講到從長官到同事部屬到收容人，在工作上您覺得哪一個面向給你的壓力最大？

受：工作上當然是長官的壓力比較大。畢竟你說對於部屬和收容人，我們也不是被動的作。但長官不能理解我們現實的狀況，有時候不尊重我們、不聽我們的說明，相對的一來我們挫折感是有的，實際面的業務推行也是有挫折。

訪：在面對媒體方面對你來講壓力大不大？

受：媒體的報導還好啦，會影響的都是不了解的，然後投以異樣的眼光。像親戚朋友知道狀況的，也不會單憑一個報導就說影響到對你的觀感，朋友間的相處畢竟不是表面的，應該不會因為一個個案而影響到對你的觀感和對整個監所的觀感。媒體所能影響的應該就是對監所不了解或一知半解的而投以異樣的眼光，這部分我們就不去理他。

訪：在工作上有沒有跟外部人士作互動？像是志工啦，外面的老師啦？

受：這部分在我們戒護科是比較少的，有的話就是像妳們這樣，志工的話戒護科就是比較少，一方面戒護科的科層比較夠，有些事我們同仁就處理掉了，所以戒護科會接觸到的是比較少，因為這部分我們戒護科的分工是比較明顯清楚，所以比較少接獲到。

訪：所謂的分工明顯清楚是怎樣的一個分工狀態？

受：像對收容人的管理我們是有一個內勤，比如說工廠有一個廠設主管，夜勤有夜勤的主任。像我下面還有科員、主任管理員、專員。所以有些像場商啦志工啦，都是廠設主管在接觸，雖然說是作戒護工作，但是像一些衛生啦、作業的啦，都是現場的同仁在作處理。

訪：您覺得您的家人對您工作的看法？

受：家人在畢業那時候對這個工作真的就是擔心，擔心說這個危險性，擔心說這裡是像一個大染缸一樣，你去了之後好好一個人會不會被染成其他顏色的人，可能剛畢業剛踏入這一行多少會有點擔心。現在家人兄弟姐妹看這個工作就覺得很正常，除了要值班以外，其他跟上班族也沒什麼差別。應該也還算是正面的看待。

訪：所以說執勤對你而言會有壓力嗎？
受：上班當然會有一定的壓力啦，有時候像現在我們這個年紀要養家庭，教育小孩的事都交給老婆，小孩的成長都沒有參與，難免會有虧欠感，這一定是會有的。但是既然這是我們的責任，也只能請家庭調適。當然還是會希望正常上下班，這樣對家庭比較能盡到責任吧。

訪：如果以後您的小孩說想跟您從事一樣的工作？
受：這部分我是沒有意見啦，看他自己對他的狀況自己來判斷，讓他自己決定。

訪：你覺得社會大眾對監獄的偏見很深嗎？
受：這部分難免是會有啦，不過這十幾年來也說是有所改變啦，難免同仁間會有害群之馬，但認真的同事畢竟還是占大部分的，大家對工作的盡心努力社會大眾總是會看到的，再說現在監所工作的人越來越多，來自四面八方都有，他們也是可以慢慢影響到自己的親友，對於監所的看法也會慢慢正向來看待吧。

訪：有想過要轉調其他部門嗎？
受：有啊，壓力太大的時候會想說換個職務換個部門，看別人那麼輕鬆多少也是會想。

訪：有沒有想說離開監所這個環境，看調到部裡還怎樣。
受：不會啦，我調到部裡過，主要還是生涯的考量，只有剛畢業時會有想調到外面。工作一年兩年後到現在是沒有想過要離開。

訪：您對目前矯正政策的推動有什麼看法？
受：現在矯正政策的推動，可能比較是由上而下的，比較缺少對基層同仁的感受，同仁如果覺得對制度面的產生他沒有參與，可能就會覺得自己是被遺忘的一群。特別是剝奪福利又加諸工作的事，就會覺得上面都只是為自己升官發財考量，而沒有考量到同仁的一些感受。未來矯正署成立應該要對基層同仁的想法多多感受了解。對他們的生活、對這些賣命的同仁也是要考慮到他們的感受。像之前的部長在過年的時候會送一些小東西啊，雖然說價值不高，但對同仁也是能感受到上面的關懷。在政策推動上，他們就會比較參與，推動也比較順暢。

訪：您有在怎樣的政策推動上有難以理解的質疑？
受：是都能理解啦，只是覺得有沒有必要。新來的長官一來就丟什麼新的進來，因為他要顯示他的政績跟理念，也不會先檢討舊的有沒有必要，造成基層同仁疲於奔命，覺得舊的不去、新的又來。會有這種感覺啦。這是比較明顯的感受。

訪：對我們的矯正政策有什麼意見跟建議？
受：就是要作到充分溝通，要能夠站在基層同仁的立場來考量，要多一點宣導。

訪：最後想請問您對現在要成立矯正署有什麼看法？
受：方向政策未明，所以且看吧。畢竟一個新的政策的形成，對於未來監所的程度影響到哪裡也都不知道，就再觀望吧。

中部地區中階主管訪談

訪談逐字稿—受訪者代碼 A3

訪：可以請您談談在監所與上級長官的互動狀況，大概是什麼樣子？
受：我感覺比較像是一個伙伴關係，當然也要看跟到的典獄長如何，每一個人個性不一樣，相處情形也就不一定相同。如果我們能了解這個長官的作風也就能配合的很好，我待過很多機關都是這樣，少部分是用權威領導，多半是用伙伴關係來看，用伙伴關係應該比較好形容。

- 訪：所以在跟上級長官的互動過程中，您滿意這樣的關係嗎？
- 受：應該很好啦，工作上的互動，長官的要求都要作到。政策推行要克服困難的地方需要跟長官反應，就趁開會的時間提出。所以是說伙伴關係，工作上的推行都要各方面的配合才作的好，我自己覺得互動是很好。
- 訪：像您剛才說有問題時會用會議協調的方式處理，過去比較常遇到的是哪些問題？您又是怎麼解決的？
- 受：教化的工作是還好，因為這是一個人性的工作，能作到什麼程度也許效果不能完全展現出來。只是說我們還是要作到一個水準，達到一個標準，應該講說需要完成一個程序，我們就像師父引進門，受刑人就是修行在個人了。我們只期待曾經走過的路能留下一點痕跡，曾經的努力會有影響就好了。目前的機關首長就是這樣看我們教化工作，重點是避免缺失，能達成長官的心意是最好。
- 訪：那您跟同事們之間的互動狀況？您對這樣的互動關係感覺滿不滿意？有沒有遇到什麼問題跟磨擦？
- 受：我們這邊都是教誨師，都是要用智慧去處理問題，都是國考出來的，學識上都有一定程度的歷練，在工作上就是努力去達成一定的目標，有些比較粗線條、粗心的，就要依他的特質安排工作給他，每個人的特質都有不同，他們如果自己作不好自己也知道，大家都有這個認知，所以相處互動起來都很好。
- 訪：所以跟長官與同事間的關係都是一種「伙伴關係」？
- 受：對對，用伙伴關係來看比較好。權威關係的時代已經過去，處理事情並不是要用威權的壓迫，管教受刑人固然要有紀律跟法治，但在執法關係裡也是一種伙伴關係，不是說管理人員必然有理的一種心態。
- 訪：您跟基層管理員的互動情況如何？
- 受：戒護人員當然有戒護的立場，那我們教化科人員說實在，也算是半個戒護，所以我們跟管理員的關係也是很密切的，只是他們穿制服站在押區。我們也算是互相配合啦，我們比較站在關懷受刑人，關心的立場，像是一些法令上的規定，雖然管理員也會關心受刑人，但我們教化人員比較是用輔導者的角色來看。所以跟管理人員的角色也是配合好，管理人員不是在管犯人而已也算是一種教化吧。
- 訪：關於收容人的部分，您跟收容人同學接觸的機會多不多？
- 受：都要接觸，我們教化科的實際對象、我們的「顧客」就是受刑人。我們就是跟受刑人相處在一起，像我白天在辦公室以外，幾乎都在教區內。在辦公室內也是會請雜役來抄抄寫寫打打字之類。
- 訪：相較於典獄長、同事等「伙伴關係」，在與收容人的相處上，您覺得怎樣？
- 受：這是無形的，也是我們教化科要關心的對象，在生活上合理的範圍就是要照顧人家，在合理範圍內給他們各方面的需求。
- 訪：有沒有遇過跟受刑人的磨擦？
- 受：他們都很守法，一般來說是沒什麼問題。受刑人跟家屬都是我們的顧客，我們當公務人員就是一種公僕。我是看廣一點像在「提供服務」。
- 訪：如果把您所提到的提供服務再看廣一點，有沒有因為業務跟外面的人士有接觸？像我剛才進來有看到老師，或是社工人員，甚至是媒體。有沒有跟這些人接觸互動的狀況？
- 受：我們教化科就是在協助外邊來教化的人員。像我們這邊教育界的人士，校長老師退休的很多，甚至有當過教育局長的，都是退休後來這邊當志工。宗教人士也有，宣導宗教比較少，受刑人也未必會接受。主要是看外邊人士的理念要來幫助受刑人，讓他們上課來影響受刑人，像戒毒班、讀書會、書法班、繪畫班、生命教育、樂器的教導教學，就是用各方面的人進來幫受刑人。我們這邊宗教宣導倒不是多

<p>數。</p> <p>訪：那您跟這些宗教人士或是志工互動的過程如何？</p> <p>受：大部分都不錯。每個人理念不一樣，雖然都是存著作好事的心過來，但也有一些在作法上有點不太恰當，也是有一些沽名釣譽來應付的。像是有宗教人士會要求受刑人要唸什麼經，可能這作法就不太洽當。我們目前是還沒拒絕志工，也有志工造成受刑人反感的，教育功能沒有但卻造成反效果。或者外面的人有認識受刑人的就假藉名義，要求特定的人來輔導，這種就是絕對禁止。當然這些是少數，那我們就是會去看是不是有違反規定是不是適任。整體來說還好。</p> <p>訪：您認為社會大眾怎麼看待在監獄裡面工作？</p> <p>受：其實還好，有些人在講在監獄裡面工作有多負面，其實主要也是有些人對裡面很陌生，我認為是他們不了解。外面都是有點隔著神秘的面紗，也是有很崇敬覺得我們的工作很神聖。</p> <p>訪：家人或是親戚朋友怎麼看你的工作？</p> <p>受：就像剛才說的，有一些也不大了解啦，當然有問的我就會談。工作上的關係就是工作歸工作，家庭生活歸家庭生活，社交朋友我也不會主動去說。有一些會了解啦，裡面畢竟跟外面社會隔絕不一樣，不過一般我遇到的，還是比去外面經商或當其他公務人員有意義。像是當警察，外界對警察操守的質疑就比較大，我們作這個還是會讓人家覺得有意義。</p> <p>訪：會想離開現在的環境嗎？到其他的單位？</p> <p>受：換工作是沒有意願，退休倒是有意願。畢竟工作是為了賺錢，人生還是有生涯規劃。貢獻給國家社會之外，也要為自己想一下，想往不同的發展看看，不一定是工作。並不是說監所不好，而是有生涯規劃。</p> <p>訪：最後想請您談談對我國整個矯正政策，像是接下來會成立矯正署等整體政策的看法。或是現況有什麼限制？</p> <p>受：政策畢竟都是有研究過啦，提出來要作但是不可行？有些是試驗性質，像是調查分類監獄的作法沿用美國，兩個國情不同是不是行的通？當然我們公務員是全力配合。矯正署成立應該會比較好啦，畢竟是專責單位，法務部可能就會管的比較少。也許要作的話工作會比較直接一點，業務推廣可能比較不會那麼困難。可能會這樣吧。因為我對這些不了解，所以也沒有什麼可以評斷的。</p>

北部地區中階主管訪談

訪談逐字稿—受訪者代碼 A1

<p>訪：因為您位階是在中間，您剛好有上級長官，下面也有要帶的同仁和受刑人，所以我們想問在這個階層，你遇到的困難是什麼，跟上面的長官與跟下面的受刑人之間。</p> <p>受：我看這題目的感想是比較持正面的態度。就像我遇到的長官的問題，我當戒護科長已經七年，經歷了四任典獄長，在配合上都很不錯，長官都給予充分的支持與信任。當戒護科就是這樣子，長官如果很支持，很多事就可以去作，與長官的溝通也就沒什麼問題。可能我運氣不錯吧，遇到的長官都蠻不錯的。在長官的溝通層次上我是蠻正向的。</p> <p>訪：為什麼你們這邊調動會很頻繁？</p> <p>受：這也跟考試制度有關，因為監所管理員跟科員這塊，北部的人很少考管理員，都</p>
--

是中南部考上來的。那像科員的話，反而是北部報名的比較多。家庭的因素會讓管理員想辦法調回去中南部。基層的調動率比科員更頻繁。

訪：那如果他們調走，你們是不是就有帶新人的困擾？

受：因為戒護的工作是經驗傳承，像現在新進的同仁資歷都只有半年，比較憂心的是主管才來半年，都還在學習、還沒建立自信就要去管受刑人，戒護的立場就是要有威嚴，合理的管教其實來自紀律，收容人的管理可能就會產生斷層。那我們聘了一堆職代，就會擔心機關向心力與工作投入的程度。

訪：所以職代變成常態？

受：很常態，像我們人事主任剛來找我，我們可能要破全國紀錄了。今年已經第五次考試了，大致上當四個月，不超過一年。

訪：會經過訓練嗎？

受：訓練期大概只有一個禮拜，初步的了解規定後就開始作了，那她們能不能拿捏的到管理收容人的技巧？我們的規定她是不是充分的了解？比如說律見的規定啦。時常就是說新進的同仁還可以在工作中學習，但職代在學習上就比較不足。

訪：你覺得管理一個監獄最重要的議題是什麼？是安全還是秩序、紀律？還是說不要有自殺逃亡等事件，還是說不要再犯比較重要，或是學一技之長？

受：當然這些都是連動性的，作為一個戒護科長，我覺得紀律跟秩序是最基礎的，紀律秩序維持好，事件就會減少。教化我就會放最後面，以本業優先。自殺等收容人事件當然也是很重，我們同仁經歷一年的辛苦，我們有一個「全年無戒護事故」才能敘獎，那可能一個事故、人為疏失，沒有去作到。

訪：你剛講的紀律和秩序，具體上來講是希望同學按作息來作，或者是我們上面給的規定，就照著規定來作，是這個意思嗎？還是說盡量保持安靜的環境之類。

受：我覺得都有，我們說以前認為收容人是特別權力義務關係下的一個對象，好像有比較多的管教空間，管教的立場好像比較不受限制。但現在的收容人不一樣了，他們的權利跟一般民眾就一樣了，這只是一小部分，另外還有因為制度的關係，像長刑期。現在管教就要有法的觀念來檢視對或不對，現在就是要有合理性，人家來談的時候你站不站的住立場。

訪：這邊最常見的戒護問題有哪些？

受：比較困擾的就是身心科，憂鬱症的同學比較會自殘，比較不會有激烈的行為，這我們在處理上是比較不擔心。我們比較困擾的是暴力犯，有暴力傾向、躁鬱跟 HIV。像我們裡面就有一個 HIV，她自己情緒控制又比較不穩，出庭的時候還會把囚車的窗戶打破，處理她的問題她還會恐嚇你。這些吃藥都沒有用，帶出去打鎮定劑也都沒有用。人格違常的都比較難管理。

訪：剛才我說的只是例子，就是說你管理的主管或科員有意見跟你反應，或者說碰到比較難管的，那你怎麼去跟她們溝通上面希望她們作到的事？

受：就像每個月科務會議就會聽她們講，戒護科就是人太多聲音也很多，沒辦法一一滿足她們的需求。但是像政策規定，就必須好好跟她們講，在勤前教育就會把上面的想法傳達，其他像是勤務、休假的安排，我就會聽聽大家的意見，我們的決定就是以多數的意見為意見，形成制度後就是大家一起去遵守它。基層同仁看的跟長官不一樣，當長官的當然希望替同仁爭取福利，但長官的難處就是只取一個平衡點。

訪：基層人員對於休假、勤務都有很多怨言，這部分要怎麼解決呢？是人力不足嗎？

受：有時候覺得人的心態也很重要。像我二十年前是沒有休假的，輪到夜勤都是上一休一，沒有跟公務員一樣的休假，但是我們不會抱怨，因為規定就是這樣。現在環境不一樣了，管理同仁也不一樣了，聲音也多起來了。有時候我會選擇不要聽

- 那麼多，不然你會作不下去。有時候同仁也要理解到自己的義務在哪邊，在考這個試的時候你就要知道勤務有多困難，作這個工作的人要有一些基本認知，當然她們會覺得這是長官的心態。反過來想，若這工作不適合你，是不是換一個工作？現在財政越來越困難，增加人力也不太可能。我想科長就是要承擔同仁的壓力跟抱怨。我會替她們想，但無法滿足每一個人時，我就只好這樣作。
- 訪：那比方說你有意見或建議要反應給上面的層級或長官，那你有反應的管道嗎？如果上面的長官不接受，你還有別的管道可以繼續反應嗎？
- 受：就是典獄長。或是像我們去科長受訓，也是可以提供問題。當然很難說你提出要求，長官就一定要接受，但還算滿意長官的處理說明。
- 訪：這樣看起來你蠻滿意自己的工作的。我們這裡有一系列問題，包括你怎麼看待你的工作、你的家人怎麼看待你的工作，以及你覺得你有受到社會的尊重？
- 受：我個人跟我的家庭是還蠻滿意，像我的同仁會覺得薪水不滿意，但我招考職代時她們就會很滿意，所以我覺得這是態度吧。我個人對工作與薪水是相當。還蠻滿意的。
- 訪：那你覺得社會大眾對這個工作的看法，讓你覺得是不是受到尊重？
- 受：基本上我不太會去跟別人講我的工作，當然不會特別迴避，該要介紹還是要介紹。但多多少少還是會覺得大家對矯正這個工作還很誤解的在以前那個黑牢啦、獄卒的字眼，我還是蠻感冒的。
- 訪：像特殊身分的受刑人會不會對你造成困擾？
- 受：大概就一兩個吧，有一個還在監內告我們典獄長。對於這些特殊份子，我們工作上還是會有一定的敏感度啦。像在配業的時候會作一些考量。
- 訪：矯正署一月一號要成立，你會對它們有期待嗎？像是解決你們現在遇到的問題。
- 受：坦白講期待不大。但會希望說像社會形象啦，或是說是不是能夠說明一下成立要幹麼，像基層同仁就不是很清楚，像成立之後人要到法務部工作啦，人力人員就減少啦，有些職等因為從中央機關變成四級機關，像科長部分就會降低。那我也跟同仁講，成立署之後主任管理員與管理員的比例會拉高，升遷上比較多的同仁可以受惠。對人力流動的問題可能有幫助，但總額是被控制的，不太可能會改變。
- 訪：會造成人力不足問題還有因為我們監獄越來越多人
- 受：對，超收情況。我們同仁也會覺得是不是我們在北部，是指標單位參訪比較多，所以教化活動比較多，人力需求也就比較多，這或許是南調現象的原因。所以科員也有在講人一直南調的原因在教化科，除了戒護還要配合活動帶人，從一上班到收封都沒什麼休息。
- 訪：那他們沒有依照這個需求重新調配人力？
- 受：不可能，而且就算是，因為各監所環境不同，看的點不一樣，人力需求就有不同。那我們這邊就是活動太多，同仁會說是不是請教化科擋一下外面的活動，不要一直進來；我就會跟同仁說已經都擋了，其實同仁算的很精。
- 訪：那你怎麼橫向溝通？
- 受：教化科也是很有心要作事，我們也是全力配合。教化活動就是要為她們作事，而不是在拼業績。每次一個活動我們就要到各場次去帶人，同仁的抱怨是可想而知啦。
- 訪：所以你不擔心基層的離職，而是青黃不接的調度。
- 受：真正離職的並不多。我這六年來大概才一兩個離職，而且都待不到三個月就走了。我們的職代也是來來去去的，也不見得會為了錢就來擔任這工作，現在這個世代的人還蠻自我的。

北部地區中階主管訪談
訪談逐字稿—受訪者代碼 A2
<p>訪：科長有沒有遇過不好相處的長官</p> <p>受：還真的比較少遇到耶</p> <p>訪：教化科跟外面的人會比較常接觸嗎？</p> <p>受：對，因為教化科要引進很多團體與資源進來，就會與外面接觸比較多。</p> <p>訪：那有遇到比較有趣或不容易處理的事情嗎？</p> <p>受：以我們接觸的團體來說，外面的團體主要是愛心團體，這些義務性的團體有的是單純出於一片好意來的，有的是贊助金錢，有的是為了求名，有的是無私奉獻各種類型。那求名的就是會希望你很重視他，特別是排場，像是安排一場活動希望參加的人數要很多這樣，大概是遇到這種問題。</p> <p>訪：那會遇到不是很合適的團體想要進來嗎？</p> <p>受：也會有，像之前有個團體是我們自己的更生人出去後辦的，她本來是想要回饋、分享她的成功更生經驗，那我們覺得不錯就安排她進來。但進來久了反而就反客為主、請神容易送神難，因為她能分享的就是這樣，想把她換掉就引起她的反彈，認為她是要為受刑人作事怎麼可以這樣對她，最後她還寫黑函檢舉我們教誨師貪瀆啊什麼的。</p> <p>訪：她是一個人？</p> <p>受：她有一個協會</p> <p>訪：有聽說管理不是很好的團體，像是外來的一些政府團體的志工，會帶來一些違禁品之類，這邊會嗎？</p> <p>受：因為這邊戒護科給我們的權限比較大，有給志工比較自由行動的範圍，只要識別證跟提單。相對的戒護科的把關就會比較嚴謹，每個志工進來教化科也會跟他們談一下，了解他們的狀況告訴他們什麼東西不能帶。</p> <p>訪：所以會有篩選機制</p> <p>受：算是篩選機制，大部分會進來當志工的都是其他志工團體推薦進來的，大部分都可以來當，會被淘汰的很少，因為通常是還不錯的才會被推薦。</p> <p>訪：除了外面的團體與部裡面的接觸，有沒有來自民代的一些壓力？</p> <p>受：這邊是很少，幾乎是沒有民代的壓力。民代要來主要是戒護科接見的規則，任何人都要照規則來。我們教化科會相關的，就是假釋的部分，但這部分有假釋審查委員會，都是外聘的委員，不是教化科可以決定的。</p> <p>訪：所以外面民代會來施壓就是假釋？</p> <p>受：對，也不能說是施壓，就是關心。但我們有很透明的假釋審查機制，所以跟他們解釋他們都能理解。民代要的也只是給選民可以有個交代。</p> <p>訪：那跟受刑人的接觸，科長會很常嗎？</p> <p>受：我比較少，大部分是教誨師在第一層。我大部分是看教誨師的教誨紀錄表，或者就是團體社團，因為是同學報名參加的，那這些同學就會因為活動的關係跟我比較有接觸。</p> <p>訪：有沒有很難教化的同學，必須親自去？</p> <p>受：沒有，而且就算是很難教化的同學，我出馬也沒有用。因為她是需要長期去互動才能解決的，一次的對談頂多只是好像樹立威嚴而已，通常比較難管教的話，教誨師都要密集長時間的互動，都要半年以上才能卸下心防。</p> <p>訪：在這邊有沒有比較特別的狀況？</p>

受：北部都會人的精神狀況好像比較不好，受刑人憂鬱症的狀況很嚴重，看身心科的比例也高。比如說我們這裡有一千三百多位同學，看身心科就有一百多位。像現在女孩子情緒不好那股氣起來就會直接去撞牆。

訪：這樣的同學事後會怎麼處理？

受：像我們現在會有外聘心理師，如果有需要我們就會安排心理師治療，一般還是要先放違規房，但我們還是會請志工專門作違規房的輔導。我們教化科就是要處理這一塊受刑人情緒的處理。

訪：家裡對妳選擇監獄的工作會有...

受：不會，因為當初唸警大就知道畢業分發可能有到監所服務。家裡人不會很反對這樣的工作。

訪：不會覺得跟別人說起這份工作會有困擾？

受：也不會，因為當時的薪水跟大學畢業生比起來是比較高的。工作又穩定，他們也都不會覺得怎麼樣。

訪：科長現在有家庭小孩了嗎？

受：我還沒結婚

訪：會擔心之後工作調動對家庭的影響嗎？

受：還好耶，反正還沒有固定，看到時嫁到哪裡再說吧。

訪：像你怎麼看待自己的工作？

受：我覺得教化工作真的是一門慈善事業，人家說身在公門好修行，教化科工作不像戒護科來的單純，只要生活管理囚情穩定就好，而是有無限的可能性。當然教化還是在囚情穩定的前提下來作。我覺得這真的是助人的工作，像我就會不停提出新的方案，人家就會覺得又沒叫妳作這個，但是就覺得說趁現在人力以及所內這些各種優秀人才，我們是可以作一些事情的。現在的同仁這批人理念也都很接近，所以是可以作一些事情。

訪：那會遇到沒有辦法教化的受刑人嗎？

受：當然還是有，但就像我們開會也有說，受刑人一千三百多位，我們教化科辦公室人力就這十位，我不可能全都顧到，所以我要重質還是重量？我是要救一個算一個還是要想到救不了的那個人？救不了的那個人我可能就先擺在一旁，因為不是急著要處理的對象，其他有救的可能性的人我就要先救。當然也不是說完全不管她，比如說安排志工老師多跟她對談，因為以女性來說你長時間跟她相處，她就會卸下心防。這邊的志工也都很有心，志工跟同學聊的，也會比同學跟教誨師聊的來的多。像同學有些以前有被性侵害的經驗，她不喜歡人家碰她，反應會比較強烈，如果你站在戒護的角度就會覺得她難以管教，這時候我們就會安排一些成長團體來輔導她。

訪：整體而言，科長待在這個矯正機關也有十幾年了，這十幾年中沒有想過要離開嗎？

受：沒有，我覺得自己還蠻幸運的，碰到的阻礙與挫折蠻少的。

訪：感覺科長對自己的工作很有熱忱，而且熱忱一直都在。

受：對對，我們就是要多作新的嘗試，多幫同學，幫多少算多少，很多人就說是不是換個位子換個想法，當教化科長就是要有樂觀的想法。

訪：一月一日矯正署就要成立了，科長對它有什麼期待嗎？

受：當然是會有期待啦，我之前在矯正司待過，我也知道很多事沒有人力就是作不來，光要應付公文就沒時間。當然也希望矯正署的成立可以讓裡面的人腦袋能放空規劃一些事，而不是被事情追著跑。甚至可以去檢討一下我們現有是不是有些東西是可以廢止掉不要再沿續下去作的。

訪：所以科長覺得目前矯正工作有什麼東西是可以更好的嗎？

受：我覺得是大方向定下來後，但也要看人，像我們規劃了課程雖然都很 ok，但帶的人若不適合，也就失去它的成效。現在矯正司規劃很多方向都不錯，但就是執行者要怎麼去執行它。

訪：那科長未來有什麼規劃？想要回到中央還是留在基層？

受：我是覺得在基層可以作蠻多事的。在基層比較能把一些想法付諸實現，當然我覺得這是一種交流啦，在署裡待久了也需要到基層了解一些狀況，我如果有機會再回去的話，起碼就可以把在基層學到看到的帶回去，在規畫上就會有不一樣的想法。

北部地區中階主管訪談

訪談逐字稿—受訪者代碼 A10

訪：您到戒護科多久了？

受：八個多月

訪：你覺得作為戒護科的主管，你的目標是什麼？如何衡量你的工作是否成功？

受：分兩個部分，就收容人方面，我們傳統上的要求就是囚情很平穩。第二個部分就是同仁工作上都能勝任愉快、各司其職及本分，如果達成這樣的目標，戒護工作就是成功的。

訪：你所謂的囚情穩定是指？

受：就是裡面的氣氛有沒有雜亂，包括有沒有收容人誣控濫告，有沒有幫派在吸收其他份子、或是跟管理員有沒有勾串。

訪：那違規、自殺、欺凌？

受：欺凌的比例若太高就不是好的戒護，因為他們沒辦法在感到安全的環境下去服刑。至於說自殺與否是比較難講，一個人是否要生存下去都是他的意念，有時候是短短一個時間就造成一個結果，如果要用自殺來檢視囚情可能不太精確，上吊只要四十秒，這很難歸責於戒護工作，除非平常有蛛絲馬跡。

訪：那鬧房跟逃亡呢？

受：都不常發生，但如果發生，確實是管理上出現問題，一定是管理的環節上有漏洞。

訪：基層管理員有反應說他們加班、勤務配置好像有問題？

受：只要是公務人員都一樣，就是週休二日，只是他們是輪班、輪休。只是說每個地方勤務不一樣，有的是隔日制，執四休三；有的是三班制。

訪：有些基層人員反應說會突然被要求加班支援，雖然之後會補假給他們，但也造成他們生理上跟計畫上難以調適，這在管理上是不是一種困擾？

受：是一個困境，這就是人力不足的問題，人力一直都不夠啊。以目前戒護的要求就是只要有收容人在的地方就要有戒護在管。那現在一直在推各項的教化處遇措施，他們辦的活動越多，人員就越分散，戒護人力就越吃重。像現在有人在說監視系統，但這就看科長的心臟強不強，有人可以讓一個人看五個鏡頭，但比較保守的就會覺得無法第一時間處理，就會造成違安。

訪：假設沒有教化活動，只有作業的話，戒護人力就會夠？

受：要看監所的硬體結構，像我們這裡沒有工廠，一個班的空間很小，拆成五個班就要五個人力啦。所以單純看人力比，是不精確的，要看空間的配置。

訪：所以教化活動對戒護人力的影響是場地的問題還是人力的問題？

受：我們當然是說場地的問題，但如果人力夠的話就可以應付。不管是教化、基本的

- 生活需求，像是醫療，都需要人力，人力不足就無法作到那個標準。
- 訪：人力不足是不是可以用管理來解決？
- 受：可以，這就看戒護主管的觀念。偶爾有自願需求，就看他們要不要加班，畢竟可以賺加班費，我們戒護人員不受加班時數的限制。
- 訪：所以現在沒有明定的規範在解決加班的問題？
- 受：沒有，其實職員非自願加班本來對各行業就都是個問題，不只是監所的問題。這就是這個工作的性質，來考的人可能要有這個自覺，我們的同仁多少覺得自己是公務員，就是要正常上下班。
- 訪：在管理上會不會有衝突困擾？
- 受：就是管理幹部要不斷的溝通。
- 訪：這有什麼解決的方法？
- 受：就是一開始的教育訓練很重要，以過去教育訓練的模式，講太多怎麼執行都沒什麼用，重點應該在於一個工作態度的訓練。現在主要都靠學長學弟制的經驗傳承，如果學長的觀念正確，其實是有很大的幫助。那像我是會常辦教育訓練，其他單位一年有沒有一次常年訓練都不一定。
- 訪：人力調動的問題你們有嗎？北部幾乎都有這個問題，基層人員考上後不久就調回南部。
- 受：我們這邊就像是新訓中心，其實我覺得制度很重要，管理的制度要很明確，包含管理的規範，都要書面化去操作。法務部定的規範都太原則性，跟基層執行上有所落差。我個人覺得比較長治久安的方式，就是把制度作的很明確，然後不要用人情去管理。
- 訪：但免不了的就是新進人員多半要調動的問題？
- 受：沒辦法，這就是考試制度的問題，很顯然這就是中南部的宣傳比較夠。除非是考試制度的改變，但事實上以現在國家考試的方式是不太可能。
- 訪：像你們這樣的階層跟上級長官相處最大的困擾是什麼？
- 受：沒有什麼困擾，我們的角色就是承上啓下。我們就是把自己的角色抓好，兵隨將轉，就是去完成長官交代的事。有些長官不知道法律的界限，會造成我們作事的困擾，可能比較好的應對方式就是陽奉陰違，因為在這個體制內你去跟他抗辯沒有什麼用。
- 訪：有些典獄長來會有一些自己的理念，但會忽略戒護的困擾？
- 受：這可以溝通，這都不是問題，我們可以就戒護的立場去表達說作了會有什麼風險，那長官如果執意去作，就要去承擔這個風險。基本上我們跟首長是最緊密的，因為他只要進到戒護區，我們就要跟在旁邊，這就是一個溝通的好時機。
- 訪：長官更換很頻繁會對你們造成困擾嗎？
- 受：還好啦，我們適應力都很強。
- 訪：有遇到難以應付的受刑人嗎？
- 受：就是我說的誣控濫告的，他們現在不玩威脅那一套，都是直接書狀寫好了要你跟他談，談妥了才會撤回。這就看機關長官的作為，我不跟收容人談條件，但收容人都告典獄長，典獄長就會要我們去處理，有的長官就是不願意看到這樣的情形，要你一定把這處理掉。現在人權高張，這種情形都是難免，其實有這些人對我們的質疑是件好事，因為他們挑戰我們現有的作為有沒有不合法理的地方，逼的我們也去檢視我們自己的作法。其實他們是最好的監督者。那我不怕被告，只要我們按現行程序去作，不違法，就沒有什麼問題。長官應該也要有這種認知。你越怕他告，這種氣氛就會越嚴重。
- 訪：還有遇到其他比較難管的收容人嗎？愛滋？憂鬱症？

受：權病管理對我們而言不是大問題，比較難管的都是有特權的類型，會有特殊的影響力進來影響我們的管理時，像是民意代表的關說，這比較是我們的壓力。單一收容人是沒有這個問題。

訪：有沒有制度化的可能？

受：我們是希望能夠落實，像我們希望把特見廢除，但用最多的就是立法委員啊，怎麼可能會讓我們廢除？

訪：你覺得作這工作的壓力大不大？

受：大，這壓力來自一種不確定感，以我們這體制就是責任制，任何事都是我們要概括承受，一個團體這麼大，每天會發生什麼不可預料的事誰都不知道。我們也沒辦法去顧到家庭生活啊或自己的一些事，就是要全心在這邊。就算下班回去了，心神還是被綁在這邊，情緒都會受影響。

訪：這壓力如果透過管理制度化能夠解決嗎？

受：這跟制度沒關，都是操作上的問題。外界的想法就是認為人好好的交給你，出了什麼事就是要概括承受批評。這就要看長官的態度，只能盡量把問題減到最少。

訪：雖然壓力很大，如果再讓你選擇，你會作監所工作嗎？

受：監獄工作可以作啊，如果有機會選擇我是比較喜歡作教化的工作。

訪：戒護跟教化的橫向溝通有可能建立一個機制嗎？

受：我們的機制現在就是秘書下來協調各科室。

訪：其實典獄長授權你是可以作很多事？

受：對，但也不代表首長不授權就不能作什麼事。橫向溝通可能就是以私底下自己協調比較有用，主要就是看科室主管，他如果想解決問題，就會想辦法溝通協調。正式的機制反而沒有用，多半就是典獄長直接下指示，而沒有討論的空間。

訪：跟外界人士的互動會是你們的壓力嗎？

受：我覺得是還好啦，外界的批評都是檢討的契機，錯了就是認錯，趕快去找問題解決。我覺得戒護管理沒有什麼絕對，沒有絕對的對錯，只是要怎麼去作，任何措施都有它的利弊。

訪：到目前有遇過上級交辦過於誇張的政策？

受：有啊

訪：那怎麼解決？

受：就不理他，不然把我換掉；我們基本的服從性一定都有，不是太誇張的我們都會去配合，我們都會想辦法去防止事故的發生。

訪：整體來看，你覺得臺灣監所管理上最大的困境是什麼？

受：就是社會大眾不切實際的期待。因為他們覺得出監就是不能再犯，所以逼的教化科不得不作很多華而不實的活動，像是生命教育、修復式正義，像宗教教誨，收容人吃這一套啊，這就是外界的刻板印象。外界對監所同仁的操守也是零容忍，少有一個同仁出事，就打翻一船人；或者像一些談話節目，他們講的監獄情況都是渲染，我們的親人朋友會為我們打抱不平，我們的同仁也是會感到低落。外界對監獄工作負面的觀感還是大過正面。

北部地區中階主管訪談	
訪談逐字稿—受訪者代碼 A4	
訪：	教化輔導工作最重要的目標為和？何以評估一個監所教化輔導成功之標準？
受：	不再犯率、受刑人參與過程、參與量、以及資源提供或輸送程度（如方案、志工的提供、輸送等）。再犯率雖然重要，但外在環境亦有影響，是監所無法控制之因素。故不能僅僅評估再犯率，也需觀察受刑人在監所內之參與情況以及是否符合其需求。舉例而言，有時舉辦懇親會，兩個互不說話的夫妻會因為子女在監所前來面會，可以觀察到逐漸開始互動，打動受刑人，當受刑人跟主管或管理人員簡單表達謝意，且看見受刑人在那一剎那的感動時，教化輔導人員即得到極大的回饋，日後到了社會，即使面對複雜的社會，無法堅持下去，也不能否認當時教化輔導時曾經有過靈光一閃的感動與改變。
訪：	教化輔導工作管理者（科長）面對最大的管理挑戰為何？
受：	同仁不想改變，只有當公務員的心態，能不動，盡量不動，能不改，盡量不改的心態，是輔導教化管理最大的挑戰。因為輔導教化工作跟創新有關，如果同仁有公務員消極被動的心態，對推動教化工作很不利。通常同仁對由上而下的各種教化方案，還能多少配合，弱若是不合理的政策方案，一開始均會配合，但實施後發生不當或不能執行，也會反映給典獄長或長官知道。至於由下而上發動的方案，能保持多一事不如少一事，或找自己麻煩的心態。一般而言，監所內的社工師與心理師配合政策程度比一般監獄官低，故常需要更努力跟他們溝通，才能推動各種業務。
訪：	外來壓力對教化輔導管理工作是否有影響？
受：	民代或媒體對監所工作報導有誤，都會影響同仁的心情，導致周遭親友對此工作的誤解。志工團體雖多，有時也會利用輔導達成自己目的，或透過關係想進入監獄輔導。故最好的辦法是過濾評估，每年重新檢討適合度。另一方法是設法編列預算，引進或聘請兼職專業人員進入監獄輔導，這樣可以確保輔導品質，且補充監獄內教化人員之不足。我自己就會透過各種機會找尋大專院校相關係所的研究生，進入本所輔導收容人。
訪：	如何讓監所的教化工作作得更好？
受：	第一，需不斷與工作同仁溝通方案理念。第二，監獄規模愈小，教化愈能順利進行，效果比較好。第三，每種教化方案都需要評估，譬如我就任後，就要求同仁開始進行所有方案的實施前後進行比較評估，然後觀察其成效，確定是否繼續進行或如何修正。第四，要能說服長官接受創新的方案。第五，教化工作愈多，所需戒護人力域多，故要能與戒護科同仁溝通協調，在不過渡增加戒護同仁的工作壓力上進行，比較容易成功。若有所衝突，監所內的秘書應該扮演協調工作，讓大家可以找到平衡點。第六，要多引進外來資源，補充監所教化資源不足之問題。
訪：	你是否滿意監獄工作？
受：	滿意，有機會還是會從事這項工作。特別是輔導科或教化科的工作，符合自己專長，且樂於工作，故工作滿意度高。如果被調派到其他工作（如戒護科），雖不比教化輔導科好，但也會接受。
訪：	本監所工作環境如何？
受：	未超收，場所雖然老舊，但地點尚屬寬敞，工作環境壓力不大。收容人少，空間夠，故同仁工作壓力小，很多工作、規定可以彈性調整，也可以順利推動。但其他監所超收嚴重，可能就無法如本所做得這麼平和、精緻與順利。這是環境使然。

外島地區中階主管訪談

訪談逐字稿—受訪者代碼 A8

- 訪：科長剛談到您處於承上啓下的地位？
- 受：對，承典獄長的命令，並且讓底下的人有辦法去執行，是整個公務體系最重要的一個環節。
- 訪：科長在執行上級命令的時候，您與上級長官的互動情形如何？
- 受：每個機關首長的理念想法都有一點差異，上一任下一任間作風作法都有不同，但我們就是相信長官有他的想法，有他獨到的經驗，我們就是吸收他的長才來作個發揮，我們一定以機關首長的想法命令為依歸，長官所交代的任務我們就是使命必達，我們監所界的服從性很高，不像一些檢察官有自己的想法而不去理檢察長的命令。我們長官的想法一定是正確的，不可能去違背部律或行政法的規定，長官叫我們作違法的事我們是不可能去作的，違背公務員的原則。
- 訪：科長您談到基本上您是以長官的意圖為依歸，但如果您有自己的想法意見時該如何表達？
- 受：可以，我們現在跟機關首長坦白講，都是在互動。典獄長進來下達命令，我們會提供意見給典獄長參考，可不可行？作了有哪些利弊得失，這樣作下去對機關整體運作、戒護安全是好是壞，如果命令下去是影響戒護安全，我們一定要跟機關首長提醒一下。機關首長一般都是認同我們科室主管的看法，我們六科就是環環相扣。跟收容人相關的事都是我們戒護科在管，整個監獄就是以戒護為主，戒護不好的話，不用談教化，教化不用談了啦，戒護囚情亂的話，不用談教化更不用談作業，如果收容人一天到晚暴動，像國外那樣，有些外國人來看臺灣的矯正機關都覺得不可思議，怎麼可以讓收容人拿危險的東西在作業，怎麼有辦法管收容人到那種程度，不怕收容人攻擊管教人員。管教人員和收容人就是職務上關係，我們依法執行公務、他們依法來服刑，近來比較重要的就是人權問題，收容人的陳情案件，依法程序辦理，我們也有收容人陳情到監察院或法務部的，我們也有設意見箱讓他們投書。
- 訪：像科長您談到了許多您的意見，您所看到的這些現象，在表達這些意見給長官的互動過程您還滿意嗎？
- 受：很滿意啊，長官都會接受，畢竟我們作戒護科長也是要經過一定的歷練，長官多半會信任你，你提出的意見多半會被接受。很少說長官不支持部屬的啦，但是長官一些意見如果我們不苟同的話，我們也會提醒長官，他也會去問秘書啦、副典獄長等其他人的意見。
- 訪：科長您跟同事之間的互動情形如何？
- 受：很好啊，我們整個溝通體系很健全，有時候他們不敢跟我講就會透過科員來跟我講，每天我巡視的時候我也會主動問說有沒有什麼事需要科長為你們解決的，這部分我們的溝通作的很好。現在的科長也不是一條鞭了啦，大家有意見沒關係，都可以討論溝通的。
- 訪：有沒有覺得跟部屬之間互動上有什麼問題？
- 受：當然也是有，像是有些違背勤務規定而未能貫徹命令的，科長也不能說當爛好人啊，什麼都不講也不得罪部屬，這不是一個好科長，不講的話對整體囚情不是好事。
- 訪：部屬們能接受你的作法嗎？
- 受：不接受也不得不接受啦，那不接受就是我們有申訴制度，我之前也被申訴過處罰

太重，他說應該申誠怎麼會是記過，但他偽造文書啊，我是看情節啊，之前很多處分在我手上我都沒處理，就是考績從乙等以下打。

訪：所以同仁如果對您有意見有辦法跟您溝通嗎？還是都走申訴的管道？

受：大部分是溝通啦，少數一兩個有在申訴的，有的還會投書給部長，我們也不會怪同仁啊，這是他們的權利。我是採取溝通無所不在的態度，只要有什麼需要幫忙的我都會去幫。像管理員很重視休假的問題，一般我的假都給的很寬，臺灣本島的我都給五天七天，其他監獄很少有這麼多的。

訪：科長跟受刑人間的相處情況如何？

受：目前是沒有收容人要告我啦，一般都會被告，因為你不得不辦人家違規嘛，有的管理員、科員被告過，我是沒有算很幸運的。我都是輔導優先，像有的收容人在工廠裡待不下去跟人家起衝突，指定說要去哪一個工廠，那這不可能，因為我們有戒管上的顧慮，怕會結成幫派；除非真的待不下去，我就給他一次機會，結果那個收容人又跟人家起衝突，那這次他也不敢來找我啦，知道科長已經給過他機會。事實上要管好一個人不是那麼容易的，在監獄雖然是模範收容人，出去還是離不開他的環境，我們監獄回籠率很高。

訪：所以收容人生活上遇到什麼問題都敢直接找您溝通？

受：沒有，這要有程序，你要先透過主管，直接找我就是不尊重主管，當然我去巡查時收容人如果直接跟我反應，我就是請主管先去了解情況，這是一個管道。另一個管道就是意見箱，每個工廠裡面都有意見箱，你都可以去投書，可以匿名檢舉，我們都會把這個貼在公告欄，像是什麼問題以及我們怎麼處理的結果，現在監獄都很民主。

訪：科長執行職務有跟外部單位的人接獲過嗎？

受：有啊，志工有啊，記者有時候也會找我，家屬也會，特別是被辦違規的收容人，家屬有時候就會來，我就會跟家屬溝通為什麼會被辦違規，以及我處理的理由，家屬多半能接受啦，覺得我的處罰有比較輕。我盡量都不去開違規單，因為這會影響到假釋，小違規我們都是從寬處理。

訪：科長提到媒體的狀況是如何？

受：一般就是有人投書媒體，記者就會來採訪我，我就會說明清楚；最多的是記者希望我們辦活動時能夠給他們消息讓他們來採訪，像是開了寫作班給收容人。我們跟記者互動也算是非常密切，都要向我們申請。

訪：那志工單位的部分？

受：志工單位是教化科在聘，但大部分都是我們篩選過，有的志工會替收容人挾帶物品、打電話，有些違規太重大的，我們戒護科就要出來，不是每個志工都沒問題啦，有假志工之名行非法之事，雖然畢竟是少數，像一些假借宗教名義招搖撞騙的，我們都會過濾。

訪：這部分過濾的工作也是戒護科的事？

受：是教化科負責，但我們知道了訊息都會提供給教化科，其實戒護跟教化是一體的啦，不是說你教化歸教化、戒護歸戒護。我們戒護人員也是在輔導收容人。我們都有輔導紀錄簿，整個監所就像學校一樣。

訪：科長跟教化科的互動如何？會因為教化活動的次數影響戒護人力的調動？

受：互動很好啊，像最近我們調動，我們支援教化科一位人員，在作業科至少有四位是我們戒護科支援過去的，包括總務科，總共支援外科室有二十幾個，我們業務上坦白講都是互相協調。勤務上再怎麼重我們都要忍氣吞聲，我們盡量調配、配合他們的活動，我們只有配合，從來沒有用人力不足拒絕過哪個教化活動的舉辦。

訪：職代情況如何？

- 受：職代目前是兩個，未來可能要增加到八個。比例不算太高。
- 訪：科長剛有提到，社會大眾對監所工作的觀感負面比較多？
- 受：對，我們付出的心力跟外界所想的所看的，給我們正面的回饋太少，都是負面的回饋，我們只能搖頭嘆息而已。我是覺得，沒有人為我們講話，沒有人為我們發聲；矯正協會也沒有這個功能，參加的人意願都不高，老實講，沒有在為同仁謀什麼福利，也沒有在為同仁付出，沒有。只是繳個會費，開個會，玩一下，事實上沒有什麼意義，沒有實質功能。沒有有人在為我們監所界的人員爭取福利。大家都把我們當牢頭、獄卒，都是在吃犯人啦。有關監獄的電影情節也是，除了綠色奇蹟以外，都是負面的，事實上綠色奇蹟電影的情節幾乎天天都在監所上演，但沒得到迴響。
- 訪：科長如何看待您自己的工作？感覺您對工作蠻有熱情的。
- 受：我很多理想，但不太可能會達成，再過四五年就要退休。在戒護工作歷練，科長一職就三年多快四年，薪水算不錯啦，足夠養一個家庭，整體來講對工作算很滿意啦。
- 訪：所以科長滿意的地方在於「人和」，那「政通」的部分呢？業務推行上。
- 受：很愉快，我不是獨裁的科長，我有什麼事都跟專員他們溝通，參考他們的意見，但也不能優柔寡斷。反駁人家的意見就要說出理由，不管是本島或臺灣來的同仁我就是一視同仁，我也很少在發脾氣，作事就是圓融，對各科室都是盡量配合。
- 訪：有沒有想過永遠離開矯正工作？
- 受：除非退休，不然我不會換跑道。
- 訪：有沒有什麼挫折讓你想離開？
- 受：目前沒有遇過什麼挫折。我在監所待了 28 年，我退伍後就當了臨時管理員，再考僱用管理員，那時候監獄沒人耍作，公務人員薪水又低，我也是留下來了。民國八十幾年以後待遇變好了，像是夜間執勤費、加班費，以前等於是白幹了啦，我那時也是考上司法特考，但一個月也才三萬多，不是很滿意啦，加上晉升主任管理員又不順遂，那時候升遷沒什麼制度，現在有積分制度，以前都是要有人事背景。到最近改革後我才有機會一步一步升上來，那時候我第一次當科長時是在岩灣，薪水還比技職訓練師低，那都是警總時代留下來的產物，他們比照教師薪水在算，一個月八九萬。那是多奇怪的一個制度。
- 訪：像科長您剛講到以前的這種待遇、這種升遷制度，您留下來的動力是什麼？
- 受：以我的學歷不是很高，到其他單位可能也是不適應，在這裡二三十年了，可能也不適合再調動到其他單位。除非你能力很強，才有辦法到其他單位。以我的資歷，升到機關首長是不可能，十年後最多升到秘書有可能，但你說以我們不是警官學校科班出身的，要作到機關首長的機會幾乎是零。科長是九職等，年俸俸跟秘書、副典獄長是一樣，升秘書升副典獄長是個藝術。
- 訪：從科長您的經驗看來，現行矯正政策最需要改進的問題或建議為何？
- 受：醫療問題啦，戒護、教化、假釋都不是什麼大問題。醫師的待遇太低了，沒有專業醫師、駐監醫師進來，我們以前一天到晚三更半夜在急診，連 CPR 都是，因為沒有醫師在啊，我們不敢冒險，這造成我們戒護人力的浪費很多，法務部又沒辦法為醫師爭取更高的待遇，哪個醫師願意來衛生科當個衛生科長？現在衛生科的部分就是心理醫師比較多，他們在其他單位待不下去的就會往監所鑽。主要就是醫生不願意進來，每天外診啦內診啦，對我們的戒護人力很吃緊。我們這邊常常在後送，像是心肌梗塞要裝支架，我們這邊沒辦法作，都要後送到臺灣，搭直昇機戒護人員都要跟過去。

外島地區中階主管訪談

訪談逐字稿—受訪者代碼 A12

- 訪：科長您是當初監所自己招考進來的？
- 受：我是民國六十三年進來
- 訪：基層管理員流動很大，那職代會很多嗎？
- 受：職代這幾年每年差不多十位左右，總共管理人員有一百五十人以上，分成三班
- 訪：有常常需要跟受刑人互動嗎？會不會遇到較沒有經驗的主管有衝突？
- 受：剛進來的時候不會直接面對，都是先間接接觸，有經驗後才會派去直接接觸。輔導的話，有些主管沒辦法處理要請教誨師加入，再沒辦法要請教誨志工。每個監所都有比較難處理的案例。現在監所管理都依法行政，不體罰也不打罵。訂好的福利該有的都有。犯規都按法務部所訂的標準處理。
- 訪：教化上除了戒毒班以外，其他還有哪些
- 受：還有剛剛說的識字班，還有空大都有配合進來監獄裡授課，面授老師一個月進來一次，現在有超過二十位同學參加，認真的時候還有獎學金。監所有公益金補助學費或書籍。還有每月寫作班、書法班等等會派教誨師進來。
- 訪：科長有遇過比較難教誨的受刑人嗎？
- 受：煙毒犯是沒有暴力傾向啦，比較攔攔纏的人比較麻煩。現在我們都是錄影存證，反正他要提告我們也沒在怕，監所多少會遇到少數這樣的人。少數都會遇到這些亂告誣控的。精神不穩定的人也是有啦，真正比較嚴重的我們會轉送臺中，不多啦。
- 訪：這邊長刑期的人很多，有老化的現象嗎？有給他們怎樣的教化？
- 受：這是以後的趨勢，加上煙毒犯身體又不好，以後一定會慢慢出現很多老化的問題。現在我們有兩個工廠集中這些老人，讓他們寫寫毛毛筆，唸唸經。以後慢慢年紀大的會變多，刑期都很長。他們的情緒沒有什麼問題，主要是身體有問題，都要送醫院。
- 訪：這邊會遇到來關說的嗎？
- 受：關說真的是中華民國最壞的制度，明明監獄行刑法有規定接見次數，為什麼立法委員打個電話或申請一下，就准了他的增加接見。這真的是最壞的制度。特權這一點真的很糟糕。這樣哪算什麼選民服務？
- 訪：受刑人會因為這樣情緒不穩嗎？
- 受：不會啦，他們也知道誰就是比較有辦法。這就是人情關係，鄉長啦什麼長也是會打電話來，就說要特別接見。
- 訪：科長有想過要轉換跑道？
- 受：沒有想過。
- 訪：覺得這是不錯的工作？
- 受：也不是說這是不錯的工作，而是還要請託人家，很麻煩。這幾年待遇也相對有改善，現在假也比較固定，也有加班費。一些事都有改。
- 訪：當初作這工作家裡沒反對？
- 受：沒有，當初也是矇矇懂懂的，進來以後就一直待到現在。有一段時間是真的想走，面對設備差又關的是暴力重刑犯，受刑人又會互毆，那時候就真的很想走。77年暴動，有管理員被刺死，才漸漸改成煙毒犯專監。主要是舍房設備的問題，讓人覺得很不安全。
- 訪：整個社會對於監所工作的觀感？

受：以前也沒有錯啦，以前的素質真的比較差；但是最近這幾年改變很多，大家應該可以抬頭挺胸啦都比我們那個時候好很多啦。隔日制還讓外界的人以為你好像天天沒上班一樣。。以前好像覺得是黑牢，現在大家都很斯文啦。

訪：您覺得戒護跟教化科哪科比較可能有作為？

受：每一科都有它的任務啦，事情也很多。戒護科一個人要管一兩百個人，也是有它的壓力；教化科大概是教誨師他們比較辛苦。有事情也是大家要互相配合，在部律規定內處理事情。

訪：整體而言，科長對工作還滿意嗎？

受：很滿意，不然我早就退休了。是還有興趣想作一點事所以沒有走。

訪：科長對現行的矯正制度有什麼地方可以改進的更好？

受：主要是人力還是確實欠缺啦，一個教誨師搞那個行政工作都作不完了，還怎麼對收容人作輔導。所以部裡什麼政策都是空談啦，實際上在落實都有困難。像去年推什麼生命教育，你以教誨師來講，他專業度夠嗎？教材？效果真的不大，我們還是盡量去配合。最主要是人力真的不夠。

訪：科長會希望自己的小孩從事矯正工作？

受：有啊，他在總務科，主要是我們澎湖也沒什麼工作可以找。

訪：科長您怎麼看待自己的工作？

受：就是良心事業啊，在我們的能範圍內盡量去作服務，看他們可以改變多少。現在假釋回籠率高也怪我們，我們就是盡我們能力去作，能作多少就作多少，該怎麼輔導就去輔導，但怎麼改變就看他們自己。

北部地區中階主管訪談
訪談逐字稿—受訪者代碼 A7
<p>訪：請問科長您和上級長官的互動目前滿意嗎？</p> <p>受：我本身是教誨師，在監所工作 12 年，是從基層上來的，代理科長的工作是從今年度才開始的，我們這邊人力不足、科長已經懸宕半年了，典獄長於是指示叫我代理，這先跟您說明一下。</p> <p>訪：那您滿意與上級長官的互動嗎？</p> <p>受：看情況，看長官。每一個長官來的時候都不一樣，要了解長官的個性。要看長官處理事情的態度，因為我是中階層的，比較敢講敢推動一些事，可是站在科長這個承上啓下的立場，就必須考慮到要推動的方案到底不可行，其他單位能不能配合。所以要看長官的態度，有些長官比較願意聽你講，替你分擔解決，那原則上我們對這個長官處理事情上我就比較敢講；那有些長官的態度是，你把問題丟給我，你是在製造我的麻煩，他如果是這種態度，我就比較不講，不能解決問題就等事情發生。其實這互動的問題都是要看長官他對於屬下的態度。所以說沒有什麼滿不滿意啦，不滿意就用別的方式態度解決問題，學習到問題的解決方式這也是一種成長，事後再回想這種事沒有絕對滿意不滿意。</p> <p>訪：您跟同事間的相處情況還滿意嗎？</p> <p>受：目前都蠻滿意的。同仁之間的溝通目前都還蠻 ok，想法或意見的不同因為我們這邊業務是各作各的，所以交集也比較少。他們有問題跟我反應也都還 ok，只是有時候因為時間急迫性的關係，偶爾談起來會比較不愉快，不過一下就過去了。大家都是為了工作，工作完就沒事了。</p> <p>訪：那您目前與監所管理員的相處情況還滿意嗎？</p> <p>受：和管理員的相處比較少，以前當教誨師和管理員的接獲比較少。僅止於同事間的點頭之交，比較少業務上的接觸。可能比較沒有業務上接觸，所以相處情況都還好。</p> <p>訪：您因為執行業務和受刑人接觸，相處的情況您滿意嗎？</p> <p>受：也是看人。受刑人很多種類，有的覺得自己只是欠國家幾年趕快還一還，對被害人部分的感想比較不會提起。他所面臨的是現在這種被約束沒有的生活，只想趕快熬過去重新開始，等於是活在現在，不會一直活在過去說要對被害人怎樣的愧疚裡，那種愧疚的程度不是我們能感受的。但有些人則是一直在挑戰權威、挑戰制度，這部分是比較麻煩的，基本上這種人是有反社會人格的，處理起來很辛苦，甚至處理不好他還會提起訴訟、申訴，還蠻常會作挑釁的行為，他們想爭取的其實是在裡面獲得比較大的生存空間，在監獄的次文化裡就是有些人會想占鰲頭，和別人不一樣，特別是幫派份子進來後不習慣這樣被約束的生活，這部分就看他是對其他受刑人同學還是對整個監獄制度。所以說也沒什麼滿意不滿意的，要看人。</p> <p>訪：您執行業務的過程中所接觸的志工、中央單位和受刑人家屬等外部人員，和他們的相處過程，您滿意嗎？</p> <p>受：比較沒有接觸到妳說的這些人，只有之前在處理性侵的部分有跟外面的心理師接觸，互動都很好。可能有時候他們的專業會和我們的體制規定是有衝突，我的角色就是一個協調的，協調外面的專業與我們的行政。目前的溝通是蠻 ok 的。</p> <p>訪：您覺得社會大眾如何看待您的工作？</p> <p>受：應該說，有一個「過牆效應」，這些受刑人在圍牆外窮兇極惡，進來監獄後被覺</p>

得窮兇極惡的反而是我們。以前戒護科放假在走出監獄前，都是把制服脫了再出去，不敢穿制服出去。因為營造被打壓形象的換成受刑人，特別是在陳情時把自己說的多可憐多麼被打壓，但實際上現在監獄都是照著制度在走，最後被汙名化的就是我們。一方面監獄是個封閉的環境，外界沒辦法了解，再來就是媒體與電影的渲染。早年的監獄制度是比較沒那麼健全，但是 86 年以後其實監獄制度是很透明化的，但還是擺脫不了一般人對監獄的觀感。所以同仁間比較不喜歡主動去講自己在監獄工作，除非是比較好的親友。二方面也是怕人關說。

訪：您覺得現在的工作您滿意嗎？

受：尚可，因為我們的事情蠻多的，每一階段要作什麼都能了解，只是有時候業務繁多時或多或少會有些抱怨，都知道要作什麼也就沒有特別的想法，只是業務量會比別人多一點。有時也會想調到小單位是不是會比較好，但與其抱怨就不如把事情先作完，沒有什麼特別的想法。

訪：您會想離開這個工作改換其他行業嗎？

受：沒有，作的越久就越難離開。畢竟隔行如隔山，以前剛進來時年紀輕，或許隨時都可以換個跑道去學新的東西；但是當你作越久鑽越投入越深，想換跑道，除了進修培養第二專長，但工作很忙，回家也有家庭要照顧。以目前看很多人有在進修讀書，以後快到退休年齡了就去一般學校當老師；目前我們看很多跳出去再重新開始有成功過的很少。

訪：先問一下，您對像成立矯正署之類的事滿意嗎？

受：我其實不太理解要成立矯正署的目的，是可以擺脫法務部讓矯正作業更專業化。不過現在才剛成立，成效如何我們都還在觀望。如果成立可以讓矯正更專業化應該比較好，像以前就是換個法務部長就空降一些政策，我們基層作的莫名其妙；現在成立矯正署，裡面多很多基層上去的長官，應該是可以更專業化，比較不會浪費時間與資源，業務推動可能會比較正面。可是對基層人員而言好像降了一級，沒有多少好處。可能就是有好有壞，只是萬一成立矯正署之後成效反而不彰，感覺是另一種壓力。加上政府施政方向都是以社會觀感為主，沒有明確的目標，這是比較可悲的事，政府一味以人民觀感為主，人民觀感基本上是混亂的，就會忽略專業。像性侵再犯，監察院就會怪你是監所的錯，我們教誨師滿額也才 18 位，要帶四千多位受刑人，志工跟我們的立場也不同；人民的觀感很亂，會偏頗。我們在作事時就是感到沒有方向的追尋，但作到後面才發現法律只是原則，換個人我們就要揣摩上意，最後就養成公務員心態，少作少錯。

訪：所以您覺得監所制度上的問題主要來自社會觀感？

受：因為上面太注意社會觀感，我們在法律的基本面就很難執行，像前一陣子有人因為糖尿病送外醫時依照規定釘腳鐐，最後腳因傷口發炎被截肢，管理人員就被懲處。基層的人按程序作事還會被懲處。政府現在就是一律以社會觀感為主，我們就變得無所適從。要找理由怪下面的很快，但只說社會觀感，下面的人就很委屈，很多人調走也是這樣，怕出事就被無端波及。那其他矯正制度的問題，像是醫療設備不足的問題、管教人員不足的問題，這是從以前就一直存在的問題，現在像長刑期、老人犯罪一直在增加，醫療問題從以前到現在都還在，因為經費有限，醫療機構都不願意簽約，醫療人員也進不來。像對長庚而言，你帶一個手也銬腳也銬的人進來，他們就覺得很恐怖，醫療部分我們都要跟外面簽約才能達到狀況。外面的醫生也不太想進來，因為怎麼看都這些人，他們也會有壓迫感，甚至有受刑人會對醫生要求外醫。

北部地區中階主管訪談
訪談逐字稿—受訪者代碼 A11
<p>訪：在這邊跟收容人互動的情形如何？</p> <p>受：我每天都在這裡面陪他們作牢，他們就像我們的學生一樣。</p> <p>訪：這邊的戒護人力會比較困難嗎？</p> <p>受：每個單位戒護人力都不夠啦，我們這邊勉強還可以啦。戒護人力就看你怎麼派，我們這邊是放在重點勤務，所以是還可以啦。</p> <p>訪：這邊會需要作業嗎？</p> <p>受：沒有，我們安排很多文康活動，都有安排課程讓他們上課。這些課程大部分都是比較軟性的，像是畫圖課、音樂課、宗教團體的拜訪啦，或者其他倫理道德的課程，還包括運動、舞蹈。</p> <p>訪：講師是這邊教化科的老師還是外聘的講師？</p> <p>受：外聘的老師有限，機關的經費也有限，幾乎都是志工來帶活動。我們的課程都安排的很豐富，都是義務的，不是說只把他們關在舍房。政府的財政也不允許我們作太多，所以主要都是志工的義務幫忙。</p> <p>訪：您這邊有不同的宗教嗎？會不會有人排斥不同信仰的教誨？</p> <p>受：多元包容啦，你要不要接受是你自己的事，讓他們自己去選擇。除非他堅持，我才會讓他留在舍房。我還沒遇過有這麼激烈的收容人。</p> <p>訪：您有遇到不適任的志工團體嗎？</p> <p>受：大致上還好，我沒遇過。</p> <p>訪：您這邊的人力如何？</p> <p>受：事實上分監的資源很少，教誨師一週來一次，心理師兩週來一次，我們本身的戒護人力也很少。編制員工很少，幾乎什麼工作都是我自己包了。</p> <p>訪：您跟上級之間的互動？</p> <p>受：都很好，因為我是個作事積極的人，當然我也不可能隨便去亂開口要資源，大部分我在適當的時候開口，長官都蠻支持的。倒是在跟同事間的相處，因為我是個作事積極負責的人，所以會有一些人無形中被比下來，好像因為我會害其他人多作許多事一樣，每個單位多少都有消極等退休的人。每個機關這樣的人就會劣幣驅逐良幣，就看多或少。只要中階主管積極、素質、能力都好的話，首長作事就很順利。</p> <p>訪：跟收容人互動的情況如何？</p> <p>受：我覺得我沒遇到惡形惡狀說出去要告我們、恐嚇我們的啦，幾乎都是感謝，因為我就是這樣有原則的在帶。平常我就會去照顧他們，人都會去感受的啦，我幾乎每天跟受刑人在一起，雖然我的要求會比較嚴格，但他們都感受的到我的用心。</p> <p>訪：那您在帶下面同仁的情況如何？</p> <p>受：我想不是每個人都像我這樣在作事，當我在帶一個團體的時候，如果是一個比較正向的團隊，我們帶起來比較輕鬆；但如果是比較鬆散的團隊，我們就要去經營。基礎的工作經營好，團體的效能才能提升。</p> <p>訪：人力流動頻繁的問題會不會對您造成困擾？</p> <p>受：這都是領導者的智慧，南部的人考上的多，要調回去也是難免。所以單位人事一直在更新，領導者就要去掌握如何把這些人留下來。監所的流動我覺得這幾年應該會慢慢穩定下來，年紀大又表現差的，要退休就讓他退；補進來的同仁要好好去訓練他，不要讓他學到壞的。那如果人真的留不住，就看首長怎麼去利用人才</p>

的優勢，總之經營者要用心，不是坐辦公室就好了。我的要求比較確實、務實。

訪：您這邊有職代的問題嗎？

受：之前有一個，臨時人員當然是比較沒有認同感，我通常不會給他太重的工作，看狀況跟他的人力。畢竟他們是暫時性來幫我們解決燃眉之急。

訪：您有想過離開矯正工作的領域嗎？

受：當然有啊，這個工作的制度，特別是人事制度不是很公平，像是科室間的人事內鬥，科室之間的明爭暗鬥讓人覺得很厭惡。有些人員的素質真的有待提升，這個問題就有需要首長去處理，一個英明的長官必須要去處理這問題。我會想離開就是組織風氣的問題；再來是我們的升遷都需要調動，家庭兼顧不到會覺得很為難；第三個是長官要人作違法的事會讓人很為難。所以我會安排好我離開後能作什麼，像我就有許多專業證照，人生不是只有一條路，但你要隨時準備好轉換跑道的能力。

訪：您的家人贊成妳作這個工作嗎？

受：反對是不會啦，家人基本上是認同的，只是社會上對監所的消息都很負面；假設是正面的又沒有人要看，好像監獄要多黑暗才有觀眾。媒體都作了不實的報導。民眾的理解都被誤導。有時候我就想，每次監獄參訪都有邀請這些媒體人，但他們一定要聳動的講到幾十年前的狀況，好像不這樣講觀眾會轉臺一樣。現在是有比較好一點，開放參觀之後，民眾的了解越多，對我們的工作就越肯定。

訪：您怎麼看待您的工作跟角色？

受：這個工作很有意義，我也這樣跟同仁講，把人犯教育雖然很困難，他連原生家庭都改變不了他了，但卻很重要，我覺得很多觀護人的角色都沒有扮演好，應該要有能力去管束他們。更生保護應該是很重要。不是說再犯都怪監所。我是比較重視教育刑的理念。要去教育他們，不要讓社會一再被傷害。

訪：改成矯正署之後，有什麼問題可以改進讓矯正制度變的更好？

受：第一個是擁擠的問題，蓋監獄也不是辦法；另外是人事制度的問題，人事要能整合；再來是好好的教化收容人，不要好像只是過一天算一天；還有技能訓練的問題，監所的作業幾乎沒有用，只能讓他們養成勤勞的習慣。技能訓練都是去考證照，但不是每個收容人都拿的到證照，政府也沒有這麼多資源。一個受刑人要拿到中餐證照，要投入近五萬塊，還有場地、設備都要檢驗合格。我認為我們不要用證照的方式，而是作基本的短期訓練、讓他有專長，你有謀生能力才能假釋。監獄的訓練不見得要採證照制，那個門檻也沒有證照制那麼困難。所以說職業訓練為什麼說訓練完他們出去後不去作？因為太辛苦了嘛！除了職業能力之外，職業觀念的矯正也很重要。監所要檢討的是說有沒有給他職業能力，比較務實的作法，不是給他證照。

訪：整體而言，您滿意這工作嗎？

受：整體而言還好啦，不過這真的是很辛苦的工作，但你的同仁是不是能認同？有人覺得你會升官我又不會，如果每個人都覺得這是值得付出的工作，大家都好好去作，才能把它作好，外界的認同感、內部的認同感也才會有提升。當一個機關能夠讓同仁都有這樣的認識，整個才會提升。

我國矯正政策與管理機制之研究

附錄十三 外籍收容人深度訪談大綱

1.你入獄前居住在臺灣嗎？住多久？（指的是實際情況，不是只是否為臺灣公民？）

Are you a normally resident in Taiwan? (this is about 'residency', not formal legal status.)

2.你認為臺灣司法審判的過程如何？（公平？太快？歧視？）

What do you think about the legal process that resulted in your sentence of imprisonment? (fair? too quick? discriminatory?)

3.你入獄期間，貴國政府或大使館有無協助你？如果有，你認為這樣的協助夠嗎？

If you do receive any assistance from your government, do you consider such assistance adequate?

4.你的中文或是臺語能力為何？

Is Chinese/Taiwanese your first language?

5.你是哪一國人？請指明

Are you from a minority ethnic group? Which?

6.你的刑期多長？何時入獄？

How long is the sentence to prison for? What date were you admitted to prison?

7.請你點出三項你覺得在你入監後遇到的最大問題，並給予分數（1~5分，代表非常不嚴重，5代表非常嚴重）

If you were to identify the main problems encountered since entering prison, what are the THREE main problems? Please rate these 'problems', on this scale 1-5.

The idea is to get the foreign nationals to identify 3 main problems if any), and to rate them in terms of seriousness (scale 1-5, 1 small, 2 not so small, 3 significant, 4

very significant, 5 most significant)

8.你在監獄遇問題時，監所的管理人員或行政人員有提供你協助或幫助嗎？

Did you receive any help/support from any member of staff in dealing with these problems?

9.在你服刑這一段期間，你曾經因為身為外國人而受到其他收容人欺負嗎？

Have you been victimised because of your race or ethnic origin since you have been here? (By prisoners)

10.在你服刑這段期間，你曾經因為身為外國人而受到管理人員欺負嗎？

Have you been victimized because of your race or ethnic origin since you have been here? (By staff)

11.在你服刑這段期間，你曾經因為身為外國人而享受到一些特權嗎？

As a foreign inmate, do you think this status has brought you any advantages?

12.依據你的經驗，你認為哪些問題是外籍收容人在臺灣服刑時，臺灣政府或監獄管理單位應該重視的問題嗎？

Do you have any other issues that you wish to mention, relevant to your status as a serving foreign national prisoner?

附錄十四 外籍收容人訪談逐字稿

臺北監獄外籍收容人
訪談逐字稿—受訪者代碼 F1
<p>訪：你可以談一下你進來這裡的原因、罪名嗎？</p> <p>受：我是馬來西亞人，我做錯了一些事，我因為毒品被判刑 14 年。</p> <p>訪：你進來這裡多久了？</p> <p>受：三年半。</p> <p>訪：你運送毒品的種類及數量？</p> <p>受：一公斤的海洛因</p> <p>訪：你是第一次進來的嗎？</p> <p>受：二、三次...</p> <p>訪：你認為臺灣司法審判過程會太快嗎？</p> <p>受：因為我一開始就坦誠犯罪，所以很快判決確定，判了 14 年。</p> <p>訪：你們政府或大使館有沒有提供你協助？</p> <p>受：有，有請三個律師來幫我辯護。</p> <p>訪：你認為那是種幫助嗎？</p> <p>受：算是吧。他們有幫我翻譯...</p> <p>訪：你現在簡單的中文嗎？</p> <p>受：會，像是「吃東西」...「不錯」(臺語)</p> <p>訪：所以犯案到審判過程多久？</p> <p>受：大概七個多月判無期，後來太重我上訴。</p> <p>訪：上訴後改判？</p> <p>受：十六年</p> <p>訪：所以現在到這裡已經六、七年了</p> <p>受：明年五月六年了</p> <p>訪：你目前的處遇是第幾級？</p> <p>受：三級，今年八月就可以調 2 級了。</p> <p>訪：你在這邊或當初犯案審判的過程中，泰國政府有沒有給你什麼幫助？</p> <p>受：不會啦，一年有大使館來，一年兩次。</p> <p>訪：除此以外有其他特別的幫助嗎？</p> <p>受：沒有</p> <p>訪：所以你現在中文會講一些？臺語？</p> <p>受：臺語不會啊，沒法度(臺語)</p> <p>訪：那你覺得整個審判過程會不會太快、太慢或不公平的地方？</p> <p>受：不知道，就是沒有管過。</p> <p>訪：你剛進來的時候中文怎樣？</p> <p>受：喔，聽不懂喔。一點點而已，都是進來的時候聽臺灣人裡面聊天啦這樣。</p> <p>訪：你舍房裡有幾位外國人？</p> <p>受：三個，有泰國，有印尼。</p> <p>訪：你來的時候有沒有覺得遇到什麼大的問題？</p>

受：不會啦
訪：在吃的方面呢？
受：剛進來會啦，現在習慣了。
訪：剛進來的時候會不會你中文不好，所以同舍房的同學排擠你或欺負你？
受：應該是會啦，他們應該是有講我的壞話，可是我聽不懂。剛進來在講話時他們都講臺語。
訪：他們有照顧你嗎？
受：有啊，有很多人都給我們照顧啊。
訪：你在這邊生活上有問題的話，主管啊老師有沒有幫你解決？
受：有啊
訪：你的家人都在泰國？
受：對
訪：他們有來看過你嗎？
受：應該是沒有辦法，太遠了。
訪：有打電話回家嗎？
受：有，兩個月一次。
訪：有寫信嗎？
受：有
訪：是作什麼作業？
受：紙袋
訪：作業金夠嗎？
受：不夠
訪：家裡有再寄錢過來嗎？
受：錢不夠時候就寫信給外面老闆，他會幫我寄來。
訪：你家人可以寄照片來給你嗎？
受：可以，但現在不能收，要到二級一級才可以。
訪：你在這邊有跟其他同學發生不愉快吵架？
受：不會啦，他們講壞話我就跑掉，不然我就叫主管給我調房。
訪：你在這邊會因為中文不好，或是你是外國人，主管會對你比較沒耐心或欺負你？
受：不會啦
訪：你會覺得因為你是外國人所以對你比較好一點嗎？
受：我是看他們對我們會有一些幫助啦。
訪：你舍房是幾個同學？
受：現在是十八、十九個。
訪：會不會很擠？
受：會啊，但是沒有辦法。
訪：除了舍房很擠之外，生活上面有沒有什麼事情不能適應？
受：多少有啦，一定想想是有啦。
訪：平常工廠作業完到九點睡覺這段時間你都在作什麼？
受：沒有（笑），泰國書很少啦，玩電動啦，聽收音機，跟其他人聊天。
訪：你現在幾歲？
受：38歲
訪：之前作什麼工作？
受：作輪胎
訪：所以你大概再兩三年可以報假釋？

受：差不多
訪：在這邊有很多課程可以上，你有參加嗎？還是只有在工廠折紙袋？
受：對，我想換，但是我們可能很難。
訪：你在這邊待了六年，像你有沒有覺得什麼地方可以更好的？
受：聽他們說在工廠弄衣服錢比較多一點
訪：所以你覺得作業金不夠？
受：對

臺北監獄外籍收容人

訪談逐字稿—受訪者代碼 F8

訪：請問您入獄以前住在臺灣嗎？
受：我是泰國人，來臺灣工作，在臺南。
訪：請問你來臺灣工作多久了呢？
受：我工作了一年八個月，發生事情才來這邊關。
訪：所以來臺灣已經一年八個月嗎？
受：對
訪：請問您覺得臺灣的司法審判怎麼樣？你覺得公平嗎？有沒有歧視外國人？
受：我是自首，感覺處理有點慢。
訪：那法官審理的過程你覺得怎樣？
受：他判我無期，上訴還是判無期。
訪：你覺得公平嗎？
受：公平喔？有自首是有比較輕，我感覺是這樣，有自首的比較不嚴重。關比較不會那麼長。
訪：你審判到入獄過程，泰國政府有沒有幫忙你？
受：沒有，我在審判時不會講中文，也不知道問什麼，就被判無期；只有公設的律師有幫我。
訪：泰國政府有派翻譯嗎？有派人協助你了解法律狀況嗎？
受：有翻譯，不過是帶我們工作的翻譯，不是泰國政府的人。他們都是帶我們一百個人、兩百個人。
訪：請問你會講中文嗎？
受：我現在比較會說了。
訪：會讀會寫嗎？
受：中國字我大概認得兩三百個字。
訪：臺語會嗎？
受：來這邊多少會一點，但不太會講。
訪：所以你算是泰國人？
受：對
訪：請問你是幾年出生的？
受：1972
訪：你的刑期是？
受：無期徒刑
訪：你現在在監獄裡主要遇到哪些問題？

受：沒有什麼問題，打電話的話，之前三四個月可以打一次，現在都不能打。
訪：沒有辦法打電話？爲什麼？
受：我也不知道，就用寫信。
訪：會不會覺得寫信比較不方便？
受：我是沒有覺得怎樣，我還不是不會很重要，打電話的事情對我不會很重要。
訪：所以你覺得跟家裡的溝通問題會不會很嚴重？
受：不會，一個禮拜可以寫一兩封信。
訪：有遇到其他生活上的問題嗎？
受：我感覺是沒有。
訪：假如你遇到什麼問題，這邊的管理人員會提供你協助或幫忙嗎？
受：ok，我是比較沒有什麼問題，
訪：你會因爲是外國人而被別人欺負？
受：欺負嗎？沒有。
訪：有被管理員欺負嗎？
受：沒有
訪：你會不會覺得因爲自己是外國人而有特權？
受：是看人啦，有的人會特別有這樣的感覺，我自己是沒有。
訪：你自己有遇到什麼好的或不好的狀況？
受：沒有
訪：你覺得外國受刑人在臺灣的監獄裡面，有哪些問題是臺灣政府要去注意的？
受：我也不知道怎麼講。
訪：會不會覺得翻譯是要注意的？
受：我感覺是沒有。生活上沒什麼問題。
訪：你結婚了嗎？
受：結婚了，女兒 12 歲。
訪：跟家人的互動都是靠寫信？
受：對
訪：家人會匯錢過來嗎？
受：家人是說可以，我就想說幫忙家裡工作，這樣在這邊一個月兩三百工作也是過生活。
訪：你之前作什麼工作？
受：尼龍線、塑膠的工作，在工廠作尼龍線。
訪：爲什麼會進來監獄？
受：打架，拿刀跑跑跑，我拿刀要弄他，他就住醫院沒多久就死了。

臺北監獄外籍收容人

訪談逐字稿—受訪者代碼 F5

Q: Could you introduce yourself?
From Malaysia
Stay for almost 3.5 year
Drug trafficking, 1kg heroin (The 3rd time drug trafficking)
Each time, I got 8000 USD.

- 15 years sentence
 41 years old
 Used all kind of drug.
- Q: Do you think the legal process fair?
 Plea guilty
 1st life sentence, 2nd 15 years sentence
- Q: Did you receive any assistance from your government? Do you think it help?
 Legal aid foundation, lawyer, free lawyer..... just help me to translation
 When I being here for 1st time, I can't speak in Chinese.
 I learn (Chinese) here, just a little bit a little bit...
- Q: When you come here, can you speak any Chinese?
 Just little bit....but now “不錯”
 Somethimes, I learn 臺語 because my roommates are all Taiwanese.
 Sometimes, they speak Taiwanese.
 I must learn Mandarin first, it became useful in my country.
- Q: When your roommates talk, how much you can understand?
 Maybe not too much. I can understand what they are talking about but
 sometimes I can not speak very well cuz I can't understand very well.
- Q: Talk about you experience, how did you adopt when you came here?
 1st I got culture shack. Use chopsticks
 When I came here, I can't read Chinese characters. But, now I love to
 learn Chinese characters.
- Q: What is your main problem?
 I must serve at least 10 years. I don't what to think outside too much.
 I prepare myself to be good.
 I am Muslim, I pray.
- Q: Don't you have problem because of your religion? Such as food?
 Food, we request for 回教. We have some food for Muslim, we cannot
 eat pork. They have some Muslim food, chicken.
- Q: Food is good, how about when you sleep?
 Sleep is 沒辦法啦. Sometimes, we have a lot of persons, sometimes
 overcrowded, sometimes...
 Here is prison, you cannot complain...overcrowded...just be patient
- Q: do you think there is any hierarchy here?
 No, I don't think so.
- Q: How about the other Taiwanese prisoners treat you?
 They treat me good. Cuz I treat myself good treat other person good.
 Because I am lonely here, I need to make some relation with my friends,
 my family here.
- Q: Right now, you are doing some works in the factory. What kind of work?

Make some paper bag.

Get around 400 NT per month

Q: When you have any psychological problem, is there any body can help your?

No, I don't have this kind of problem.

The only problem is season. The 呼吸管. Malaysia all the year is like summer, but here the winter....something like 感冒.

When I get sick, I can apply for medicine.

Q: All your family members are in Malaysia, have they been here to visit you?

No, they just send some money. You know here you must have money to buy something.

Q: You have a lot of time in your room, do you do anything during that time?

Just reading book in Chinese. I can read.... I think I understand.

I like some 毛筆. I learned from my roommates. I learn then I follow.

Veery interesting.

Q: Do you think when you can apply parole?

15 years, I think I have to server at least 7.5 years.

Q: have somebody bit you because of your race?

No no.

Have sometimes... have some argument

I never fight with some other.

If we make some mistakes like fight or something else, our parole will difficult...

I need go back soon. I need to be patient. That's the reason I pray.

Q: Do you call your family? How often?

Before, we can (call out family) 3 months for one time.

Q: Can you apply for more often?

I don't think so. Cuz, it's regulation for three months for one (call). I think it's a problem. If we get one month for one time or two month is better. Because, we don't have some visitor or some family member to come here.

Q: Do you write letter to them?

Yes, every month. Then they send some money or some...

Q: Do you have their pictures?

But now we can't receive (my family pictures). Because 2nd grade we can receive. They keep for you. Maybe next year or next next year.

I have to be 2nd grade.

Q: Does the officers or your roommate treat you differently because you are a Foreigner?

No, just the same. Maybe sometimes, “你講什麼我聽不懂”.

We must learn.

Q: Do you get any advantage because you are a foreigner?
No, I don't think so.

Q: Do you expect your life after you get parole?
I don't know. Until, now I never think about that.

Q: Do you participate in any class?
Sometimes, they announce for applying class or something.
Sometimes, we foreigners cannot understand. We don't understand or what really are sometimes it's too late.
Foreigner is too difficult to (participate most of classes) because of language or something.

Q: Do you think if there is webcam you can see your family (Webcam visit) I think webcam...I don't know. if Taiwan, from Kaohsiung Prison...but foreign...I don't think so

Q: Is overcrowded a problem?
Overcrowded is not always. But, sometimes.. Usually, 16 to 18 person is OK.

Q: What is the worst situation?
20...Sometimes, 23.

Q: How much space you have for sleep?
about 50 or 40 cm. Main problem, if you go to restroom, you gonna look for your space.

臺北監獄外籍收容人

訪談逐字稿—受訪者代碼 F6

Q: Are you a normally resident in Taiwan?
No.

Q: Where do you come from?
Malaysia

Q: How long have you been Taiwan here?
Almost 4 years

Q: What do you think about the legal process that resulted in your sentence of imprisonment?
Pretty fair.

Q: How long is the sentence to prison for?

16 years

Q: How long have you been stay in this prison?

3 years and 6 months, from 96/5/12

Q: If you do receive any assistance from your government, do you consider such assistance adequate?

Not

Q: Is Chinese/Taiwanese your first language?

No, I can understand, but can't speak

Q: If you were to identify the main problems encountered since entering prison, what are the THREE main problems?

First when I came here, they allowed the prisoners to make phone call for their family every 3 months or 4 months. Letter takes for 2 month is too slow.

Q: Have you been victimised because of your race or ethnic origin since you have been here?

No

Q: As a foreign inmate, do you think this status has brought you any advantages?

No

Q: Do you have any other issues that you wish to mention, relevant to your status as a serving foreign national prisoner?

Yes, communication. First when I came here, they allowed the prisoners to make phone call for their family every 3 months or 4 months. But, last year they stopped, they said cannot make phone call. Every body sad. Sometimes, family can't get letter...some problem...if we can make phone call, it saves our time can talk more frequently talk a lot more Difficult to keep connection with family. One call every 3 months. It's expensive for my family to visit about 100USD for fight ticket from Malaysia.

Q: How much you can get from your work here?

Sometimes 180, sometimes 80, sometimes 200 sometimes 35. Depend on work load.

Q: you said language is another problem here, could you explain more?

Only one Taiwanese can speak English. We need to learn Chinese here. If we actually have any problem, I just cannot express ourselves truly. I cannot understand what they are talking about.

Q: Med care, security?

Ok.

Q: Could you talk about your life here.

16 or 15 one room. Sometimes, room is too small, 20, 21, or 22 one room

All Chinese books, no English book. All is Chinese. I like to read story books. I can't see a single book I can read.

There is library, but all other language like German. There are some English books in library, but all are very old.

Maybe you can send some English books here. I will be very glad if you can send some English books here.

Q: Can you read Chinese?

I can read some words. If people speak, I can understand some.

Q: How old are you?

25

Q: you look much older...

I think because of my white hair. I came here and got white hair. I get so many pressures.

Q: What's the pressure?

Foreigners always get pressures. If Taiwanese 不理 you, foreigner goes report to officers. One foreigner vs. 6 or 7 Taiwanese, officers will believe more people. You can't do that. We have to learn how to deal

with our problem. Not every Taiwanese does that, but some....we can't expect many good people in prison.

Q: don't they assign this kind of job for you?

I can do welding. In our factory, there is welding work. I apply for that, but they said you cannot speak Chinese, just go back to your paper bag.

Q: Do you plan after you leave here?

.....Parole is more difficult for foreigners. I've been seen a lot here. I came here, I been saw 4 or 5 Taiwanese only one time they got.....I have seen a lot of foreigners, they need to apply 3 or 4 5 6 7 times. I think it more difficult for foreigners are to apply for.

桃園女子監獄外籍收容人

訪談逐字稿—受訪者代碼 F2

訪：您來自哪個國家？

受：新加坡

訪：妳入獄前住在臺灣嗎？

受：對，我住飯店住幾天，不到一個禮拜。大概待在臺灣一個禮拜。

訪：妳覺得臺灣的司法審判過程怎樣，會不會感到不公平？

受：我是經過六個月才被判決，我收押也是在這邊。

訪：妳覺得審判過程給妳的感受？

受：蠻辛苦的，六個月蠻長的。

訪：會不會覺得因為妳是外籍感覺到被歧視的問題？

受：問題是有啦，起初來會怕啦，家人都不在身邊，會怕被人家欺負。

訪：那法官呢？

受：不會，他們不會。

訪：像妳在入獄期間，新加坡政府或大使館有沒有對妳提供過協助？

受：協助是有啦，我是有請他們幫我聯絡家裡的人，我是單親媽媽，我一個人負責養孩子跟照顧家裡，所以要聯絡一下請他們照顧小孩，不然小孩子還小他們不會處理。去年三月份我姐姐有來看我，我也是就交代一下家裡的事，把一點錢給她讓她回去給家裡的開銷。多多少少會想念家人孩子。

訪：所以大使館除了幫妳聯絡家裡，都沒有提供審判、開庭的協助？

受：沒有，他們也不行，他們也幫不了什麼。是有給我律師的資料，但是我也沒能力請律師啊，只有請你們的公辯，律師也要一筆錢，我根本都沒有賺錢阿。

訪：妳到臺灣服刑多久了？

受：我收押六個月，現在執行了一年三個月差不多要兩年了。

訪：所以妳之前的中文就還蠻好的？

受：基本上的溝通沒有問題啦。在這邊生活也還好。

- 訪：妳的罪名及刑期是？
- 受：我被判五年，我是二級毒品的，所以比較輕，我是拿大麻過來。聽同學說可能要關三年。
- 訪：妳覺得到這邊妳有沒有遇到什麼困難？
- 受：困難是沒有啦，擔心是擔心華文字有些太深我會看不懂，因為我們那邊是英文第一，華文第二。
- 訪：生活上呢？
- 受：起初會很不適應啊，很多規矩之類的。也會有犯錯啦，會怕會擔心不適應。起初也被同學罵到哭，這邊同學一點小事就計較，各種各樣的人都有，一點小事就會罵人。這是我第一次被關。
- 訪：除了這些之外，在這邊的生活起居？
- 受：ok 啦，有時候有上課啦，有老師來阿，上課還好啦。我收押六個月是很悶很無聊啦，整天關在舍房裡面。沒有作業很悶很無聊，現在有去工廠作業，時間過比較快。
- 訪：可以請您談談當初是怎樣的違規？
- 受：違規喔，就跟同學吵架，或者作紙袋作錯被罰出公差，要掃地晒衣服什麼的。
- 訪：妳覺得妳違規是看不懂中文字嗎？
- 受：主要是自己不小心，一堆很細的規矩。
- 訪：跟同學間會吵架的情況是什麼？
- 受：其實也沒什麼，就是擦地啊，因為是我的工作，我跟她說我自己作就可以了，那她又不讓我作，我覺得很奇怪這是我自己的工作我又沒有叫妳幫我作，同學有時候很野蠻啦，她就不高興阿，晚上回到工廠她就跟我講啊，我之前有跟她磨擦。
- 訪：這樣吵架有接受什麼懲罰？
- 受：沒有，就調房而已，他們怕我們打起來，可是我沒有動手，是她很野蠻要打我。
- 訪：那妳在這邊有沒有遇到什麼問題，提出怎樣的需求要管理員或主管協助的？
- 受：主要是錢不夠用需要家裡寄錢來，我是請主管讓我可以打電話回家，主管說按規定除非三個月家裡沒來信才能打，我女兒之前是有寫信給我，但沒提到錢的事，我是想直接打電話給我媽媽請她寄錢過來，順便問家裡人的狀況，不然每次都要等一兩個月。結果主管說沒有過三個月不能打電話。打電話也是要寫報告很麻煩，主管是叫我寫信回家，在這邊什麼都要用到錢，我就想問女兒家裡發生什麼事，都沒寄錢來。
- 訪：那像是一些課程、作業方面有沒有需要管理人員協助的地方？
- 受：沒有什麼啦。
- 訪：妳剛剛提到有些主管人好，有些就...
- 受：就愛罵人啊，我們人多到十八個人一房，妳也知道女人就是愛講話啊，有些主管看有人在吵就是用罵的，有些主管是人很好，好好的講。
- 訪：妳覺得主管太嚴格？
- 受：對啊，雖然我們是受刑人有犯錯，但也不用這樣罵吧，講話而已嘛，在工廠也不能講話，難道在舍房也不能講話？有些主管是像朋友一樣會給我們關心，像是不舒服時，會量體溫什麼的。
- 訪：所以妳在這裡的身體狀況還好嗎？
- 受：還好，只是要等牙科要等很久，一個工廠輪流兩個人可以看，一個工廠有一百多個人，要等很久。很多人都牙齒很痛，又要等。我牙齒痛到要死，我根管治療作到一半，還有洞要補，結果又要再等。我都是自費看病。
- 訪：妳在這邊的適應狀況？

- 受：適應喔？可以啦，慢慢適應。還是要面對啊。到這邊就要學啊，要學著跟人家相處，什麼都要輪阿。
- 訪：妳到這邊多久才適應？
- 受：因為我之前有收押，大概一個月吧，不過工廠就要重頭來，工廠不一樣啊，同學也不一樣啊，還好啦，一兩個月就適應了。
- 訪：所以管理人員雖然兇，妳也還能適應。
- 受：對，還算適應。
- 訪：妳有覺得因為妳是外國人，所以在這邊受到不一樣、或是欺負？
- 受：不會，不會啦。還好啦，就平等。有些同學很照顧我，互相幫忙互相照顧。
- 訪：有沒有同學因為妳是外國人，就欺負妳？
- 受：不會啦，我是覺得就都是華人啊，不一樣國家而已。
- 訪：所以相處上還好？
- 受：有些馬來西亞的同學，皮膚黑的是有給人家欺負，可能我是黃皮的黃種人，所以沒有被欺負。
- 訪：在主管上面呢？
- 受：不會
- 訪：會不會妳跟主管講什麼她們聽不懂的？
- 受：一點點啦。有些是華語 OK 啦，但因為我的口腔有個音啊，他們有些會聽不懂。還可以啦。
- 訪：以妳在臺灣這兩年，妳覺得臺灣政府或監獄單位應該重視外籍受刑人什麼樣的權利或需要？
- 受：我是一個想要提啦，他們這邊有一個卡，就是說不抽煙三個月的話可以增加接見。但我們外籍沒有家人會來啊，我是想說可不可以讓我們多打一通電話回家？這邊一年只能打三次電話，像是 before new year，母親節，中秋節，只有這三個 season 可以打電話。我是想說我們都沒有接見啊，那個卡都沒有用，我是想說可不可以讓我們多打電話還是什麼。
- 訪：所以妳的家人要從新加坡過來看妳時，新加坡政府或大使館會作協助嗎？
- 受：沒有，我姐姐是住日本，她從日本坐飛機過來，她自己找來。
- 訪：所以妳覺得還有什麼在監的問題要重視的？
- 受：沒有什麼啦。我是覺得可以為我們外籍的準備一個 party，會想念家人啊，希望可以辦一些康樂活動。整天在作業，在房間，像是週末 the end 可以讓我們下去一兩個小時自由活動也好啊，每天是有看電視啦，希望可以給我們運動一下啦。半個小時以內。
- 訪：妳是幾年出生的？
- 受：我 1963，今年 48 歲。
- 訪：可以談一談妳的家庭？
- 受：我離婚四年了，跟我三個孩子住，一個人要養孩子也蠻辛苦的。在新加坡作工收入也不多，經濟比較困難，朋友就介紹我賺一點外快，才會走這條路，也是為了多賺一點錢。家人也是各有各的家庭，不好意思跟家裡要錢。
- 訪：那這邊的零用金？
- 受：有啊，四五百塊而已，都不夠用。我有同學馬來西亞的，家裡都沒寄錢來，我們也是盡量幫她。在這邊生活沒有錢很辛苦啊，這邊只有給吃而已，什麼都要自己花錢買。對那些沒有錢的人，很辛苦。我是以為監獄會提供日用品、生活用品，沒想到要自己買。應該要提供衛生紙，或者一個月給一次牙膏，牙刷啊，毛巾啊。
- 訪：所以其他部分？

受：都還好啦，我是沒什麼，她們兇是要 control 我們啦，我是比較 understand 啦，她們有她們的壓力啦，要管這千百多人的。

訪：最後妳有沒有什麼要建議的？

受：我是覺得在 learn 上面可以不要多太多限制，規定太多，像是有案子也不行，有疾病也不行參加 learn cooking，我是參加軟糖班，看可不可以賺多一點錢。不是每個人都能去軟糖班賺多一點錢。軟糖班比較是給沒有經濟的。我是希望可以提供更多一點 class，像是學作麵包。我是希望可以給我們一天五分鐘也好的電話時間，像我們外籍都沒家人來看啊，聽聽孩子的聲音。

訪：舍房很擠嗎？

受：很擠啊，都沒有可以走路的，我 LUCKY 啊，有床睡。主管是有紀錄，來久的才能睡床。我是覺得太擠啦。這邊是還不錯啦，我吃素，這邊也有提供。是覺得不要太擠啦，上廁所也要等。

桃園女子監獄外籍收容人

訪談逐字稿—受訪者代碼 F7

訪：妳是哪裡人？

受：馬來西亞的印度人

訪：妳看起來很年輕，今年幾歲呢？

受：24 歲。

訪：所以還在唸書？

受：對，我大學唸法律系，常被這裡的同學笑說唸法律的還犯法。

訪：妳來這裡關之前住在臺灣嗎

受：沒有，我一下飛機就被抓了。

訪：是因爲什麼案件？

受：運毒，我身體裡面的毒還破掉，送醫急救。

訪：爲什麼會一下飛機就被抓？

受：我大二暑假跟朋友去緬甸玩，後來證件什麼被扣在那裡，說我不幫忙運毒到臺灣就回不了家，還有幾個他們的人跟我們一起到臺灣。

訪：妳覺得臺灣的審判過程如何？公平嗎？

受：我也不知道，開庭的那個時候我還不會講中文，我們家裡是有在臺灣幫我請律師，律師會講英文，那時候都聽不懂法官在說什麼，我講了十句翻譯只講一句。

訪：有上訴嗎？

受：有啊，我請同學幫我上訴，上訴那個時候因爲關比較久了，開始會一點中文，法律扶助的律師有努力幫我去辯護。說我年紀還小不應該判那麼重，最後上訴是判十五年。

訪：所以妳覺得臺灣的司法公平嗎？

受：我也不知道怎麼說，比起來運毒在馬來西亞要判死刑，我判十六年應該已經很好了。一次這樣就夠了，下次我也不敢了。

訪：妳到這裡多久了？

受：來這個監獄關了四年。

訪：所以從妳被抓，以及這四年來，馬來西亞政府有提供妳怎麼的協助？

受：沒有，都沒有。有個不是國家的單位偶爾會來關心我們一下，比較 friendship 的單

位，一年來一次。

訪：妳中文講的很不錯喔！

受：對啊，我常在想要是現在給我去開庭，我有很多話要跟法官講。

訪：中文除了說，可以讀跟寫嗎？

受：沒有辦法，都要請同學幫忙。

訪：臺語呢？

受：會聽，但發音不準確常被同學笑

訪：妳的刑期多長？就是剛講的十五年嗎？

受：對，十五年，95年10月開始算的。

訪：妳覺得進到監獄後遇到什麼比較大的問題？

受：問題喔，是還好。如果要說的話就是跟同學的相處，一開始語言不通會產生誤會。再來是身上沒錢，一些日用品都很花錢，我們都是靠作紙袋在賺錢，還是不夠。然後人太多，舍房空間不夠。

訪：妳遇到的問題，管理人員有提供妳協助嗎？

受：沒有啊，語言的問題有時候有人在吵架，主管會進來介入；錢就是請家人寄來，不然也沒辦法，不過我還是希望不要作紙袋。我比較想讀書，唸空大，但我是外國人沒有辦法。

訪：在妳服刑的期間，有因為妳是外國人而受到欺負嗎？

受：有時候會因為誤會跟同學吵架，大概都沒有，同學都蠻友善的。

訪：妳有因為是外國人而被管理人員欺負嗎？

受：沒有，主管都對我們很好。我覺得這都是個人的感覺，有的人比較「高拐」，就會被主管盯。

訪：在妳服刑的期間，有因為妳是外國人而享有特權嗎？

受：沒有，大概因為知道我缺錢，所以有叫我去軟糖班，作核桃糕，那比較有錢。主管可能有幫忙我在賺錢這件事。

訪：那以妳的經驗，妳覺得外國受刑人在臺灣有怎樣的問題，需要我們政府去重視？

受：沒有，語言的問題我覺得是自己的問題啦，語言不通相處上是會有點摩擦跟誤會。有時候會覺得自己的脾氣跟態度要改變，外國人跟外國人關在一起也未必是朋友，而且生活上會有很多依賴，就自己不會去適應。那我覺得毒品還是判太重了，希望可以早點假釋回去。

桃園女子監獄外籍收容人

訪談逐字稿—受訪者代碼 F3

訪：妳好，我們是臺北大學犯研所，請問妳是哪一國人？

受：我是泰國人。

訪：那講中文可以嗎？

受：一點點。

訪：英文呢？

受：比較不行

訪：妳來監獄之前在臺灣住多久？

受：住...我 2000 年來...

訪：那妳什麼時候來這裡的？

受：95 年...
訪：那妳被判了多久？
受：8 年
訪：妳來臺灣時會講中文嗎？
受：不會
訪：所以妳是在 6 年時間學的？
受：對，在這裡學比較多
訪：妳進來之前法院審判審了多久？從開始問到判決？
受：不知道
訪：妳沒有出庭嗎？判決前經過多久？
受：出庭喔...當被告就一年
訪：那妳覺得臺灣的法院在審理時，感覺怎樣？
受：就覺得好怕
訪：那時候妳有請律師嗎？
受：沒有
訪：那有指派公設辯護人給妳嗎？
受：有
訪：有人幫妳辯護，那有人幫妳翻譯嗎？
受：有
訪：那妳出庭出了幾次？妳記得？
受：5、6 次吧，我忘記了。
訪：那妳對公設辯護人滿不滿意？他對妳幫忙大不大？
受：我不曉得啊，以前就很怕，人家講什麼我就講什麼。
訪：所以他有沒有在每次出庭前先跟妳談談妳的情況，再跟法官講？
受：沒有啊，都是去法官那邊才看的到他
訪：那他在法院講的妳聽的懂嗎？
受：有啊，有的聽的懂...
訪：那妳覺得他對妳的案子幫忙大不大？
受：嗯，還好啦，久了都忘了；以前都怕到嚇到，想了很多但都講不出來，出庭時都
在那邊發呆。
訪：那翻譯有沒有幫妳一些忙嗎？
受：沒有啊，就我們講什麼他講什麼。
訪：在那時妳們泰國大使館有沒有人來幫妳的忙？像是請律師啦，或者跟妳說一下臺
灣的法院是怎樣
受：沒有，都沒有，去出庭就是去檢察官那邊，然後就來這了。
訪：那個法官會不會很兇？還是只是第一次被抓？
受：他不會很兇，但就是很怕那種情況。
訪：所以都沒有人來幫妳？
受：沒有
訪：那妳是什麼罪呢？
受：我是販賣毒品
訪：那妳覺得判 8 年，那 1 年的審判期間會不會太長了？
受：太長了
訪：會不會覺得不公平，覺得要是自己是臺灣人可能不會被判 8 年會被判少一點？
受：對對，會想這樣子

訪：那妳覺得應該幾年？
受：我覺得應該減一點點，大概 5、6 年吧。
訪：如果可以在臺灣，妳會想留在臺灣還是回泰國？
受：我有寫信跟我老公講，等我出去我們一起好好作生意，他如果不能來臺灣我就回泰國
訪：你們可以互相通信給對方？
受：對，因為我們結婚，眷對眷可以寫信。
訪：像妳來這邊四年多，妳們大使館有派人來看妳嗎？比如說過年的時候。
受：有啊，他們今天會來煮飯，我好想吃。
訪：他們是一年來一次？還是一年來好幾次？
受：大約半年來一次
訪：有沒有其他幫妳們什麼忙？比如說跟泰國的家人聯絡？
受：他們會問，只是我就想乖乖在這裡，關完就回去。
訪：他們會送什麼其他的東西？
受：就是牙刷牙膏毛巾襪子這些，或是煮便當給我們吃。
訪：像妳平常每個月買這些日用品的錢是從哪裡來？
受：我老公家裡會寄錢來
訪：老公家裡會寄錢給妳們兩個？
受：對對
訪：在這個監獄有沒有同樣來自泰國的其他同學？
受：有啊
訪：妳們可以一起講話嗎？
受：就是今天啊
訪：只有今天？平常不行嗎？
受：不行
訪：那妳是來監獄學中文學比較多？
受：對啊，有什麼不懂就問同學
訪：那會不會講臺語？聽的懂臺語嗎？
受：不會，大概能聽一點點
訪：因為同學會講臺語？
對，還沒有學起來，他們都會教，啊我馬上就忘記了
訪：沒有嗎？像他們說這邊人越來越多，睡覺的地方會不會變比較擠？
受：那是人越來越多，沒辦法
訪：那是這四年越來越多嗎？妳剛進來有這麼多嗎？
受：對對，越來越多
訪：原來妳剛進來房間都住幾個？
受：房間...十幾個啊，現在都住 18 個
訪：有床睡嗎？
受：一個房間有 8 張床，上下的
訪：兩個人一張床？睡滿滿？
對，一人一個床位
訪：那還有兩個要睡哪裡？
受：就睡地上
訪：妳剛來時有睡床嗎？
受：剛來也睡地板，是有人出去了才睡床。

訪：那地上睡幾個？
受：8 個
訪：喔，所以是 8 張單人床？
受：對，然後地上再睡 8 個。
訪：所以妳第幾年輪到睡床？
受：我睡床有兩年多了
訪：可是睡的人越多，妳們上廁所的時間也越久對不對？要等很久嗎？
受：不會耶，大家都會排時間。
訪：吃的還習慣嗎？有特別準備泰國菜，還是大家吃什麼妳跟著吃？
受：還好，就跟大家一起吃
訪：那什麼東西最不習慣？
受：以前剛進來是吃的東西不習慣
訪：那上廁所洗澡時有隔起來的牆壁？
受：有，房間是假日洗，平常就在工廠洗
訪：時間夠嗎？都有熱水嗎？
受：有啊有熱水，時間夠
訪：每天都可以洗嗎？
受：每天都可以，但是一三五洗頭
訪：洗頭是隔天洗
受：對
訪：那在工廠洗澡有隔間嗎？
受：沒有，就一排二排三排這樣
訪：這樣子妳習慣嗎？
受：剛進來的都不習慣
訪：後來就習慣了？
受：沒辦法，不習慣也是要....人太多了要趕時間
訪：那房間的隔間洗澡上廁所的隔間？剛開始習慣嗎？
受：剛開始也不習慣，一個月都大不出來
訪：那妳有跟獄方講，請醫生開藥，還是...？
受：沒有，就給它習慣，我一開始大不出來是喝這裡賣的酸梅，久了我就不喝，讓它習慣。
訪：那是不是有很多新來的人其實也會不習慣？
受：會會！！
訪：那她們會跟妳講嗎？妳有教她們嗎？
受：我說我以前也是這樣，一個月沒大真的很可怕
訪：管理人員不知道嗎？她們應該知道吧？
受：我們不講，她們應該也不知道吧
訪：是不是大部分的人都有一樣的問題？
受：有的人習慣有的人不習慣，像我就是不習慣
訪：那運動大概一個禮拜幾次？
受：可以啊，每天七點到七點半可以運動
訪：可以在外面運動？
受：在房間裡面，就先不鋪被子
訪：那妳在工廠作什麼？
受：作紙袋

訪：每天都摺摺四年？有沒有換過？
受：以前作過電池的材料
訪：那我們剛才說到不適應的問題，妳覺得有什麼最嚴重，需要花最多時間適應？
受：我就是想回家就對了，不想在這裡。
訪：管理員對妳們好不好？會不會很兇？
受：她們很好，不會兇啦，我們沒有作錯就不會。
訪：像妳遇到剛才講的問題，比如家裡沒寫信來、或是很想家裡，或是突然生活上出現困難，妳會跟管理人員或其他老師講，請她們幫妳嗎？
受：不會呀，家裡很關心我，在這裡四個月就能打一次電話
訪：電話錢呢？公用電話嗎？
受：不用錢
訪：可以打多久？
受：五分鐘，都打回泰國家中
訪：會請同學幫忙嗎？
受：有時寫信時會請同學把信翻譯成中文給主管看。
訪：都是同學幫忙，沒有老師幫妳們翻譯？
受：沒有，規定要翻譯很麻煩，有時就不想寫了
訪：為什麼不請老師管理人員幫忙？
受：因為她們也是忙她們的事，而且我們寫信就在舍房寫的
訪：所以妳寫信需要同學幫忙？
受：對，像寫給我老公，就唸給同學聽，請她幫忙我寫成中文；他寫信來我也看不懂，就叫同學唸給我聽。
訪：妳在這邊住 4 年裡頭，同學會不會因為妳是外國人而欺負妳？
受：不會啊
訪：她們會不會對妳不好？
受：對我很好，大家在一起就是互相。
訪：不會因為妳聽不懂、看不懂就笑妳？
受：不會不會，有時同學在看報紙我過去看，她們還會唸給我聽。
訪：管理人員或老師會不會因為妳是外國人就對妳特別好或特別不好？
受：都沒有，有時候報數報錯她們不會罵我，但有的像臺灣人報錯就被處罰。
訪：她們對妳們比較好的地方，比方說會不會講話講慢一點？或者是說會找人幫妳翻譯或是問妳有沒有特別的需要？
受：沒有，我們作業就是作業，沒有什麼特別的問題要找她們，覺得沒什麼特別的。
訪：妳有沒有提出需求，比方說需要看見大使館的人，或是希望寫信時不用翻譯？妳會講嗎？
受：有時候會想，但主管都很關心我們，翻譯的信我就懶的寫了。
訪：家人從泰國寄信來，誰幫妳翻譯？
受：會請懂泰國話跟中文的人翻譯，內容也沒什麼，就是好不好啊之類。
訪：比如說有新來的人會不會叫妳幫忙翻譯
受：有啊
訪：那她們有沒有對妳特別好的地方呢？
受：有啊，沒有欺負我就是很好了。
訪：我們政府，可以幫妳們的地方，像是環境之類的。
受：沒有啊，就是希望假釋趕快過
訪：有人教妳怎麼報假釋嗎？

受：有啊，教誨師都會講。
 訪：是你自己填表格自己寫？
 受：會問我們內容，像需要 passport 時都會跟我們講，幫我們打報告讓我們拿。
 訪：所以時間到都會問妳？
 受：對
 訪：那有說跟妳說准不准假釋？或是政府在批准時會看哪些？會不會成功？
 受：沒有，這我都不知道，大概怕我亂想吧。是有說大概會駁一次再准一次。
 訪：所以你心中有準備會被駁回？就再試一次就對了
 受：會啊，被駁話等三個月再報一次
 訪：平常家裡會來看妳嗎？還是朋友？
 受：朋友會來看我
 訪：朋友多久來妳看一次？
 受：有的一個月，有的沒時間
 訪：朋友是從哪裡來？
 受：內壢。第一個假日可以接見，有的時候他要加班或是沒錢就不過來。
 訪：這是第一次被抓到嗎？
 受：對
 訪：妳在這邊有沒有生過病？有看醫生嗎？
 受：有啊，主管都會帶我們去。
 訪：醫生好嗎？
 受：醫生很好
 訪：藥吃了會好嗎？
 受：對

桃園女子監獄外籍收容人

訪談逐字稿—受訪者代碼 F4

訪：妳在入獄以前在臺灣待多久？
 受：沒有
 訪：那妳原來是在？
 受：馬來西亞
 訪：可以談一下妳為什麼會進來？
 受：運輸啊，運輸毒品。
 訪：運輸毒品是在海關被攔下來？
 受：在飯店
 訪：妳覺得整個司法過程有沒有一些不公平的過程？整個過程妳覺得怎樣？
 受：那時候在溝通方面覺得很辛苦，我是現在被關兩三年了，所以中文進步不少，但是在打官司的過程就是有聽沒有懂。雖然對中文不好的法院會有翻譯，但感覺那個翻譯講出去的都不是我們真正要表達的意思，我會覺得這方面蠻辛苦的。
 訪：在官司過程中律師是公設辯護人？
 受：對，那如果我們在開庭的時候，法官也會問我們會不會講中文，會聯絡找翻譯，溝通好像就有問題。法官問的問題也是大概大概懂，就很簡單的一些問題都是有聽沒有懂，怕講錯，但不講的話又怕法官會覺得是我們在態度不好還是怎樣。那

- 時感覺還蠻掙扎的。
- 訪：所以妳中文在馬來西亞有學過？
- 受：我小學有學過中文，但主要溝通不是在中文。
- 訪：妳最後被宣判多久
- 受：16年
- 訪：那妳覺得這樣公平嗎？
- 受：嗯，畢竟是自己作錯事啊，沒什麼公不公平。我原本是被判無期的，上到高院才減的。上到高院時我們家人就有請律師，才有把刑期打下來。後來我才知道臺灣的法律也是自由心證，所以也沒辦法說公不公平，可能我們的案子讓法官認為要判16年，同樣的案子也是有人判8、9年，所以很難說公不公平，誰叫我們自己作錯事情。
- 訪：整個宣判過程大概多久？
- 受：很快，我整個案子包括打到高院結束，將近才十個月而已。
- 訪：妳入獄後，馬來西亞的大使館有沒有提供什麼協助？
- 受：每年會派人來看我，如果我們有需要幫助他們還是會幫助，這方面我是沒有什麼問題。可是他們關心我們，感覺上心理會比較踏實。
- 訪：妳的家人有來過嗎？
- 受：很久來一次，現在主要是通信。從馬來西亞飛一趟過來那麼遠蠻不值得的。
- 訪：應該可以打電話吧？
- 受：有，一年有三大節日嘛，監方都會安排我們打電話。這部分就ok啦。
- 訪：妳進來三年多了，一進來就是語言比較有問題？
- 受：對，雖然我會中文，但就是我說的「有聽沒有懂」啦。有些你們覺得很簡單的東西我就不一定能知道在講什麼。
- 訪：現在舍房是幾個人？
- 受：要看大房小房，普通是十幾個
- 訪：所以是睡在床上還是地板？
- 受：我是睡在地板，因為級數不夠。我們是分級數來輪，剛進來是先睡地板。而且我也想報假釋，不想跟人家起衝突，就是互相體諒。
- 訪：那妳有參加作業？作業內容是？
- 受：有啊，我之前是在工廠作紙袋，現在是在學作核桃糕。
- 訪：覺得如何？
- 受：ok啊，學到很多東西。我覺得這邊的課程很多，除了上空大之外，其他課程都能參加。我報名很多課程，像心靈成長等等。
- 訪：空大的問題是？
- 受：因為我沒有臺灣的身分證，所以不能上空大，是蠻遺憾的。但其他學手藝的都還可以。
- 訪：所以妳在馬來西亞是高中畢業？
- 受：對，高中。
- 訪：妳是第一次運送就被失手了？
- 受：可以這樣講吧。
- 訪：妳覺得是有人陷害妳嗎？還是被盯了很久？
- 受：跟同學分析之後我覺得是被賣了。就是我們這一批小的，可能帶一公斤進來，警察來抓我們的時候，後面還有十公斤進來。我們只不過是拿來掩護的。
- 訪：那時候妳為什麼會被說服運毒？
- 受：負債，那時欠高利貸的錢，就被要求運毒來抵債。我們四個都不認識，表面上裝

作是好朋友一起來玩，實際上我們都不認識對方。

訪：妳有認識其他外國人嗎？就是外籍受刑人。

受：在這裡嗎？有啊，特別是新加坡人。

訪：所以妳們是睡同一個舍房還是分開？

受：有分開的，也有不會講中文的外籍會被分來跟我同房，可以在生活上幫她。

訪：那這三年中妳有沒有跟管理人員不愉快的地方？

受：還好啦，剛開始很少跟主管互動，現在遇到比較好的主管就比較會聊聊互動，可能跟我的個性沒那麼外向也有關吧。

訪：除了住的以外，那在吃的方面，跟馬來西亞那邊有差很多？

受：還好啦，也適應了。大家都是華人，吃的東西也差不多就一點不一樣。這邊伙食也不錯。基本的菜湯肉每一樣都不會少。

訪：妳在這裡的過程會覺得因為自己是外國人而有不一樣的待遇嗎？

受：剛開始會有一點，這還蠻細的，其實還好，大致上都還好

訪：同學會因為妳是外國人而有一些？

受：因為我們大家在一起，合的來的就會常在一起，合不來的我也很少跟她們多講幾句話。反而因為我是外國人，家人不在這裡，同學就會站在我的立場更關心我。

訪：主管呢？會因為妳是外籍而有什麼不一樣嗎？

受：還好，可是有些主管會因為妳是外籍就會更關心，也是有。

訪：所以妳剛才提到有一些中文比較不好的外籍受刑人？

受：對，他們溝通不能講中文，也看不懂中文。

訪：那妳覺得除了語言以外，有沒有比較...？

受：會，因為語言不通她們有事就會往內心藏，因為聽不懂同學在講什麼她們就會感覺到自己被排斥，很容易造成誤會鬧不開。也因為少跟同學互動就很壓抑自己。

訪：在主管還是老師方面會提供這些同學協助嗎？

受：會啊，像我們每三個月會有認輔老師，都會用英語跟她們溝通，看她需要寫信、聯絡家人什麼的都會幫她們安排。

訪：妳覺得我們臺灣的監獄管理單位關於外籍受刑人部分，有沒有什麼特別需要重視的一些問題？像妳剛提到的語言上、溝通上問題之外。

受：都還好，解決都差不多了吧。像之前沒有戶頭，有的人家裡寄來的錢就會怕不見，最近監方就有安排戶口讓家裡寄錢給我們，外面的老師也安排很多外籍受刑人的關懷活動，還好啦，遇到的問題應該都有解決。面懇吧，外籍同學除非家人有在臺灣，幾乎沒有面懇。

訪：妳家人有來看過幾次？

受：當被告的時候有兩三次，執行之後就沒有了。

訪：妳原來在馬來西亞有宗教信仰嗎？

受：原本是佛教，後來接觸到基督教之後，在這裡受裡成為正式的基督教徒。

訪：所以宗教對妳而言...

受：很大的寄託，就覺得比較開朗，感覺就不一樣了。

訪：妳會希望跟國外的家人，由獄方安排視訊的會談嗎？

受：如果可以的話當然是最好，沒有的話就只能看照片。

訪：那平常也是三大節才能打電話？

受：對，真的有事要聯絡，比如看到家裡的信啊，可以跟主管申請打電話。

訪：所以妳在打官司的過程中，馬來西亞政府有任何協助？

受：沒有

訪：是入獄後才有固定的來？

受：對，一年一次。打官司的時候我沒有請律師，申請法律扶助也沒有成功，因為他們覺得我什麼都認了，就只有公辯律師，他就開庭的時候問一下幾個簡單的問題，開完庭後就掰掰，也沒講什麼。那時候我會覺得好無助，公辯律師都沒有講話，法官問他有什麼問題也都說沒問題，那時就想說完了完了。直到上高院，家人幫我請律師時心裡才比較踏實，律師比較會找對我們有利的，幫我們求情，感覺心情比較踏實。

訪：妳在這邊的看書時間？

受：晚上就是吃完飯後回到舍房，弄一弄七點開始看，到八點電視還有大愛的節目，九點躺平後繼續看到十點。

訪：躺平後還可以看書嗎？

受：會開小燈。

訪：所以妳們這裡的運動時間是？

受：如果在工廠，就是一星期至少一天帶到操場。或是上線工作前工廠會播音樂，大家一起作五分鐘的早操再上線工作。

訪：妳剛才有提到報名課程，是在作業時間以外上課？

受：課程開始主管會去工廠把我提出來上課，上完課再回工廠。像美容美髮班這種則關係到假釋級數才能報名。

附錄十五 期末報告審查會議紀錄

- 一、會議時間：2011 年 4 月 7 日（星期四）上午 10:00
- 二、地點：行政院研究發展考核委員會 7 樓第 1 研討室
- 三、主席：廖處長麗娟
記錄：許專員智閔
- 四、與會人員：
 - 臺灣師範大學健康促進與衛生教育學系李教授思賢
 - 中央警察大學犯罪防治學系陳副教授玉書
 - 政治大學法律學系謝副教授如媛
 - 法務部矯正署周組長輝煌
- 五、研究小組成員：
 - 周教授悛嫻(研究計畫主持人)、簡至鴻先生(研究助理)、
 - 孫苑芬小姐(研究助理)
- 六、行政院研究發展考核委員會列席人員：
 - 吳科長怡銘
- 七、發言要點：(依發言順序)
 - (一) 李教授思賢(臺灣師範大學健康促進與衛生教育學系)
 - 1、本報告第三章為研究方法與過程之介紹，惟其中對於研究目的及研究結果之聯結部分較為欠缺，另有關再犯率(第 148 頁)定義及其操作，可依罪犯類型予以區分，量化資料之信度、效度亦宜進一步補充或說明，並請統一問卷抽樣為「cluster sampling」。

- 2、本報告第三章為研究方法與過程，由問卷調查回收資料呈現，主要係監所管理問題及成效等結果彙整，請強化上開調查結果與本案研究目的之關聯性，另請補充提升矯正管理機制成效之主要變項為何？
- 3、本報告於第四章表列假釋申請經驗（第 132 頁），有關假釋資料呈現方式，請增加刑期部分，另通過者是否即屬低刑期者？亦請補充說明。
- 4、本報告第五章結論與建議，可就我國相關數據與美國、英國、澳大利亞及日本等國數據交叉比較分析，例如平均監禁成本及成本效果比例等，另高齡化趨勢對我國矯正政策的影響為何？收容人與管理人比例，所呈現為較佳管理成效，於政策上所代表意涵為何？均請研究團隊整合做成我國與上開國家在管理成本與效益之對照表，並進一步補充說明。
- 5、本報告第五章結論與建議提及戒護及教化部分，請補充說明矯正與教化的聯結性，及衛生業務等意見。

（二）陳副教授玉書(中央警察大學犯罪防治學系)

- 1、本報告第三章研究方法及過程方面，請補充下列資料：
 - (1)有關調查內容呈現部分，請以研究架構呈現或敘明概念架構(第 83 頁、第 100 頁)。
 - (2)請以機關特性做樣本代表性檢定。
 - (3)請敘明如何提升質化與量化資料信度與效度。
- 2、本報告第二章所列相關表格數據(第 15 頁至第 18 頁)，請補充比值或百分比，以利瞭解分析，另本報告第 3 頁所提研究目的，請根據實際研究設計與達成目的加以敘明。
- 3、本報告第四章研究結果與分析第二節六、(第 132 頁至第 138

頁)提及有關假釋與攜子入監分析與解釋，請就現行法規規定及實務進行補充說明，以貼近現況。

- 4、本報告第四章研究結果與分析部分，請強化本案研究目的二：有關比較美國、英國、日本、澳大利亞等國矯正政策與管理機制現況及趨勢之重心。另本案研究目的在瞭解現況與問題，研究結論部分宜兼顧現況、政策與管理特性與問題，以平衡呈現研究結果，由輸入與輸出面之模式予以呈現，並與各國進行比較，呈現不同及優劣之處。
- 5、本報告於第五章結論與建議第一節五、(第 181 頁)，有關告知收容人駁回假釋理由部分，請補充我國現行假釋審查制度視假釋為機關裁量權相關說明。另對於再犯情形的檢視與建議，請更貼近現況與事實，並補充對整體矯正政策之建議。

(三)謝副教授如媛 (政治大學法律學系)

- 1、本報告於第五章結論與建議第一節三、(第 168 頁)，指出我國收容人作業金過低，經比對問卷調查呈現資料，主要集中於現況之釐清，似可更深入探討原因與可能對策，例如收容人對於作業金不滿意的程度很高，相較於其他國家，也顯示我國作業金確實偏低，惟作業金過低之原因為何？請補充說明。
- 2、本報告於監所戒護方面，建議大量使用機器硬體(如衛星定位)替代戒護人力(第 177 頁)，並與民間或官方研發機關合作技術開發。惟從可行性來看，雖短期可解決人力不足問題，但長期而言，若因監視器材大量使用，導致監視成為監獄主要功能的趨勢被確立了，反而未能同時將節省下來的人力、物力，用來充實教育或訓練等處遇內容，且實質上削弱監獄中人與人互動等不可或缺之作用，對收容人的處遇恐非十分理想，並且在實際運作上，也應注意過度監視對收容人人權侵

害問題，以及 24 小時全面監控對其造成之負面影響，請補充說明解決之道。

- 3、本報告於第五章結論與建議第二節五、假釋 2、(第 181 頁)，建議將毒品犯以醫療機構替代監所機構，減少監所收容人數部分，雖值贊同，惟請補充說明推動相關政策的困難及克服之道，另在國外法制可見各國對於該類型犯罪者有不少處理之替代方案，而針對我國相關機制部分，本報告於統計資料分析上，仍欠缺對於犯罪所為之個別性分析，如逕提出上開建議，似顯突兀，請補充說明建議之理由。
- 4、本報告於第五章結論與建議第二節五、假釋 2、(第 181 頁)建議各地監所依照所在位置重新分類，部分交通方便者改為半開放或開放式監獄，允許收容人出外工作或就學等措施內容，仍請補充上開措施於我國實施時，市民可能產生之不安及因應之道，並補充國外相關問題及解決方式。
- 5、本報告於第五章結論與建議第二節六、外部監督機制建議部分(第 182 頁)，請補充說明市民參與監督的理念、重要性與可行方向。
- 6、本報告對於外國矯正現狀與問題解決之比較分析，似乎強調監獄超收存在，而忽略超收之外，其他須迫切處理問題，均請補充說明，包括：
 - (1)在特殊收容人各種統計分析方面，雖特別區分出愛滋病、身心障礙收容人為獨立項目，惟對於其本身之特殊性及如何處遇等相關問題，本報告卻未提及，另女性收容人攜子入獄、外國籍收容人問題(第 128 頁，例如一年僅可打電話 3 次，其中中秋節為我國特定節日，對外籍人士意義不大)，請補充相關問題及解決方式。
 - (2)對於收容人高齡化部分，從法務部統計資料(第 17 頁)，瞭

解到逐年上升之趨勢，而在比較法上如美國及日本等國亦對於高齡化趨勢有所因應之道，此部分之分析未於我國現況分析提及，請補充說明。

- (3)有關醫療方面，對應於英國制度將收容人納入健保體系(第 39 頁)，我國曾有所討論，並且在醫生等專業人員短缺方面，也曾與醫療院所進行合作方案，進行培育，惟其成效不彰，監所醫療問題在我國亟待解決，此部分已於本報告統計分析呈現(第 148 頁，收容人健康狀況)，請於第五章結論與建議補充說明。

(四) 周組長輝煌(法務部矯正署)

- 1、本報告第六章第二節改進建議一、人力方面(第 171 頁)，有關改善各監所宿舍及設施部分，行政院已訂頒宿舍管理手冊，各矯正機關均依上開規定，編列宿舍維護費用，且各矯正機關目前均已建置監視系統，惟囿於經費因素，系統之功能僅有即時監看及事後蒐證等基本功能，日後倘能增加預算編列，再朝改善品質及數量方向努力，期能達到節省人力之目標。另法務部每年針對矯正機關硬體設施及設備，均編有專款以應矯正機關需求，未來亦將編列相關經費持續改善，並透過科技設備輔佐戒護事務，減少人力成本。至於建議人員強制調動部分，因涉及管理人員之親情、子女就養等問題，請研究團隊審酌實際法規規定與現況再予補充說明。
- 2、本報告第六章第二節改進建議二、教化方面(第 173 頁)提及利用約聘雇員額，導入具有心理諮商或社會工作專長的人員部分，因現階段矯正機關已有心理師、社工員等專業人力編制，僅需充實員額，請修正相關建議內容。
- 3、本報告第六章第二節改進建議三、作業方面(第 175 頁)提及結合社區產業，提升代工作業的品質部分，目前各矯正機關辦

理委託加工作業，均定期邀請各勞力密集之產業工會、商會及廠商代表參訪監所並舉辦座談，促進合作機會，而各監所亦積極暢通進出貨流程與加強物料控管，避免材料耗損浪費，以健全管理流程。另各監所自營作業近年積極朝「精緻化」、「多元化」、「量產化」之方向發展，並與技藝訓練結合而發展具特色作業之產品。此外，矯正署持續督促開辦或拓展自營作業時，均留意避免同質性過高之產品生產，並隨時掌握市場動向加以變換，請研究團隊審酌實際現況補充說明。

- 4、本報告第六章第二節改進建議三、作業方面(第 175 頁)提及監所職業訓練的種類與規模受到極大限制部分，自 95 年開始，矯正機關每年均洽請職訓機構或就業服務中心，提供最新訓練與就業資訊，以適度檢討、停辦或調整部分落伍、參訓學員就業比例偏低之訓練職類，以及新增符合就業需求訓練職類、容易謀職之短期技能訓練，使開辦之技訓職類能貼近就業市場需求，請研究團隊審酌實際現況補充說明。
- 5、本報告第六章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)提及矯正署應重行檢視累進決定標準部分，按現行受刑人累進處遇成績分數之核給，係依據行刑累進處遇條例施行細則第 22 條規定，就其平日實際情形予以考核計分，同細則第 32 條、第 37 條及第 42 條規定，分別規範管教人員核給受刑人操行、作業及教化成績時之參考標準，然為避免分數落差過大，除行刑累進處遇條例第 21 條規定成績分數核給範圍外，各機關並依行刑累進處遇條例及其細則等相關規定，另訂「累進處遇評分注意事項」、「累進處遇評分實施參考要點」，供評分時做為參考基準，使累進處遇成績分數得以在客觀、合理範圍內，由各監獄管教人員依累進處遇由嚴而寬之精神，並接受刑人之個別表現從實核分。以上運作機制，在實務適用上尚能保留彈性，亦兼顧某些羈押過長卻不符合逕編三級或特殊個案之權益。因此，現行累進處遇評核分數之規範已屬明確，且

其由嚴而寬之處遇精神，亦融入各項管教措施中，顯見實務運用之重要性，如研究團隊有更具體累進標準之建議，請提出供未來修法時之參考。

- 6、本報告第六章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)提及矯正署應重行檢視假釋的標準，除擬訂明確的評分表，且建議向收容人說明決定的理由部分，有關現行假釋之運作，受刑人須符合刑法第 77 條、監獄行刑法第 81 條、行刑累進處遇條例第 75 條及第 76 條等相關規定，並符合行刑累進處遇條例施行細則第 57 條所定之責任分數要件，得由監獄提報假釋審查委員會議決議通過後，始得報請法務部審核，尚無所謂「假釋評分表」之運用及須明定情形；再者，依刑法第 77 條規定，假釋係由監獄報請法務部，得許假釋出獄。且我國假釋性質較似刑法執行之權宜措施(或制度)，非由受刑人主動申請，係主管機關衡酌整體刑事政策，而加以裁量決定，並於函復時明確告知執行監獄「受刑人悛悔程度不足，仍有繼續教化之必要，暫緩假釋。」，如欲改變現行運作機制，於駁回時向收容人敘明理由，除須修正前述法律外，並須重新定位我國假釋之性質，始符合法制；再者，收容人針對主管機關敘明之理由有所疑義時，得否聲明異議？聲明異議受理機關為何？亦應一併納入整體考量，請研究團隊審酌實際法規規定及現況再補充說明。
- 7、本報告第六章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)提及矯正署應規定各監獄的假釋審查委員會中，民間社會成員的任命，必須透過地方律師公會及公益團體推舉部分。因現行各監獄假釋審查委員會非當然委員之延聘，係依法務部矯正署所屬各監獄假釋委員會設置要點第 2 條規定，由各監獄就心理、教育、社會、法律、犯罪及監獄學等領域學者專家及其他社會公正人士中遴選之，並報請法務部矯正署核准後延聘之，任期為 6 個月。如地方律師公會及公益團體願主動積極

參與假釋審查委員會，對於該委員會之運作，應有助益，惟須由各該公會及團體提供推舉名冊，並依前述程序遴選之，始得運作，請研究團隊審酌實際法規規定及現況再補充說明。

- 8、本報告第六章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)，提及毒品犯以醫療機構替代監所機構，減少監所收容人數。鑑於我國醫療機構尚無法提供毒癮者足夠之醫療資源，民眾亦無法接受毒品成癮係屬疾病而非犯罪之論點，現階段毒品犯除罪化之刑事政策，尚難一蹴可幾，然為能逐步落實上開政策，法務部業於 97 年 4 月 30 日修正公布毒品危害防制條例第 24 條規定，原須進入勒戒處所治療或監獄服刑之毒癮者，檢察官得對其先依刑事訴訟法為附命完成戒癮治療之緩起訴處分，使毒癮者進入社區醫療機構接受治療，此舉將可減少毒品犯收容人數，稍減監所超額收容壓力，請研究團隊參酌相關法規規定及現況再補充說明。
- 9、本報告第六章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)，其中中長期意見似有歸類不符之處，請修正。
- 10、本報告第三章第一節(第 73 頁)所列圖 3-3-1，應如文字敘述部分如下圖 3-1-1 所示，報告圖次部分亦同，均屬誤繕，請修正。
- 11、本報告第三章第二節(第 95 頁)抽樣設計與樣本特性部分，所提以監所為「單為」抽樣，應指單位，係屬誤繕，請修正。
- 12、本報告內多處將收容人(如第五章第 167 頁以下)，誤繕為受容人，請修正。
- 13、有關矯正政策及獄政管理等問題，矯正署將持續改進，惟請研究團隊就整體政策，提出增加相關資源以利行刑進展之建議。

(六)行政院衛生署(書面意見)

- 1、本報告第六章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)，提及毒品犯以醫療機構替代監所機構，減少監所收容人數。因毒品施用者定位為「病犯」或者「病人」，應視國家整體政策及經濟之負擔審慎評估，且依法務部 99 年統計資料顯示，觀察勒戒、強制戒治新入所及監所人數分別為 9,501 人、1,470 人及 9,110 人，依觀察勒戒、強制戒治及入監所之目的，分別為處理生理解毒及心理依賴問題，如由醫療機構收治，除醫療費用之外，尚需龐大之醫療人力提供服務，現行醫療機構服務量能，尚無力負擔此一龐大業務量，且完全未考量其成本效益及相關配套措施的配合，一旦施行，恐將造成國家財政沈重負擔，排擠其他重大政策推動，請參考並修正或補充相關建議。
- 2、有關報告所提在持續推行反毒的宣導及教育的前提下，毒品施用者全面除罪化，並由社政單位、醫療單位以及警政單位接手吸毒者的監控處遇乙節(第 181 頁)，毒品施用者若全面除罪化，則政府應無監控之權力，社政及醫療單位又該如何掌控這群需要輔導戒治的族群，且毒品施用者若無意願接受社政及醫療單位的輔導戒治，政府又該如何給予協助；再者，毒品施用者全面除罪化事涉層面廣大，應於計畫成果提出其相關配套具體措施，以供研擬逐步達成推展全面除罪化可行性之參考，請研究團隊審酌實際法規規定及現況補充說明。

(十) 行政院研究發展考核委員會意見

- 1、本研究案研究重點之一為我國矯正政策與其管理措施，惟本報告所蒐集資料仍較偏重於我國獄政管理機制或措施部分，對於我國矯正政策分析方面，相對較為欠缺，請補充說明矯正機關管理機制、本報告調查所得與我國矯正政策之關聯性，強化矯正政策內容，並將現行監獄行刑重要法規置於附

錄供參考。

- 2、本研究於期中報告審查時，曾建議補充各國司法判決及犯罪矯正政策，並清楚說明我國政策上傾向犯罪矯正或剝奪自由為主。研究團隊雖表示判決非本報告所討論之議題，且將重心置於矯正執行問題之分析上，惟對各國犯罪矯正政策引介部分，仍屬欠缺。且本報告第五章結論與建議第一節七、(第 170 頁)提及從政府投入矯正機關之資源與心態，我國矯正政策只傾向剝奪罪犯自由，並不期待具有矯治犯罪或減少再犯之效果，此似為政府資源分配之問題，並非政府未期待達成矯治犯罪與減少再犯之目標，相關文字推論過於武斷，請修正。
- 3、本研究於期中報告審查時，曾建議針對各個時期的不同，區別某些經年而難以解決之問題，惟本報告尚未就此部分進行補充說明；另針對各國面臨監獄超額收容之相同困境，提出解決方法部分，僅強調政府剝削監所工作人員或收容人(第 171 頁)，新進人員落籍在地化或提出以約聘人力予以因應等項(第 172 頁)，尚未能提出具建設性之做法，請補充說明並修正。
- 4、本研究報告第二章就我國與美國、英國、澳大利亞、日本等國的比較，其中有關現況內容呈現上，建議統一各標題，以便於結構化論述。另第二章第六節所呈現之五國獄政比較結果，建議增列以表格來對各國重要數據或狀況進行比較，俾掌握各國實際狀況之落差。
- 5、本研究報告第四章第四節有關學者及中高階主管之訪談彙整，雖依據訪談結果臚列七大項彙整重點，惟仍無法明確回應到本研究架構中。請依據本報告規劃之「成本輸入面」、「管理過程」及「輸出成效面」等三大構面(第 4 頁)，將訪談結果重點依此構面進行論述。

- 6、有關研究報告第五章第一節所列當前矯正政策與管理問題診斷部分(第 167 頁至第 170 頁)，係對應到第五章第二節之改進建議上。惟第一節所列部分問題診斷，諸如特殊收容人需求、女性收容人攜子入獄政策、收容人高齡化趨勢等問題，並未具體呈現在第二節所列相關建議內容，請研究團隊再行檢視後予以補充。
- 7、本報告第五章結論與建議第二節改進建議部分一、提及優劣立判，幾乎無需比較、向監所工作人員致敬(第 171 頁)；六、(第 182 頁)提及矯正署的成立舉世歡騰、美麗錯誤等用語過於主觀，請刪除。
- 8、本報告第五章結論與建議第二節改進建議部分四、提及官用制、在我國逐漸步入人工化競爭社會的世代(第 176 頁)、方策(第 177 頁)、實務家(第 178 頁)、前世紀(第 179 頁)，所指為何？請修正或刪除。
- 9、研究報告「章標題」、「節標題」及「圖(表)號、標題」，請均以細明體加粗體打印。各類圖表標題，圖置於下方，表置於上方；資料來源列於圖表下方。本報告表格格式不一，數據呈現方式亦未標註引用所列之單位(第 59 頁)，且部分資料來源不明(第 38 頁、第 150 頁)，文字標示不清(第 43 至 45 頁)，請修正並予以統一格式。
- 10、本報告提要部分，僅加註關鍵詞 3 個，請增列至 5 個，並改置於提要標題之下，另請就研究緣起、研究方法及過程、重要發現及主要建議意見 4 類予以編號，以資明確。
- 11、本報告建議事項原列「短程」及「中長程」，請修正為「立即可行建議」及「中長期建議」兩類，所提主辦機關均註為主辦單位，請修正為主辦機關。另部分協辦機關標註為大專院校、民間組織，並未明確，且上開組織因未受政府指揮監督，

尙不宜列入協辦機關(提要 X、第 174 頁)，請修正。

12、本報告部分格式如排版、錯(漏)字等疏漏，請依本會「委託研究計畫作業要點」及委託研究期末報告印製格式相關規定修正。

八、研究小組說明：

有關資料修訂部分，研究團隊將依據與會學者及委託單位所提供建議進行修正，並補充各焦點團體訪談大綱；另錯漏字亦會一併更正。

九、主席結論：

非常感謝各位學者專家及機關代表撥冗出席，與會貴賓所提的各項寶貴建議意見，請研究團隊參酌採納，尤其建議事項部分，請分列立即可行及中長期建議，資料及統計數據呈現則請加以整理，以利閱讀，並請儘速修訂研究報告初稿，於 1 個月內提出修正後之研究報告送本會，後續將簽報行政院，簽陳 院長核閱，並分送各相關機關參採。最後再次感謝各位學者專家及機關代表提出的寶貴意見，對研究報告方向與內涵助益甚多。

十、散會（上午 11 時 50 分）

附錄十六 期末報告審查意見回覆表

「我國矯正政策與管理機制之研究」委託研究 期末報告審查意見與回覆表

100年5月5日

編號	審查意見	修正情況說明
研究方法部分		
1.	研究方法與過程之介紹對於研究目的及研究結果之聯結部分較為欠缺。	研究報告第三章圖 3-1-1 已將研究方法、過程和目的聯結，本計畫研究結果也依照圖中研究目的陳述。(見第 76 頁以降)
2.	有關再犯率(第 148 頁)定義及其操作，可依罪犯類型予以區分。	於第 148 頁下方補充說明定義。惟若需依犯罪類型區分，需法務部提供更詳細資料，方有可能完成。目前法務部官方公告的再犯率，並無所有犯罪類型之再犯率。
3.	量化資料之信度、效度亦宜進一步補充或說明，及敘明如何提升質化與量化資料信度與效度。	1. 本計畫主要目的為描述現況，量化資料並未測量『潛在變項』，因此無內部一致性問題。 2. 效度方面，研究報告中已說明表面效度問題。
4.	請統一問卷抽樣為 (cluster sampling)。	已修改，見第 I 頁、第 87 頁。
5.	由問卷調查回收資料呈現，主要係監所管理問題及成效等結果彙整，請強化上開調查結果與本案研究目的之關聯性，另	1. 請參閱第一章第二節分析策略(第 1 至 3 頁)以及第四章 第三節(第 142 至 153 頁)之研究結果之說明。

	請補充提升矯正管理機制成效之主要變項為何？	2. 本文未使用「成效變項」一詞，取代的是「成效指標」，請參閱第一章第二節(第 4 至 7 頁)之說明。
6.	有關調查內容呈現部分，請以研究架構呈現或敘明概念架構(第 83 頁、第 100 頁)。	請參閱第三章對量化問卷之說明(第 86 至 106 頁)。簡言之，收容人問卷調查分為基本資料、在監生活與教化、回歸社會三大類共 12 大項，基層管理人員問卷內容則分為工作現況與壓力，以及對目前矯正政策與制度之看法與建議。問卷設計的方向係以人力、教化、作業、戒護、假釋、復歸等軸線考量。
7.	請以機關特性做樣本代表性檢定。	需各機關受刑人及管理人員之基本資料方能依機關特性分析樣本代表性。再者，本計畫對於特殊收容人有特別抽出額外之樣本，若進行樣本代表性檢定，需額外母體資料方能進行。且本計畫之抽樣設計及回收率應足以確保樣本代表性。
內容資料部分		
1.	第四章表列假釋申請經驗(第 132 頁)，有關假釋資料呈現方式，請增加刑期部分，另通過者是否即屬低刑期者？亦請補充說明。	已補充說明(第 134 頁至第 138 頁)。

2.	第二章所列相關表格數據(第 15 頁至第 18 頁)，請補充比值或百分比，以利瞭解分析。	已補充說明(第 15 頁至第 18 頁)。
3.	報告第 3 頁所提研究目的，請根據實際研究設計與達成目的加以敘明。	本計畫三項研究目的，已在第二章、第四章、第五章分別敘明。
4.	第二章就我國與美國、英國、澳大利亞、日本等國的比較，其中有關現況內容呈現上，建議統一各標題，以便於結構化論述。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 已統一第二章各節之第一級標題。 2. 第二章各節之第二級標題只能盡可能統一，因每個國家統計或提供公告之官方資料並不完全相同，為求各國矯正現況資料的完整性，本計畫呈現了所有可能蒐集到的資料並進行整理。
5.	第二章第六節所呈現之五國獄政比較結果，建議增列以表格來對各國重要數據或狀況進行比較，俾掌握各國實際狀況之落差。	透過第二章各國現況的介紹，研究團隊希望呈現各國監獄的現況與遭遇的問題，並透過文獻瞭解各國的解決方式。由於本計畫比較之國家在監獄管理部分略有不同，如美國跟澳洲多為各州之權限，各種獄政法規、政策與管理各州不同，難以找到統一的「國家」比較基礎。另英國之資料僅限於英格蘭與威爾斯，因此大部分的數據在跨國比較上並沒有太大意義（如比較臺灣、澳洲首都區與美國州政府的矯正數據），故

		本文建議盡量勿列表比較，以免過度簡化了各國差異。
研究結果與分析部分		
1.	第四章研究結果與分析部分，請強化本案研究目的二：有關比較美國、英國、日本、澳大利亞等國矯正政策與管理機制現況及趨勢之重心。	相關比較結果已於第二章陳述。本文第四章為分析我國之獄政問題。
2.	第四章研究結果與分析第二節六、(第 132 頁至第 138 頁)提及有關假釋與攜子入監分析與解釋，請就現行法規規定及實務進行補充說明，以貼近現況。	已於第四章與第五章補充說明(見第 132 至 141 頁、第 179 頁)。
3.	女性收容人攜子入獄、外國籍收容人問題(第 128 頁，例如一年僅可打電話 3 次，其中中秋節為我國特定節日，對外籍人士意義不大)，請補充相關問題及解決方式。	有關外籍受刑人與家人通訊接見問題，受訪者並未提到中秋節對他們意義不大的問題。然由於他們的家人來台接見的機會不大，因此他們希望可以將接見的機會轉為打電話。相關論述請參見第 131 頁。
4.	在特殊收容人區分出愛滋病、身心障礙收容人為獨立項目，惟對於其本身之特殊性及如何處遇等相關問題，本報告卻未提及。	已於第五章第二節補充說明(第 176 至 178 頁)。
5.	第四章第四節有關學者及中高階主管之訪談彙整，雖依據訪談結果臚列七大項彙整重點，惟仍無法明確回應到本文架構	學者與中高階主管訪談資料，本計畫係以歸納法為之。故除事前設計之訪談大綱外，發給與會者參考外，當場並未限制

	<p>中。請依據本報告規劃之「成本輸入面」、「管理過程」及「輸出成效面」等三大構面(第 4 頁)，將訪談結果重點依此構面進行論述。</p>	<p>與會者發言範圍與內容。本文第四章第四節根據發言內容找出主軸編碼後，再分類，依據訪談資料歸納出之架構，不盡能完全吻合成本、管理、成效三面向。</p>
<p>結論與建議部分</p>		
<p>1.</p>	<p>第五章結論與建議，可就我國相關數據與美國等四國數據交叉比較分析，例如平均監禁成本及成本效果比例等，另高齡化趨勢對我國矯正政策的影響為何？收容人與管理人比例，所呈現為較佳管理成效，於政策上所代表意涵為何？均請整合做成我國與上開國家在管理成本與效益之對照表，並進一步補充說明。</p>	<p>有關監禁成本及其效益分析，本身即足以獨立作為一個研究計畫主題。視各國資訊公開程度的不同，尚有申請特定研究中心、政府機關公開資料，乃至出國實地考察之必要。需時至少一年，實非本計畫範圍及人力、物力等客觀條件所及。</p>
<p>2.</p>	<p>本案研究目的在瞭解現況與問題，研究結論部分宜兼顧現況、政策與管理特性與問題，以平衡呈現研究結果，由輸入與輸出面之模式予以呈現，並與各國進行比較，呈現不同及優劣之處。</p>	<p>已於第二、四、五章研究發現與結論中闡述說明。</p>
<p>3.</p>	<p>第五章第二節改進建議一、人力方面(第 171 頁)：建議人員強制調動部分，因涉及管理人員之親情、子女就養等問題，</p>	<p>1. 關於人力部分（原第 171 頁），已補充說明（見第 174 至 176 頁）。</p>

	請研究團隊審酌實際法規規定與現況再予補充說明。	
4.	<p>第五章第二節改進建議二、教化方面(第 173 頁)：提及利用約聘雇員額，導入具有心理諮商或社會工作專長的人員部分。</p> <p>因現階段矯正機關已有心理師、社工員等專業人力編制，僅需充實員額，請修正相關建議內容。</p>	1.針對教化部分(原第 173 頁)之問題，已修正。(見第 174 至 176 頁)
5.	本研究於期中報告審查時，曾建議針對各個時期的不同，區別某些經年而難以解決之問題，惟本報告尚未就此部分進行補充說明；另針對各國面臨監獄超額收容之相同困境，提出解決方法部分，僅強調政府剝削監所工作人員或收容人(第 171 頁)，新進人員落籍在地化或提出以約聘人力予以因應等項(第 172 頁)，尚未能提出具建設性之做法，請補充說明並修正。	已補充說明(見第 174 至 176 頁)。
6.	第五章第一節所列當前矯正政策與管理問題診斷部分(第 167 頁至第 170 頁)，係對應到第五章第二節之改進建議上。惟第一節所列部分問題診斷，諸如	特殊收容人之需求之建議已於第五章第二節處補充說明(第 175 頁至第 177 頁)。

	特殊收容人需求、女性收容人攜子入獄政策、收容人高齡化趨勢等問題，並未具體呈現在第二節所列相關建議內容，請研究團隊再行檢視後予以補充。	
7.	第五章結論與建議第一節（第 168 頁），指出我國收容人作業金過低，似可更深入探討原因與可能對策，例如收容人對於作業金不滿意的程度很高，相較於其他國家，也顯示我國作業金確實偏低，惟作業金過低之原因為何？請補充說明。	已於第五章第一節補充說明（第 171 至 172 頁）。
8.	第五章第二節改進建議三、作業方面(第 175 頁)：提及結合社區產業，提升代工作業的品質部分。 目前各矯正機關辦理委託加工作業，均定期邀請各勞力密集之產業工會、商會及廠商代表參訪監所並舉辦座談，促進合作機會，而各監所亦積極暢通進出貨流程與加強物料控管，避免材料耗損浪費，以健全管理流程。另各監所自營作業近年積極朝「精緻化」、「多元化」、「量產化」之方向發展，並與技藝訓練結合而發展具特	1.本計畫報告第五章已指出，現行監所作業成效不彰的原因主要是受限於監所性質，包括人力素質、監所環境都無法承載高附加價值產業。在監所高階主管焦點座談中，與會者亦指出監所作業及職業訓練的最大難處即在於監所的場地、設備及經費(訓練、師資、裝備)都難以支持(附錄四、焦點座談會議紀錄—臺北監獄，第 237 及 238 頁、第 245 及 246 頁)。確實，一如審查意見所言，目前各矯正機關均致力於包括自營作業的發

	<p>色作業之產品。此外，矯正署持續督促開辦或拓展自營作業時，均留意避免同質性過高之產品生產，並隨時掌握市場動向加以變換，請研究團隊審酌實際現況補充說明。</p>	<p>展；然而，若不能根本解決監所場地、設備、經費等問題，作業成效根本無法改善。故本計畫報告於第五章就作業方面所提出的改進建議（第 174 及 175、181 頁），即是試圖透過階段制（善時制）的累進處遇模式，區分處遇階段及監獄性質，將都會型監獄設計成半開放或甚至是開放性監獄，以提供較佳的作業及職業訓練場域，強化與民間企業結合的條件。爲了達成這個目標，即有必要先將占據監禁空間大量比例的煙毒犯加以除罪化。</p>
<p>9.</p>	<p>第五章第二節改進建議三、作業方面(第 175 頁)：提及監所職業訓練的種類與規模受到極大限制部分。</p> <p>自 95 年開始，矯正機關每年均洽請職訓機構或就業服務中心，提供最新訓練與就業資訊，以適度檢討、停辦或調整部分落伍、參訓學員就業比例偏低之訓練職類，以及新增符合就業需求訓練職類、容易謀職之短期技能訓練，使開辦之技訓職類能貼近就業市場需求，請研究團隊審酌實際現況</p>	<p>1. 一如第八點所述，職業訓練的最大難處即在於監所的場地、設備及經費（訓練、師資、裝備）都難以支持（附錄四、焦點座談會議紀錄—臺北監獄，第 237 及 238 頁、第 245 及 246 頁）。亦即矯正機關雖然每年都與職訓機構等單位洽談，但受限於場地、設備及經費的問題導致職業訓練的種類與規模受到極大限制，甚至影響到法務部與勞委員職訓局合作的意願（第 238 頁）。最根本的問題就在於超</p>

	補充說明。	<p>額收容，造成監所人員過於擁擠，不但監所無足夠的空間辦理職業訓練，經費預算更配置在戒護人力之上，並且因為戒護需求而使職訓流於簡單作業的形式，無法提供對受刑人有所助益的職業訓練。</p> <p>2. 以上「實際現況」已於報告中呈現。</p>
10.	第五章結論與建議提及戒護及教化部分，請補充說明矯正與教化的聯結性，及衛生業務等意見。	已第五章第一節六補充說明兩者聯結性（第 172 及 173 頁）。
11.	本報告於監所戒護方面，建議大量使用機器硬體(如衛星定位)替代戒護人力(第 177 頁)，並與民間或官方研發機關合作技術開發。長期而言，若因監視器材大量使用，導致監視成為監獄主要功能的趨勢被確立了，且實質上削弱監獄中人與人互動等作用，在實際運作上，也應注意過度監視對收容人人權侵害問題，以及 24 小時全面監控對其造成之負面影響，請補充說明解決之道。	已補充說明(第 174 至 176 頁)。
12.	監所醫療問題在我國亟待解決，此部分已於本報告統計分析呈現(第 148 頁，收容人健康	已於第五章第二節補充說明(第 176 至 178 頁)。

	狀況)，請於第五章結論與建議補充說明。	
13.	第五章結論與建議第二節五、假釋 2、(第 181 頁)，建議將毒品犯以醫療機構替代監所機構，減少監所收容人數部分，雖值贊同，惟請補充說明推動相關政策的困難及克服之道；另本報告於統計資料分析上，仍欠缺對於犯罪所為之個別性分析，如逕提出上開建議，似顯突兀，請補充說明建議之理由。	<p>1. 本計畫報告試圖將毒品犯除罪化，減少大量監禁人口以釋放監禁空間，進而活化戒護人力資源與教化、作業等矯正功能。在作出政策方向的建議後，如何推動政策即有賴於行政機關進一步研擬相關辦法以達政策目標，實非本計畫目的。</p> <p>2. 有關毒品政策問題可參閱行政院研考會、衛生署歷年之相關研究報告。</p>
14.	第五章結論與建議第二節五、假釋 2、(第 181 頁)建議各地監所依照所在位置重新分類，部分交通方便者改為半開放或開放式監獄，允許收容人出外工作或就學等措施內容，請補充上開措施於我國實施時，市民可能產生之不安及因應之道，並補充國外相關問題及解決方式。	一如第 14 點所述，本計畫的目標係提供政策方向的建議，而非機關的內部報告。有關市民可能產生「不安」，其問題本質實屬政策執行機關的公關宣傳問題，如何提升市民的「安全感」，實屬相關政策執行機關之權責，非本計畫目的。
15.	有關報告所提在持續推行反毒的宣導及教育的前提下，毒品施用者全面除罪化，並由社政單位、醫療單位以及警政單位接手吸毒者的監控處遇乙節	1. 由矯正署及行政院衛生署的審查意見不難看出毒品問題毋寧是個燙手山芋，然而即便再燙，政府都必須作出政策抉擇。所謂的「現況」

	<p>(第 181 頁)，毒品施用者若全面除罪化，則政府應無監控之權力，社政及醫療單位又該如何掌控這群需要輔導戒治的族群，且毒品施用者若無意願接受社政及醫療單位的輔導戒治，政府又該如何給予協助；再者，毒品施用者全面除罪化事涉層面廣大，應於計畫成果提出其相關配套具體措施，以供研擬逐步達成推展全面除罪化可行性之參考，請研究團隊審酌實際法規規定及現況補充說明。</p>	<p>即是忽略毒品犯的疾病特質，一味將其犯罪化造成大量監禁人口，進而癱瘓監所機能；此舉固然能回應所謂民眾的「安全感」，但對於毒品施用者的治療及避免再犯，乃至整體的矯正政策均無所助益，僅是一再複製犯罪人口。本計畫即是試圖解決此一現象而作出相應的政策建議，若將毒品犯除罪化勢必要由接手單位就醫療、戒治、監控等相關事項作出配套措施，此部分已非本計畫範圍所及。建請研考單位延聘專業團隊就毒品除罪化及配套措施作深入的研究。</p> <p>2. 有關毒品政策，可參考行政院研考會、衛生署等歷年之相關研究報告。</p>
<p>16.</p>	<p>第五章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)：提及毒品犯以醫療機構替代監所機構，減少監所收容人數。</p> <p>鑑於我國醫療機構尚無法提供毒癮者足夠之醫療資源，現行醫療機構服務量能，亦無力負擔此一龐大業務量，完全未考</p>	<p>如前所述，本計畫係就矯正政策及管理機制所作出的改革政策建議，對於本計畫的建議是否採納，諸如所謂「成本效益」的財政考量，或是否要為了民眾的治安「安全感」繼續耗費監所資源，即有賴決策機關作出評估及政策抉擇，實非本計</p>

	<p>量其成本效益及相關配套措施的配合，一旦施行，恐將造成國家財政沉重負擔，排擠其他重大政策推動。</p> <p>民眾亦無法接受毒品成癮係屬疾病而非犯罪之論點，現階段毒品犯除罪化之刑事政策，尙難一蹴可幾，然為能逐步落實上開政策，法務部業於 97 年 4 月 30 日修正公布毒品危害防制條例第 24 條規定，使毒癮者進入社區醫療機構接受治療，此舉將可減少毒品犯收容人數，稍減監所超額收容壓力，請研究團隊參酌相關法規規定及現況再補充說明。</p>	<p>畫目的。</p>
17.	<p>第五章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)：如研究團隊有更具體累進標準之建議，請提出供未來修法時之參考。</p>	<p>本計畫為政策方向之建議，細部的累進處遇標準擬定，涉及矯正署內部對於監禁人口壓力、社會觀感等因素的決策考量，實非本計畫目的。</p>
18.	<p>第五章結論與建議第一節五、(第 181 頁)，有關告知收容人駁回假釋理由部分，請補充我國現行假釋審查制度視假釋為機關裁量權相關說明。另對於再犯情形的檢視與建議，請更貼近現況與事實，並補充對整體矯正政策之建議。</p>	<p>相關說明請見，附錄四、焦點座談會議紀錄，第 223 至 226 頁、第 241 頁、第 247 頁。從監所中階主管的焦點座談內容中，已可清楚呈現出假釋制度運作的現況；亦即地方各監所雖然組成假釋審查委員會進行審查，但在法務部核准與否的</p>

		<p>過程中，卻是無外部審查機制的書面審查，有如以不能公開的「行情表」(20%的核准率作總量管制)作為整體准駁假釋的門檻。</p>
19.	<p>第五章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)：提及矯正署應重行檢視假釋的標準，除擬訂明確的評分表，且建議向收容人說明決定的理由部分。有關現行假釋之運作，受刑人須符合刑法第 77 條、監獄行刑法第 81 條、行刑累進處遇條例第 75 條及第 76 條等相關規定，並符合行刑累進處遇條例施行細則第 57 條所定之責任分數要件，得由監獄提報假釋審查委員會議決議通過後，始得報請法務部審核，尚無所謂「假釋評分表」之運用及須明定情形；再者，依刑法第 77 條規定，假釋係由監獄報請法務部，得許假釋出獄。且我國假釋性質較似刑法執行之權宜措施(或制度)，非由受刑人主動申請，係主管機關衡酌整體刑事政策，而加以裁量決定，並於函復時明確告知執行監獄「受刑人懊悔程度不足，仍有繼續教</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本計畫於第五章第二節改進建議中，已清楚說明「恩給」式的累進處遇，已是過時的假釋制度，無法因應我國刑事處遇的現況及未來重刑化的趨勢。世界趨勢已將假釋視為是受刑人最基本的社會復歸權。故本計畫建議應採取階段制的累進處遇方式。 2. 此外，本計畫於改進建議中已清楚說明，現行假釋運作現況為各監所假釋審查委員會欠缺外部自主性，到了中央核准階段更是欠缺外部審查機制。在此運作現況下，所謂函復「受刑人懊悔程度不足，仍有繼續教化之必要，暫緩假釋。」實未能說明審查意義之文章。 3. 若採取本文建議，將假釋作為階段性處遇下的法定權利，國家基本上要讓完成處遇階段的受刑人予以假釋，並輔導其再社會化。若要駁

	<p>化之必要，暫緩假釋。」，如欲改變現行運作機制，於駁回時向收容人敘明理由，除須修正前述法律外，並須重新定位我國假釋之性質，始符合法制；再者，收容人針對主管機關敘明之理由有所疑義時，得否聲明異議？聲明異議受理機關為何？亦應一併納入整體考量，請研究團隊審酌實際法規規定及現況再補充說明。</p>	<p>回假釋，即必須附具理由，對於駁回假釋的決定，自可聲明異議。</p> <p>4. 縱使未改變現行的假釋制度，然依大法官釋字 681 號意旨，已然指出假釋對於受刑人復歸社會的重要性，以及撤銷假釋決定應遵循之正當程序。現行有如不附理由（「悛悔無實據」）的中央假釋核准運作狀況，於日後勢必會持續受到違憲的質疑。</p>
<p>20.</p>	<p>第五章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)：提及矯正署應規定各監獄的假釋審查委員會中，民間社會成員的任命，必須透過地方律師公會及公益團體推舉部分。</p> <p>因現行各監獄假釋審查委員會非當然委員之延聘，係依法務部矯正署所屬各監獄假釋委員會設置要點第 2 條規定，由各監獄就心理、教育、社會、法律、犯罪及監獄學等領域學者專家及其他社會公正人士中遴選之，並報請法務部矯正署核准後延聘之，任期為 6 個月。如地方律師公會及公益團體願主動積極參與假釋審查委員</p>	<p>已補充說明。</p>

	會，對於該委員會之運作，應有助益，惟須由各該公會及團體提供推舉名冊，並依前述程序遴選之，始得運作，請研究團隊審酌實際法規規定及現況再補充說明。	
21.	第五章第二節改進建議五、假釋方面(第 181 頁)，其中中長期意見似有歸類不符之處，請修正。	本計畫對於矯正政策及管理機制所提出的改進建議，係在階段式累進處遇的假釋制度基礎之上，活化監所的功能。換言之，配合此等假釋制度的作法，即是充實各階段的處遇內容及相對應的監獄類型；而毒品犯的除罪化以減少超額收容的人口，更是達成此一目標的前提。故中長程計畫所敘明的，為實踐階段式累進處遇假釋制度的實質內容，並無所謂「歸類不符」之處。
22.	第五章結論與建議第二節六、外部監督機制建議部分(第 182 頁)，請補充說明市民參與監督的理念、重要性與可行方向。	就外部監督機制加入市民參與監督的理念，殊值贊同。惟其進一步的實行與操作上的可行性評估，事涉專業領域，參照《林國明，審議民主公民參與全國型議題操作手冊，行政院研考會，2008》。
文字、圖表誤繕		
1.	第三章第一節(第 73 頁)所列圖 3-3-1，應如文字敘述部分如下	已修正。

	圖 3-1-1 所示，報告圖次部分亦同，均屬誤繕，請修正。	
2.	第三章第二節(第 95 頁)抽樣設計與樣本特性部分，所提以監所為「單為」抽樣，應指單位，係屬誤繕，請修正。	已修正。
3.	本報告內多處將收容人(如第五章第 167 頁以下)，誤繕為受容人，請修正。	已修正。
4.	研究報告「章標題」、「節標題」及「圖(表)號、標題」，請均以細明體加粗體打印。各類圖表標題，圖置於下方，表置於上方；資料來源列於圖表下方。本報告表格格式不一，數據呈現方式亦未標註引用所列之單位(第 59 頁)，且部分資料來源不明(第 38 頁、第 150 頁)，文字標示不清(第 43 至 45 頁)，請修正並予以統一格式。	已修正。
5.	本報告部分格式如排版、錯(漏)字等疏漏，請依本會「委託研究計畫作業要點」及委託研究期末報告印製格式相關規定修正。	已修正。
6.	本報告修正本內圖表有關數據部分，請於右上角標註單位。	已修正。
7.	修正本內占、佔兩字(如第 13 至第 14 頁)，請予統一為占字；	已修正。

	分佈、分布(如第 9 頁)及公佈、公布(如第 19 頁)兩字，請統一為分布、公布。	
8.	修正本內數字(含法條條號)上國字與阿拉伯數字 2 種併用及部分主協辦機關名稱不完整等(如第 47 頁、第 62 頁、第 178 頁、第 187 頁)，請修正。	已修正。
9.	修正本內部分段落不一致(如第 I X 頁至 X V、第 304 至第 306 頁)，或有錯漏字情形，請再詳校修正。	已修正。
整體意見部分		
1.	本報告修正本建議事項所列之主、協辦機關，如未涉實際主管業務事項者，請審酌調整(如第 178 頁、第 186 頁及第 187 頁)。	第 178 頁部分，所列之主辦與協辦單位均為相關業務之單位，故不知本建議中未涉實際主管業務事項者所指為何。 第 186 及 187 頁，雖說本研究認為應列入法務部矯正署合作之各地律師公會、公益團體等非涉及主管業務之單位與機關，但仍依建議將之刪除。(見第 186 及 187 頁)
2.	有關矯正政策及獄政管理等問題，矯正署將持續改進，惟請研究團隊就整體政策，提出增加相關資源以利行刑進展之建議。	已在第五章第二節說明(第 174 頁以降)。
3.	本研究案研究重點之一為我國	1. 已在第五章第二節說明(第

	<p>矯正政策與其管理措施，惟本報告所蒐集資料仍較偏重於我國獄政管理機制或措施部分，對於我國矯正政策分析方面，相對較為欠缺，請補充說明矯正機關管理機制、本報告調查所得與我國矯正政策之關聯性，強化矯正政策內容，並將現行監獄行刑重要法規置於附錄供參考。</p>	<p>174 頁以降)。</p> <p>2. 有關現行監獄行刑重要法規，廣義範圍涵蓋甚廣，從大法官解釋文、刑法、刑事訴訟法、監獄行刑法、監獄行刑法施行細則、羈押法、毒品危害防制條例、軍事審判法、各種法規命令辦法、被害人保護法等種類、篇幅不少。本文建議讀者可自行上網查詢或參考法務部矯正署出版之監獄法規手冊，另一方面重複列印可能浪費地球資源，且本計畫目的非相關法規分析，故不建議放入研究報告中。</p>
<p>4.</p>	<p>本研究於期中報告審查時，曾建議補充各國司法判決及犯罪矯正政策，並清楚說明我國政策上傾向犯罪矯正或剝奪自由為主。研究團隊雖表示判決非本報告所討論之議題，且將重心置於矯正執行問題之分析上，惟對各國犯罪矯正政策引介部分，仍屬欠缺。且本報告第五章結論與建議第一節七、(第 170 頁)提及從政府投入矯正機關之資源與心態，我國矯正政策只傾向剝奪罪犯自由，</p>	<p>已修正。</p>

	並不期待具有矯治犯罪或減少再犯之效果，此似為政府資源分配之問題，並非政府未期待達成矯治犯罪與減少再犯之目標，相關文字推論過於武斷，請修正。	
其他部分		
1.	本報告修正本期末報告審查意見回覆表，修正情況說明部分，為方便閱讀查詢，請列明修正頁次，另請刪除期中報告審查意見回應對照表，並於附錄章節補充期末報告審查會紀錄。	依建議已將期中報告審查意見回應對照表刪除。
2.	本報告提要部分，僅加註關鍵詞 3 個，請增列至 5 個，並改置於提要標題之下，另請就研究緣起、研究方法及過程、重要發現及主要建議意見 4 類予以編號，以資明確。	已修正
3.	本報告建議事項原列「短程」及「中長程」，請修正為「立即可行建議」及「中長期建議」兩類，所提主辦機關均註為主辦單位，請修正為主辦機關。另部分協辦機關標註為大專院校、民間組織，並未明確，且上開組織因未受政府指揮監督，尚不宜列入協辦機關(提要	1. 請參照刑法第 10 條第 2 項第 2 款公務員的定義，前開組織若受政府委託執行業務，即受政府指揮監督。 2. 已修正相關文字。

	X、第 174 頁)，請修正。	
4.	第五章結論與建議第二節改進建議部分一、提及優劣立判，幾乎無需比較、向監所工作人員致敬(第 171 頁);六、(第 182 頁)提及矯正署的成立舉世歡騰、美麗錯誤等用語過於主觀，請刪除。	除部分原先文字落書能精確表達本文看法給予保留外，其餘均已修正。
5.	第五章結論與建議第二節改進建議部分四、提及官用制、在我國逐漸步入人工化競爭社會的世代(第 176 頁)、方策(第 177 頁)、實務家(第 178 頁)、前世紀(第 179 頁)，所指為何？請修正或刪除。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「官用制」為監獄學之專門術語。 2. 「人工化競爭社會的世代」，為社會學概念，請參見傅柯《必須保衛社會》、《安全·領土·人口》、《生命政治的誕生》等著作。 3. 「方策」為日文筆誤，已修正為「措施」。 4. 「實務家」為法律系通俗用語。 5. 本世紀為 21 世紀，「前世紀」為 20 世紀，已修改文字。