

學術論著

監獄矯正人員執行刑罰權力的轉變 ——以釋字第 653 號為分野¹

The penal power's transformation among correctional officers in Taiwan:
Taking Chief Justice's Judicial Interpretation No. 653 as a demarcation point

張庭毓

中央警察大學犯罪防治研究所博士候選人
法務部矯正署專員

彭士哲

國立中正大學犯罪防治研究所博士候選人
法務部矯正署臺中監獄教誨師

賴擁連

美國德州聖休士頓 (SHSU) 刑事司法博士
中央警察大學犯罪防治學系教授兼系主任

DOI : 10.6905/JC.202101_10(1).0001

摘要

張庭毓²、彭士哲、賴擁連

本研究之主要研究目的是以 2008 年司法院大法官所做成之釋字第 653 號為一分界點，比較這前後矯正人員執法權力的轉變。過去矯正人員對於受刑人的管理與執法，強調威嚴與紀律，較不強調分配正義與實體正義，較忽視渠等人權；但自釋字第 653 號解釋以來，隨著監所人權的蓬勃發展，在過去 10 年間，矯正人員的執法，強調依法行政、重視受刑人感受與權益的趨勢，似乎走向學者 Crewe(2007) 所主張的由硬性權力 (hard power) 轉變為軟性權力 (softer power) 之典範 (paradigm)，或如任全鈞 (2018) 所言：從受刑人幹部與管教人員的委任共生治理，轉變為人權與法治的人性化管理。為驗證是否存在此一執行刑罰權力轉變之典範，本文利用質化研究，於 2019 年底至 2020 年初針對 5 名來自不同監獄之無期徒刑且在監監禁至少 25 年的受刑人（經歷 2008 年釋字第 653 號解釋之前與之後的矯正人員執行刑罰方式），進行深度訪談，針對矯正人員執法權力的轉變，進行探究與比較。研究顯示，矯正人員之執法權力，確實呈現出過往與晚近不相一致之風格：由嚴格之管理方式轉向較為人道之執法方式。此外，管教方式確實已揚棄過往受刑人幹部與矯正人員委任共生的治理方式，取而代之的是著重程序正義的人道處遇與管理措施。最後，針對本研究之發現，提出相關政策意涵，供矯正當局參考。

關鍵字：矯正人員、刑罰權力、硬性權力、軟性權力、監所人權

1、本文係採用賴擁連所執行之科技部 108 年 8 月至 109 年 7 月補助專題計畫「監獄矯正人員執法正當性、分配正義與程序正義之關聯性探究」(MOST 108-2410-H-015-010) 所收集之文獻資料撰寫而成，在此感謝所有研究成員與受訪者對本研究之貢獻。本研究調查結果僅呈現客觀事實，並不代表政府部門或委託單位之立場。釋字第 653 號，參閱司法院網站 <https://www.judicial.gov.tw/tw/mp-1.html>。瀏覽日期：109 年 10 月 1 日。

2、通訊作者：張庭毓，ting1210@mail.moj.gov.tw

DOI : 10.6905/JC.202101_10(1).0001

The penal power's transformation among correctional officers in Taiwan:

Taking Chief Justice's Judicial Interpretation No. 653 as a demarcation point

Abstract

Chang, Ting-Yu, Peng, Shih-Che, & Lai, Yung-Lien

The primary purpose of this study is to examine if the penal power of corrections officers has changed before and after the demarcation point of Chief Justice's Judicial Interpretation No. 653 held in 2008. As known, Taiwanese corrections officers emphasized control, monitor, and discipline in the management of prisoners, suggesting less emphasis on distributive justice and substantive justice, as well as inmates' rights before the 21st century. However, due to the announcement of Chief Justice's Judicial Interpretation No. 653, along with the burgeoning development of human rights in prisons, the correction officers seem more likely to stick to procedural justice/due process rule and emphasize the feelings and rights of inmates. It also seems to be a model of the transformation from a "Hard Power Paradigm" to a "Softer Power Paradigm" which has been advocated by the Crewe (2007), or similar to Ren's (2018) argument: (the penal power paradigm) shifted from a contracted co-management by prisoners' cadres and corrections officers to a humanized management carried by correctional officers in the way of emphasizing human rights and the rules of laws. In order to verify whether there is such a model of the transformation of the penal power in Taiwan corrections system, this study employs qualitative research to interview five inmates who have been housed in prisons for more than 25 years and experienced penal power's swift before and after 2008. Those in-depth interviews have been arranged from the end of 2019 to the beginning of 2020 in three different prisons ranging from the northern part to the southern parts island-wide. Based on their narratives, this study reveals the penal power of correction officers does present a style that is inconsistent with the past (before 2008) and recent times (after 2008), which means it shifted from a strict management style to a more humane law enforcement method. Also, the management style has indeed

abandoned the past governance method of a contracted co-management by prisoners' cadres and corrections officers, and it was replaced by a method with more humane treatment and management emphasizing procedural and distributive justices. Finally, in response to the findings of this research, some relevant policy implications are proposed to the correctional authorities and administrators.

Keywords : correctional officers, inmates' rights, penal power, hard power, soft power, procedural justice

壹、前言

近年監所受刑人的人權議題 (inmates' rights)，對於監所的衝擊，例如陳情、申訴、訴願、訴訟等救濟權利的保障，與監所的管教產生了角力的對抗。人權 (human rights)，是驅動一個社會邁向更臻民主化國家之力量，在此轉變的衝擊下，對於監所人權的高漲與進步，任何一個人或團體，即使再不願意，也無法撼動此一潮流的發展。換言之，監獄矯正人員的執行刑罰權力，是否會受到監所人權之高漲與進步，而產生影響？實在引起吾人好奇。

根據 Liebling (2004) 在英國的研究，「移除受刑人的抵抗以及確保一個新的順從模式」之使命，是「在過去 10 年左右絕大部分的刑罰政策裡未記載的史料」。正當 Liebling 試圖描繪過去 20 年英國監獄的政策與組織時，以及其他研究係將管理主義影響下，刑罰權力重新分配予以理論化以及治理受刑人的相關技術的轉變予以整理的同時 (Garland, 1997)，卻很少針對監獄裡執行刑罰權力的轉變與再建構，進行實證研究。唯一例外且具有影響力的研究，為英國學者 Crewe (2007) 針對英國一座中度安全管理監獄所進行的質性訪談研究發現，監獄矯正人員於執行刑罰權力 (penal power)，已由強調戒護安全導向的硬性權力 (hard power)，轉變為晚近著重受刑人權益的軟性權力 (softer power)，換言之，矯正人員與受刑人從過往嚴明階級之分的硬性刑罰權力時代，步入了管教人員與受刑人間階級較不嚴明的軟性刑罰權力時代。

觀諸我國，晚近有類似的研究指出，臺灣地區管教人員的關係，也存在著此一發展型態。任全鈞 (2018) 針對臺灣地區 20 年監獄社會變化之研究發現，臺灣矯正在 1990 年代以前，以高壓的方式進行受刑人的管理與控制，但為求囚情穩定，管教階級也會下放規範性的權力 (normative power)，例如在工場中指派具有幫派背景的受刑人擔任自治幹部，協助矯正人員管理受刑人。因此，場舍中存在一種「以夷制夷」的恐怖平衡，成功地控制受刑人，並維持囚情之穩定。而矯正人員的權力確實很大，獄中各項利益，包含違禁物品的走私、分配與分享，均由當時的矯正人員把持與掌握。此一階段

似乎是臺灣矯正機關的硬性權力時期。然而，任全鈞的研究著重於受刑人對於監獄社會生態與次文化現象面之探究，並非著眼於管理者執行刑罰權力之轉變。

因此，臺灣矯正人員之執行刑罰權力，是否也如同英國學者 Crewe (2007) 所主張，亦由硬性權力轉為軟性權力的時代？此外，是否如同英國監獄執行刑罰權力之轉變，受到內（監獄發生暴動）、外（人權高張）在因素之影響，轉向符合受刑人之期待？而這樣的轉變，對受刑人而言是比較好嗎？以英國為例，雖然走向軟性權力時代，但受刑人仍然覺得監獄當局仍是使用「棒子與胡蘿蔔」的方式逼受刑人配合。惟臺灣地區尚未有相關之研究產出，殊值重視與探究。

基此，本研究乃以英國學者 Crewe (2007) 所主張之監獄矯正人員執行刑罰之權力，由過往的硬性權力轉變為軟性權力之典範，作為本研究框架，來驗證臺灣地區矯正人員之執行刑罰權力，是否在過去 20 年間也經歷過此一權力轉移之典範？並進一步探究，早期權力控制時期與晚近著重人權時期的管理方式，在受刑人眼中，有何顯著的差異與不同？本研究乃一質化研究，於 2019 年底至 2020 年初，針對五位來自北中南不同監獄且監禁長達逾 20 年、經歷監所人權漠視與高漲時期（以 2008 年司法院大法官所做成之釋字第 653 號為分野）之長期刑受刑人，透過深度訪談與分析，瞭解臺灣監獄矯正人員執行刑罰權力之是否轉變，以及轉變後的差異。

貳、文獻探討

一、以釋字第 653 號對監所執法權力轉變之意涵

司法院大法官會議第 653 號解釋（簡稱釋字第 653 號解釋）認為，（舊）羈押法第 6 條及同法施行細則第 14 條第 1 項之規定，看守所不許受羈押被告向法院提起訴訟請求救濟之部分，與憲法第 16 條保障人民訴訟權之意旨有違，相關機關至遲應於本解釋公布起二年內，檢討修正羈押法及相關法令，就受羈押被告及時有效救濟之訴訟制度，訂定適當之規範。睽諸該號解釋，具有以下兩點意義值得支持本研究之進行。

首先，傳統以來特別權力關係已在看守所遭受瓦解。在特別權力關係之

下，看守所與被告間存在著不對等的管理與被管理關係，被告如對看守所之處遇或處分有所不服，僅能經由申訴機制（即舊羈押法第 6 條之規定）尋求救濟，並無得向法院提起訴訟請求司法審判救濟之權利，且過去司法實務亦基於此種見解（例如最高行政法院 93 年裁字第 1654 號裁定略以：（舊）羈押法第 6 條已就不服看守所處分事件另定有申訴救濟程序，聲請人不得再提起行政爭訟。），然而本號解釋宣告，看守所不許受羈押被告向法院提起訴訟請求救濟之部分，與憲法第 16 條規定保障人民訴訟權之意旨有違，無異是宣告特別權力關係在看守所，甚至是監獄（詳參釋字第 691 號解釋）已經瓦解（賴擁連，2012）。

其次，監所管教與執法權力受到質疑與挑戰。如同上述，特別權力關係既然受到瓦解，其實也宣告監所管理階層的執法權力，不再是絕對或是不能接受外界（特別是法院）檢視與質疑的，可以預期的就是，受刑人申訴案件與遞交訴訟的案件，逐年增加，以美國為例，美國法院介入監所管理後，受刑人的訴訟案件，從 1966 年的 2,187 件攀升 1996 年的 41,952 件，成長 18 倍（黃徵男、賴擁連，2015），臺灣的部分，根據法務部矯正署（2020）陳情、訴願案件統計，從 2012 年的 2,245 件，一直到 2019 年的 3,718 件，成長 60%，可以發現有成長的趨勢³。因此，本文認為，釋字第 653 號應該為矯正人員執法權力受到挑戰的一個重要分界點，在受此一挑戰之前以及之後的執法刑罰權力之方式，收容人之感受應該會有所不同。

二、英國監獄執行刑罰權力之轉變

事實上，矯正人員執行刑罰權力之轉變，在國外已發生先例。英國學者 Crewe（2007）著文探討英國監獄矯正人員刑罰權力的轉變，從受刑人的訪談中，他發現英國監獄當局的刑罰權力，從 1990 年代以前的硬性權力（hard penal power），轉變為 1990 年代以來的軟性權力（softer penal power）。針對這樣的權力發展變化，可以區分以下幾點進一步探討，以釐清硬性權力轉變成軟性權力的不同與差異。

3、查法務部矯正署係於 2011 年 1 月 1 日成立，在此之前未曾對陳情、訴願之案件進行統計，故所列之統計數據係以該署成立後翌年（2012 年）迄今（2019 年）所做之統計數據。

(一) 定義：

所謂硬性權力，係指監獄充分在管理階層的控制之下，強調的是一種形式的、結構的控制，例如有森嚴的崗哨與許多穿制服的戒護人員，更重要的是，結構的嚴明以控制受刑人，例如受刑人的地位之卑微的、管教人員的地位是高高在上的。受刑人能跟管教人員講得上話者，必須是透過受刑人體系，爭奪權力、爬上團體代表之地位後，始得與管教階層對話 (Mathieson, 1965)，監獄的管理較為封閉。相形之下，軟性權力，是相對於硬性權力的概念，雖然監獄仍具有形式上與結構上的特色 (例如圍牆、崗哨與制服人員)，然而改變比較大的是：管教人員與受刑人間的地位與管理方式的修正。地位部分，強調階級的鬆動與不明顯；管理方式，更著重於溝通、柔性、勸導以及給予機會，減少歧視與濫權，監獄的管理也較為開明 (Crewe, 2007)。

(二) 權力轉變的原因：

Crewe (2007) 認為，英國監獄的刑罰權力，會從硬性轉變為軟性，主要是因為 1990 年代監獄暴亂後，受到人權團體與立法部門的干預與要求，矯正當局被迫徹底地改善監獄的管理措施所致。換言之，1990 年代英國境內幾起監獄暴亂後，人權團體以及立法部門，紛紛要求監獄當局改善監獄管理的方式與作為，導致監獄的權力必須調整、下放，從強調安全與控制的刑罰目的，改為改善與矯正其犯罪行為之目的。因此，這樣的改變，可以說是受到內外環境因素所促成，並非單一因素。

(三) 特徵：

在硬性權力時期，受刑人完全受到監控，在此情況下，受刑人抵抗、挑戰權威都是在腦中、檯面下進行，在此期間，受刑人的生活型態有以下特徵：首先，生活是受強迫的、恐懼的以及暴力充斥的。其次，監獄當局會透過經濟需求與物質渴望，對受刑人進行操控與分配利益；再者，為達規範性目標或執法的正當性，權力的濫用是可以被合理化的，受刑人僅能默默忍受 (Sparks, et al., 1996)；最後，每日枯燥乏味的生活作息，代表著監獄生活的規範與儀式具有不可改變的特性，讓受刑人宿命地接受 (Carrabine, 2005)。如同 Foucault

(1978:95) 所說：有權力的地方，就有抵抗，而且，並非結果，這種抵抗永遠不會處於相對於權力的外部。

而在軟性權力時期，由於英國在 1990 年代歷經大規模監獄騷亂之後，監獄改革成為首要工作。因此，改變監獄形式與硬體的設施為立即目標，諸如設計成更小的舍房區、縮減受刑人活動的公共區域以及增加錄影監視器等控制措施，這種強制性與象徵性的方式，確實減少了監獄集體騷亂的機會，讓受刑人的抗議與暴動行為迅速弭平。同時，政府當局也加重監獄當局的課責性與目的性、改善監獄的衛生條件，並努力根除矯正人員所持的種族主義和施暴濫權行為，來使監獄的執法更具正當性。Liebling (2004:30) 觀察後認為，從 1990 年代中期開始，英國的監獄從安全和控制的監禁目標與功能，轉變為“恩威並濟”的“棍棒和胡蘿蔔”系統：一種確保強制性和工具性以及潛在正當性兼具的服從方法，例如 1995 年監獄局推動“鼓勵與賺取特權”方案時 (Incentives and earned privileges, IEP)，給予表現良好的受刑人機會賺取最佳的處遇措施（例如舍房內電視機、增加接見與更多零用金的花用額度），實施強制藥物檢測、提早釋放門檻的提高以及擴充監獄課程等，都是基於相同的原理：為了協助受刑人順利復歸社會之目標，尋找許多鼓勵方案，希望誘發受刑人表現出符合機構期待之行為，並增加其在監獄服刑期間的責任。

（四）運作：

根據 Crewe (2007:262) 的研究，受刑人指出，晚近管教人員確實已擺脫獨裁的文化，大部分的管教人員都是平易近人的，監獄生活也較以前來得人道與人性化；另外，監獄的物質條件確實改善許多，有助於減緩每日的生活壓力。但是，有些受訪受刑人認為，這些都是表面上的改善，表面下受刑人與管教人員的互動，似乎更難以區隔出底線在哪。例如硬性權力時期，管教人員和受刑人的界線是清楚、嚴格與殘酷的，但現在是軟性（柔和）、不透明與不確定，換言之，無法抓到或跨越管教人員的底線 (lines that you did not cross)。此外，也有受刑人認為，過去監獄充斥許多的對抗，但給人就是直接、誠實的；晚近監獄管教人員與受刑人間雖已無劍拔弩張之情形，

但卻被形容為不誠實且可以操控的，例如利用矯正人員會請心理師來治療你的大腦來處置違規行為，反而更具正當性。所以，晚近監獄的管控是軟性的、耍心機的、不知界線在哪。因此，當受刑人一越線，一樣要接受懲罰，懲罰的方式反而更具多樣性且有目的性（例如治療或化除惡性），管教人員不會再給機會了。

（五）影響：

從 Crewe (2007) 的研究可以發現，雖然英國近代的監獄較為開放、文明與不專制，但是權力的運作，似乎更加的以一種隱密、無形、不透明和高效的方式進行中。在這種情況下，受刑人公開的挑戰權威，被認為是粗魯且無理的，從而導致運用另一種合法的方式（例如接受治療或接受診斷）而非不人道的方式（例如懲罰或辦違規）進行，讓外界認為監獄管理人員與受刑人間是平靜且順從的。套句 Scott (1990) 所言，默認的公開紀錄其實是掩飾更多複雜的現實面，在此現實中，同意包含了一系列的受刑人意向，從規範性承諾到策略性的檯面下抵抗，外界民衆根本無從了解。

三、臺灣監獄社會副文化之轉變

相較於英國學者 Crewe (2007) 撰文研究英國監獄刑罰權力之轉變，臺灣任全鈞 (2018) 著文探討臺灣監獄受刑人社會生態與副文化的轉變，以及此一轉變對於管理階層的衝擊與影響之程度。該文重要分析如下：

（一）監獄社會副文化轉變的原因：

該文以 1993 年的臺灣監所開放收容人之菸禁為一分界點，原因在於臺灣自 1990 年代起，獄政管理漸由封閉邁向人性化，而開放收容人之菸禁政策，代表臺灣矯正邁入人性化管理的第一步，具有一定的指標性意義。因為香菸一直是獄中各小團體或幫派爭奪的利益、或權力來源。當解除菸禁之後，受刑人的權力地位以及副文化生態，會因著菸禁的開放，重新洗牌，甚至重組。受刑人間相互較勁，以走私香菸籠絡小弟的方式將成為過去式。

（二）菸禁開放前後的變化：

首先，在受刑人副文化的改變，可以明顯地感受到桌面副文化消失後受刑人群體對於集體意識重整的失落感，以及受訪者所提及的「輩分消失」，其所隱含的是「受刑人群體內規弱化」的表徵（任全鈞，2018：22），換言之，在菸禁開放前，受刑人有尊重長輩、存有集體意識以及階級認同感之桌面副文化。但菸禁開放後，個人功利自保為前提，對於嚴守秘密、不能當抓耙仔等副文化，棄之如敝屣。而早期透過幫派、角頭與桌面副文化的生態，已蕩然無存。

此外，在管理層面較往日大幅進步，依制度運作、管理公開透明。受刑人感受到現今的監獄環境，不論工場或舍房的運作，皆已上軌道，依制度的運作在進行，少了許多的人治。此外，重點份子的管控、服務員的遴用與考核、受刑人每日使用金錢額度的限制等，皆是基於風險管理下的作為，其係為防止獄中小團體的形成與串連。同時，為展現獄政管理符合時代潮流，收容人申訴制度的改進、外出就業制度的落實、對有意進修的收容人開放空中大學選修課程，都具有目的性與教化性，以較為揚棄過往僅強調的戒護管理與安全。管教人員的管理策略在自由裁量權的限縮以及獄政管理透明化的要求下，亦不再像以往的高壓統治，取而代之的是柔性溝通、循循善誘的管教方式。

（三）意涵：

該研究認為，監獄社會環境於早期以壟斷非法利益與權力治理象徵之桌面副文化，過渡到現今個人經濟環境決定的副文化，特別是受刑人階級的轉變、集體意識消融所演化的個人主體意識變遷下的認同矛盾，可以視為變遷的表徵。而監獄管理機制也受到影響而有所改變：從過往受刑人幹部與管教人員的委任共生治理，轉變為重視人權與法治觀念的人性化管理。

四、綜合評述

從以上兩篇研究可以發現，在過去 20 年以來，監獄的管理方式，以及

受刑人的監禁副文化，受到環境因素之影響，可能是外在人權團體或立法部門，有可能是一些政策更迭或受刑人的暴行等因素，讓監獄管理方式與受刑人的副文化，發生了質的轉變。如同 Crewe (2007) 所言的硬性權力改為軟性權力，抑或是任全鈞 (2018) 所指出的受刑人桌面副文化以及受刑人幹部與管教人員的委任共生之治理方式，已經消失或走向更佳人道的處遇。這些轉變，首先衝擊的是管教人員與受刑人的關係，其次的矯正目標的修正或改變。例如管教人員與受刑人的階級似乎不再那麼的嚴明分界、管教人員的管理方式強調人道、矯治，以及合刑罰之目的性，不再僅以消極的戒護管理或維持安全為足矣。更重要的是，這樣的發展對於未來的矯正發展，是否有所啓發或改進之學習之處？本文擬根據上述兩篇國內外針對監獄管教人員權力與受刑人副文化之轉變為參考框架，探究臺灣地區過去 20 年間受刑人對於監獄刑罰權力是否轉變之看法，特別以 2008 年司法院大法官會議做出的釋字第 653 號解釋為分界，探究在此之前與之後的管教人員執行刑罰之權力，是否有明顯的改變。

參、研究方法與限制

一、資料蒐集方法

為順利達成本研究之研究目的，本研究採取深度訪談法，於 2019 年底至 2020 年初針對 5 名來自不同監獄之無期徒刑、在監監禁至少 25 年之長期刑受刑人，進行深度訪談，以瞭解過去監獄管理的型態與風格，是否與當前的管理型態與風格不相一致，進一步釐清我國矯正人員的管理方式，是否從硬性權力轉變為軟性權力 (Crewe, 2007)。

本研究團隊每次訪談後均儘快將訪談錄音帶謄寫成逐字稿，並以訪談大綱檢視訪談內容是否有所疏漏。並輔以「研究摘記」記錄、整理重要發現、心得及省思，並檢視訪談方向與內容是否符合研究目的。

二、研究樣本與程序

本研究針對深度訪談部分，於接獲國立臺灣師範大學研究倫理審查委員會

同意後（同意函號 201905ES082），洽請法務部矯正署所擇定之重刑監獄，即東部、中部與南部等監獄，選擇 5 名無期徒刑且實際收容已逾 25 年之受刑人，進行本研究議題之深度訪談，以釐清過去 20 餘年來臺灣的獄政管理，是否從過去較為硬性的管理方式，轉變為較符合人性的軟性權力之管理型態。深度訪談之樣本來源，分配如表 1。

表 1：本研究深度訪談對象與分配表

機關名稱	無期徒刑受刑人
東部監獄	2
中部監獄	2
南部監獄	1
共計	5

資料來源：研究者編製。

研究團隊在進行訪談前，會先向該 3 座監獄的業務承辦人接洽，初步篩選出符合資格且有意願的受訪者，並在訪談前將預備訪談的資料透過監獄業務承辦人面交給受訪者，使其能先閱覽後決定接受訪問的意願以及事前有所準備。至訪談階段，向受訪者再次說明研究性質、目的、進行方式、研究倫理、研究參與者的權利等等要項，並允諾未來結案報告呈現以及文章發表時，不會呈現其背景資料，以防止其真實身份被辨識出來，並保障受訪後絕不會影響其陳報假釋之情況。經過上述說明後，若受訪者仍有意願，並可接受以錄音方式記錄訪談內容後，則與之簽訂「研究參與者知情同意書」，展開訪談。

表 2：本研究訪談大綱

三、測量工具與概念測量

本研究方法為深度訪談法，在訪談大綱的設計，根據文獻含括以下四面向，設計如下表 2：

構面	訪談內容
個人基本特性	性別、年齡、罪名、犯罪史、刑期、已服刑期、監禁史（在哪些監獄服刑過）
早期監獄管理狀況	1. 管理的方式 2. 管教與受刑人互動 3. 内外在影響
當前監獄管理狀況	1. 管理的方式 2. 管教與受刑人互動 3. 内外在影響
是否存在差異與轉變原因	1. 是否存在差異？（過去強調硬性權力，當今強調軟性權力） 2. 轉變原因為何？（法制變革、受刑人結構亦或是社會變遷？）

資料來源：研究者編製。

四、研究限制

本研究的研究限制如下：

首先，本研究的限制上，由於是採用質性的敘事研究，對於每位受訪者的監禁歷程，皆為獨一無二，且極為珍貴並需予尊重，惟其生命故事係建構的真實，並非完全真實，故無法類推概化至其他收容人，也無法作為其他收容人有關本議題的預測或推論，此為本研究限制一。

其次為受限於研究經費與人力的限制，樣本僅取東部、中部、南部各一監獄的收容人，因每位收容人的人生經驗皆不相同，且收容人要回溯近 20 年所經歷之事，難免產生記憶的更迭或錯置，且這 20 年間也會因管教上的差異性，導致對於價值觀念的落差，造成對於管教上的認同度產生不同，此為研究限制二。

再為因研究者長期服務於矯正機關，可能對訪談時產生先入為主觀念，雖有參加倫理專業課程訓練以避免落入過度主觀思考，且於訪談中也未提及自身身分，但仍可能於內容取材以及解釋產生偏頗，此為研究限制三。

本研究為初探性研究，文獻探討略有不足且較沒有嚴謹或完整研究架構鋪陳，未來的研究者應注意此類問題。

肆、深度訪談結果

本文係以訪談 5 名無期徒刑且實際收容已逾 20 年之受刑人，進行深度訪談，以釐清過去 20 餘年來臺灣的獄政管理，是否從過去較為硬性的管理方式，轉變為較符合人性的軟性權力之管理型態。獄政管理的改變可分為早期監獄管理狀況、當前監獄管理狀況、早期與現今管教人員與受刑人的關係差異及早期與現今管理方式差異等四部分，進行訪談。

一、受訪者基本資料

本研究接受訪談之 5 名受刑人（英文第一位 P 代表受刑人），其基本資料彙整表 3~5。

首先，受訪的受刑人年齡從 45 歲至 51 歲之間，教育程度為國中到高中肄業。兩位離婚，另三位為未婚（詳表 3）。

表 3：受訪者（受刑人）基本資料

代號	年齡	教育程度	家庭組成結構狀況
A	47	高中	未婚（母親、哥哥、姐姐）
B	51	高中肄業（在監空大畢業）	離婚（女兒）
C	48	高中肄業	未婚（母歿、哥哥、妹妹）
D	45	國中	未婚（母親、2 姐姐、弟弟）
E	49	國中	離婚（兒子）

其次，此次犯罪情況，所犯罪名均較為重大的暴力犯罪，如殺人、強盜與運輸毒品。所判刑期均為無期徒刑，而監禁的時間均逾 20 年，由於在監服刑期間逾 20 年，經歷 2008 年的釋字第 653 號解釋，才符合本研究之目的：了解監獄執行刑罰權力是否有所改變。5 位受訪者均稱未加入幫派，而服刑的地點為南部、中部與東部監獄，兼顧北中南區域平衡（詳表 4）。

表 4：本次犯罪情形

代號	罪名	刑期	年度	是否加入幫派	服刑地點
A	殺人	無期	88 年入	否	南部監獄
B	懲治盜匪	無期	86 年入	否	中部監獄
C	強盜	無期	87 年入	否	中部監獄
D	懲治盜匪	無期	87 年入	否	東部監獄
E	運輸毒品	無期	87 年入	否	東部監獄

在前科經驗，五位受訪者均有前科，有兩位自少年時期即有監禁紀錄，刑期從 9 年到 17 年不等。第一次犯罪即有重判 17 年的情況。而服刑的地點有少年輔育院、少年監獄、看守所與成人監獄（詳表 5）。

表 5：前科服刑經驗

代號	罪名	刑期	年度(第 1 次犯罪)	服刑地點
A	妨害公務		87 年(羈押)	臺南看守所
B	少年虞犯、傷害、竊盜	9 年	79~83 年	彰化少輔院、臺南監獄
C	強盜罪	17 年	79~85 年	臺中監獄(舊監跨新監)
D	殺未、槍、販、搶、竊、詐	8 年	80 年	新竹少年監獄
E	施用毒品	罰金	未入監	

二、早期監獄管理狀況為何？

1、以前的監獄，法律規範似乎比較不嚴格，例如假釋是三分之一的門檻，但相對地，管理很嚴格，比較權威，管理人員說的就算。同時，管理人員會有或指使受刑人幹部虐囚的情事發生，不重視人權。但由於管理比較嚴格，感覺受刑人互相打架的情況比較少，因為管理階層也會壓制，反而是受刑人間會有互相幫忙的情況。由於監獄的管理嚴格，外界也比較不會關心，所以受刑人似乎會培養出較為堅毅、忍耐的服刑態度。

裡面封閉，外面比較不會進來，就比較像是外傳的黑監，比較不會申訴；就是權威，有問題自己化解。(PA-1081122)

以前法律訂得比較不嚴格，以前控制的比較嚴格，就是說好很多事情我可以承受下來；以前會比較忍耐，就是說以前的人會比較有那種習得無助感，因為你就是一直這樣教育他，他就會有一種習得無助，就是說反正講了都沒用，然後大家就一直逼，要逼我多久我是不知道，大家比較憂愁滿面。(PB-1081129)

那人權的話，以前的人不一樣，以前很多人都沒有讀過書、教育水準不高，所以比較不會去注重這個部分；…，以前的話資訊比較不會像現在這樣發達，以前的電視的話也沒有像現在那麼多台，所以不會造成社會人士的厭倦或是關注治安狀況。(PC-1081129)

以刑期的部分，民國 97 年以前對受刑人的判刑是屬於比較寬鬆的。以監獄管理的角度來看比較嚴格。當時還會打受刑人。比如說遇到一些事情的時候，主管自

己會去打犯人、那犯人自己也會去打犯人。事情都是主管說了算，比較沒有什麼反應意見的機會，不敢跟主管說我要怎樣，覺得不合理的話，也是忍氣吞聲（PD-1090320）

2、早期監所充滿著神秘的面紗、不透明、不為外人所知，監獄管理受到外在的監督與干預較少，如果有介入的話，也是官官相護，因為監獄都做表面功夫，事前都安排好了，外界無法窺視和調查，所以受刑人的意見不會有外界聽到或關注。

外面單位幾乎不會進來，監察院也不會來理會；以前沒有監督，扣分比較多。（PA-1081122）

不透明嘛，那不透明的時候，你像十幾年前，如果有網路的話，就沒辦法影響了，就是因為他沒有辦法傳遞，現在大家都知道他在騙人，以前因為被這個牢籠關著，我最大我是王，跟外面是完全隔絕的，外面要知道裡面的東西幾乎是沒有辦法的；以前監獄的管理受到外在的監督少，有介入的話也會官官相護，變成沒有什麼影響。（PB-1081129）

在以前的時候一些社會人士是把受刑人貼上比較封閉，他們比較不會去關心，除非是受刑人的家屬，不然基本上他們不太會去關心，因為你們這些人就是所謂的作奸犯科的人，所以基本上他們不會去把一些重心什麼的放在關心你這部分。（PC-1081129）

一些外部監督的力量沒辦法進到監所裡面，因為監獄都是做表面的，事前都已經安排好了。監獄已經都事先說好了，外部的監督力量很難進到監獄裡面來，那同學的意見也都很難表達，早期是比較中央集權或是比較獨裁這樣，所以當時比較難關。（PD-1090320）

之前好像對人權比較不會注重，不會有來幫忙講話的；以前監獄阿、軍隊阿，都是封閉的阿，所以就算死掉也沒有人知道，以前工地死人監獄死人都私下解決就好了。（PE-1090320）

3、監獄當局的管理就是高壓，在封閉的世界裡，管教人員就像是王，尤其是機關首長，如果首長正派，機關同仁就相對比較正派；如果不正派，部屬就不正派。高壓的管理方式，就是動不動就辦違規或扣分，由於辦違規

或扣分會影響操行成績，連帶假釋等權益都受到影響，所以就安分一點，不要亂表達意見。

差很多啦，機關就是高壓政策，被誤解誤會無從辯解，動不動就辦違規或扣分，秩序上要求嚴格，就算認錯人也是處分，無從表達自己的意見；比較不會申訴（PA-1081122）

有些機關人家說山高皇帝遠，尤其這裡又是個封閉的世界，四周都被圍牆圍起來，我就是王。在我待過的所有監獄裡面，台中最好、最民主，像台南就不民主，那是以前啦！民國79年的時候我在那裡。（PB-1081129）

最主要的部分是典獄長，人家說上梁不正下梁歪，如果典獄長比較正派沒有在吃什麼的話，那旁邊的人敢嗎？就算敢的話他們也會很收敛，…，那典獄長如果不注重這個部分的話就隨便了，一樣意思，他也一樣是人，如果我做典獄長的話我也是這個樣子，所以說都是典獄長的關係。（PC-1081129）

典獄長、戒護科長跟主管，都會影響整個監所對於同學的管理，…。我個人是覺得吃的好不好主要是看主管有沒有要改變，如果說主管不改變的話也沒辦法。機關特性的話那個時候比較嚴格。職員的操守也是還可以。（PD-1090320）

4、功獎與懲罰都是固定的、給有頭有臉的、要花錢買的，比較不公平。有時候，有些功獎是主管負責的，有花錢打點的、雜役自己人的以及上面交辦的，都屬於安全或保障名單；然而，有些功獎，有時候主管也無能為力，雖然監獄是一個封閉環境，但有關係的人能是有能力予取予求，獲得好處。有些敢拿的主管，就是花錢打點，花錢買照顧，以尋求服刑特權。

功獎或是懲罰那是固定的，看是參加什麼活動就可以獲得；有固定的加分名額；比較有知名度的受刑人反而比較照顧其他受刑人。（PA-1081122）

早期懲處獎勵……有頭有臉的，就是說有特殊（特殊人物）你要什麼獎勵都比較多，像比較弱勢的要什麼都不用講，包括像是接見或是打一次電話都沒有，講難聽一點主管也無能為力，畢竟還是要靠那些有頭有臉的來控制這些人；在這個環境裡面有影響力的人，就是說他會有一方面他可以但是其他人不可以；早期懲罰比較多；有影響力的人在幫忙主管，畢竟一個主管沒辦法管理這麼多人，以前要透過他去跟主管溝通；早期的時候見主管都要透過幹部。（PB-1081129）

…，以前舊監的時候是屬於比較黑暗的，暗到那個時候我們有一個政風室主任以前也在這裡做，但那個時候就是上至大頭、下至小頭，全部都在吃，那個時候他自己也都知道。是最黑暗的時間點，…工場主管你如果敢吃，他會巧立名目，…，一年三大節或是每個月還是什麼時候就要塞。…，因為以前的管理制度比較沒有像現在這麼重視人權；早期有一些比較黑暗的管教人員，要有特定人士幫你牽線，透過特定的幹部，去透過外面的親友來進行牽線，那你下班我就請你去喝酒什麼，隔天你就會來跟我約談了，那我也會跟家裡面的人來說，一個月要帶你去喝一次或兩次，那錢一樣也是要塞，固定3,000、5,000孝敬他，那我在裡面是不是就比較好過了，以前那黑暗時期的時候是明買明賣；以前的話大部分都是這樣，都會照顧特定的人，都是按照關係或是你有沒有送錢的方式。（PC-1081129）

以早期來說，當時對受刑人的獎懲比較不公平。因為當時主管給獎勵都是給他身邊指派的一些人，把獎勵給自己身邊的人，主管沒有給底下的人一個機會，都是給底下替主管做事的人拿到獎勵。比較多雜役或公差，這些幫工場主管做事的人拿到獎勵。早期對於受刑人辦違規、扣分還算公平，不要出事情就好。獎勵不公平，但是懲罰的話，雖然也有些是自己做錯，但是有一部分是被逼到了才會去做錯的。（PD-1090320）

5、早期沒什麼教化活動，雖然有申訴管道，但是沒有用，如有申訴主管就會先攔查，並且私底下處理，而有背景關係的相對生活上會較好，收容人報告事情也要先向雜役（幹部）或房長報告。如果投訴，幹部或主管不知道，就會被整肅。

違規有事情才會處理；沒有什麼教化活動。（PA-1081122）

早期沒有申訴管道。意見箱好像是民國97、98年那個時候才開始的；…，以前要申訴的時候，息事寧人嘛，不管哪一個地方都是這樣，私人企業也是這樣公家機關也是這樣，能用說的就用說的，沒有辦法用講的就弄掉；早期不太相信主管，因為主管有時候還是要靠一些有影響力的人，來控制這裡，我雖然不滿意你們的某些行為，但是我需要靠你們；指令就服從啊，就無助了嘛。就沒意見了怎麼樣都隨便你了。從深層意識裡面不相信；在管理上，像是伙食上、申訴也是，意見箱在那裡，但是幹部會把他們攔下來，主管不知道，因為他不是投訴主管，他是投訴幹部。所以就把它弄掉，所以主管不知道，但是是主管

倒楣…監督不周嘛，但是主管不知道，幹部知道就會說，有人投訴，就會開始整治。
(PB-1081129)

早期的話是連投訴都沒有用；申訴管道是有啦。機會就一半一半。案件被私底下處理掉就要看會不會牽涉到比較敏感的事情。…，如果你去投訴的話，除非你後面的靠山很大，如果不是這樣的話你都會留下紀錄，那如果你去其他監所的話，別人你看這個人就是經常在投訴的人，如果沒有貼你標籤的話我才輸你，不然你的背後靠山就是要很大，要的話就盡量來，不然就都不要，就是這樣而已；最好就是不要講到在我裡面發生的事情，如果是跟我有關係的，我就想方設法地把它私底下處理掉。(PC-1081129)

早期申訴跟告監獄都沒有。那時候有事情，通常要先跟房長報告，然後房長再往上報告，工場也是這樣子，以前的習俗就是說怕你去亂說什麼的；在 00 監獄，沒有人申訴，那邊的生活就很平靜很平順這樣子，也不想去亂講，因為已經被判無期了，多說話多麻煩而已，而且又離家這麼遠。那時候…因為到後面比較熟了之後，要講事情就跟幹部講一下就可以了。還是要透過幹部去跟主管報告事情。(PE-1090320)

三、當前監獄管理狀況為何？

1、現因一罪一罰、三振法案、撤銷假釋等，刑期越來越長，假釋越來越嚴格，未來沒有希望，但是監獄的管理、刑事政策越來越人道。治安以及輿論問題對政策影響很大，且長刑期的在級別以及分數上較為嚴格，導致處遇容易跟社會脫節。

改為一罪一罰刑期長，還有三振法案跟撤銷假釋的，無期殘刑的要執行 25 年，未來沒有希望，高雄監獄那 6 個就是沒有希望的…受到嚴格影響，不過目前我遇到的這種類型還是很守規矩。(PA-1081122)

民眾因為從輿論上吸收到各方面，包括我、同學們都覺得社會的感覺就是希望把我們關到死；現在越來越透明的時候，就是當可以投訴跟申訴的管道越來越多的時候，他很多事情不管有沒有道理，能夠反省的人就變得不是很多。(PB-1081129)

以刑期的部分，97年以後由於三振、一罪一罰的實施就比較嚴格。但是監獄的管理、刑事政策越來越人道。在生活照顧方面，只要有同學生病就馬上處理。在技能訓練方面一些排考證照的課程，現在的生活管理、刑事政策現在對同學比較好，那戒護管理方面比較人道化，現在比較會聽你說理由，也不會打受刑人。主管也比較有耐心，長官們聽完同學的意見後，會給出善意的回應。外面社會的治安狀況並不會影響監所的管理，但是卻會影響到假釋的核准率；現在變成越判越重，監獄就不好管理了。（PD-1090320）

以前是一個月可以打一次電話，然後回來這邊就沒有了，而且那時候還是四級。像我就拿了七年七個月的時間才升到三級，三級才可以寫信、通信這樣子，我是覺得像我們刑期這麼長的，應該是…在分數方面應該是要一些福利要比較放鬆一點。像四級不能看電視，已經快跟社會脫節了還不給看電視，就不合理。（PE-1090320）

2、現因監察院的介入關心、大法官的釋字，以及名人入監後，讓外界多了注意，另像是記者以及網路的普及，讓內部聲音加速傳遞，對於管理以及人權有了改善。

監察院會來關心介入，會接受陳情，大察監獄事件發生後，大家更關心監獄狀況；司法院會來解釋，現在比較柔性勸導；大法官的解釋，以及學者來監內研究，都會有幫助。（PA-1081122）

最近這幾年的話是因為有比較大人物例如阿扁進來關了，他們進來關了之後，社會人士才漸漸會去關心裡面的狀況，那也會帶動，一定也會帶動，不能說大小差太多，那也是有牽涉到人權，所以一定是有進步的，那現在因為電視、報紙、收音機都已經開放了，每個犯人都會去看；現在大家電視每天都在看，那像現在這麼進步了就算是裡面管理人員好了，如果你亂來或是怎麼樣的，如果有機會會客的話我就一定向外面反應。（PC-1081129）

現在監察委員常常來監獄視察，他們來也都是做表面的。民意代表或人權團體都一樣做表面的。外部監督沒有效果。這十幾年來監獄會改變很多，其實大多數都是從裡面放出去的消息。就是裡面的人透過外面的管道，把消息跟外面的人說，然後散播出去，然後當外面社會注意到這些消息之後，裡面才會改變。但是如果他們直接來督導或查看的話，其實也沒辦法改變什麼，而是要透

過裡面的人把真實的監獄狀況反應出去，監獄才會改變。(PD-1090320)

現在對人權好像比較注重一點，現在像我們工場有一個平反的，他們也是很積極的在幫他。不曉得是開槍還怎樣，就都還有在幫他弄。就是協會都有寫信好像要平反，就是那些證據好像有出入，子彈不一樣，那之前就把他判下去。但是現在不會，像是前幾年流感，工場感染了將近一半，媒體就進來報了。現在比較透明化了一點。對我們受刑人是比較好，因為有什麼事情可以讓外面知道。

監獄就不能亂來，就比較會注意到一些處理的權益跟品質。之前那時候周刊那個會寫，就是針對裡面的一些事情…應該也是出去的人去跟他(報刊)說的。(PE-1090320)

3、監獄當局的管理較為柔性以及勸導為主，生活環境提升改善，但因長刑期問題，經濟以及家庭支持是最大問題，管理部分南北仍有嚴格寬鬆的差異。

就算有一些缺點也是柔性勸導，受到不公平對待可以申訴。(PA-1081122)

可能是臺中離市區比較近，可能是這邊比較進步還是這邊在轉型，這邊轉型比較快。尤其是我們偉大的陳水扁總統來這邊關，原本是 1、3、5 才洗熱水，他來以後每天洗熱水；現在比較民主，一隻牛被打也是會慢慢往前走的，不會說都不走，時代就是這樣，你不跟著改變不行，你不跟著走不行啦。監所也是一樣人也是一樣…不改變就等著出狀況，打死人啦、奪槍逃獄啦，這種狀況就會出現，這就是因為你沒有進步。(PB-1081129)

現在每一個人的刑期都很長，每一個人都要至少 10 幾 20 年以上，所以在花錢的部分已經沒有那麼豁達了，大家都縮起來，大部分的同学大部分都一個月 3,000 元或是 2,000 元左右，有的是一個月 1,000 元左右，畢竟大家的心情都很差，哪有那麼多錢？…，那些長刑期的你不覺得他們關得很可憐嗎，我本身自己就有遇過了，我一條毛巾掛了四五十天，洗臉的毛巾喔，我沒辦法再繼續擰毛巾，已經破掉了，我身體洗好的話我只能捏著這樣子慢慢擦，這個狀況我也有遇過，所以經濟是影響最直接的。(PC-1081129)

北監的戒護管理不會很嚴格，南監很嚴格，要進房前 20 公尺踢正步。因為南監很容易對受刑人扣分、處罰、禁坐、辦違規，在臺南監獄要報請假釋很困難，在南監是因為我藏香菸被發現，當時只要在房間內抽菸被看到就馬上扣分了。監獄管

理比較嚴格或比較寬鬆，對於要報請假釋都一樣。報請假釋的標準在哪一個監獄都一樣；監獄管理的嚴格或寬鬆程度、主官的想法，會影響到監獄的管理，就現在而言，到哪個監獄，管理上應該都差不多，但相較起來，南部比較嚴格、北部比較寬鬆，中部好像還好。（PD-1090320）

4、功獎與懲罰都很公平，就算名人也一樣，網路時代帶動人權提升，就算有不服也有管道可以發聲，惟仍希望增加教化活動以獲取獎狀機會。

很少參加活動或比賽，就沒什麼獲獎；打分數都很公平，如果有參加比賽就有獲獎，懲罰也很公平，就算「名人」也是甘願做，也比較照顧其他受刑人。（PA-1081122）

現在主管都很清楚，包括股長也是都很清楚，有什麼事情都直接找股長，越來越透明。股長說找主管沒有用就直接來找我。股長在這裡待很久，他在這裡也一直在調整；網路帶動這個時代一直在變。（PB-1081129）

你看像早期就好，早期每個工場都有一個幼幹，都是準備給我們工場主管吃東西…主管什麼有的沒的水果也都準備給他吃，每個主管都吃；但是後來這十幾年你看可以說很多工場的主管都不敢吃了，如果吃了的話那是不是代表你跟他有什麼關係，不然怎麼吃其他同學的東西？…，十幾年前我都還有發生事情，但是比較少，人權是這十幾年來漸漸有在進步；功獎的部分現在是比較少，因為人權意識抬頭等種種因素，這個有影響。還有就是想要吃的或是想要貪污的，他也都越來越不敢了，現在的資訊或是人權什麼的都一直在抬頭，就算真的敢的主管，他如果沒有相當相當的有把握，他也是不敢。（PC-1081129）

近期主管對於同學的違規、扣分，比較公平了，現在比較會去了解實際狀況，所以即便有違規，同學也會覺得比較心服口服，會去深入瞭解背後的原因。主管對同學的加分是公平的，但是如果是獎狀的話，因為每個監所的政策不一樣，所以我覺得相對不公平。因為現在監所的話，如果要發獎狀，就必須要透過一些才藝或運動比賽，像是畫圖、書法、桌球比賽等等，但是我的意思是說，再怎麼辦比賽也都是那幾種比賽。造成會這幾種活動的同學，每年都固定參加拿獎狀，不會的就都沒有拿到獎狀，都沒有擴大實施。現在主管在整潔秩序或是教化輔導方面這方面的獎狀，比較公平了。要有得獎才會給你獎狀。現在主管有依法行政，對同學的管理或處遇，有強調要依法管理，或是依照法定程序；

那申訴的部分，主管會依照法定程序給你陳情、提意見書，所以現在都會把你們的意見反映上去。

不會像之前叫雜役把意見都私底下處理掉，現在如果提申訴的話，雜役會叫去水房關心一下，他會說提申訴有沒有用而已，但是不會去叫我們不要提申訴。如果堅持要提申訴，還是會讓提申訴。(PD-1090320)

現在是比較少這種狀況，現在有什麼事情就直接跟主管報告。現在比較人性化了。有的就是亂說就亂說，比較不會怎麼樣。現在要跟主管報告，不要透過幹部；自己改變那麼多，監獄在分數跟錢沒有依照比例回饋給我這麼多，因為我在才藝班可以說是…像是之前我可以說真的是（為花燈）付出蠻多的，大型的我真的可以說是做最久的，就是都盡心盡力去做，相對地說要報假釋…我一直想不通說我很努力，可是我覺得我時間到了要報假釋，竟然沒有通過，我就搞不懂這到底是？那像我這段期間獎狀我拿了…每年都有花燈比賽啊，也都拿了十幾張，那這些獎狀都呈上去，也都沒什麼用。(PE-1090320)

5、現在申訴皆依規定陳報，不會有所隱瞞，也不會因此影響假釋，且因監視器的設立，能清楚還原事實的真相。

有違規就比照規定辦理，活動比較多，可以拿到獎狀，陳報假釋看不到盡頭，就算可以申訴也是都敗訴。(PA-1081122)

現在申訴就不敢弄掉，我們科長很開明，你敢做這種事情馬上就處理你了。包括你是底下想要怎樣，他馬上就處理，我們這個科長也是老監獄了，你騙不過他，想要私底下有的沒的，你瞞不過他，他調整的很快；因為有監視器，什麼人隱瞞什麼人倒大楣。這個監視器也是帶動整個監所的程序正義，就是保護你們也保護我們。但還是回到那句話，大部分還是受刑人在搞怪。我是覺得還是要教育啦，教育受刑人久而久之就會教化。(PB-1081129)

那現在跟之前已經不一樣了，以這近期 10 幾 20 年來說已經有很多的進步了，但是還是有改善的空間，但是沒有像之前黑暗成這樣；現在的話投訴是稍微有效果、有一些影響，但是你必須要簽名才有用，不能說隨便寫一寫就給他投出去了，因為那張就變成是是不負責，那現在如果你只要敢記名的話，不管怎麼樣上面就會先來查，所以整體人權意識抬頭。(PC-1081129)

像現在的話同學如果要提申訴，主管也會給你提申訴，然後如果你還是堅持要提的話，主管就上去開會。（PD-1090320）

現在好像很多申訴跟告監獄。現在我看性侵的就很喜歡去用那些有的沒的。因為現在比較有數位化，現在要亂說話是沒辦法的，監視器都會拍起來。

現在[申訴]管道好像比較多，我看舍房外面有一張單子說什麼可以申訴怎樣的，比較有在宣導、重視這個問題。宣導不成硬要告的就讓他告，現在也是會「處理」啦，只是會跟你講個話，看你的問題在哪，現在比較會尊重你。（PE-1090320）

6、現代監視器的設置，以還原事情經過，不會人云亦云；管教人員年輕化與人性化的管理，素質相對提升，再加上執法正當性足夠，包含陳報假釋與雜役遴選等，都讓收容人信服。

同房的提出書面的申訴，打行政訴訟程序，除非監委來調查的就會叫出去問，假釋時會有假審委員面談，申訴提出行政訴訟，只是都敗訴；陳報假釋沒有所謂的標準，雜役的遴選有標準。（PA-1081122）

監視器對我們雙方面都有利，對你們有利對我們也有利，你想要佔我便宜，請看監視器。我想要誣賴你，你有沒有打人家，調監視器一看都知道，所以對你們有利，保護你們也保護我們；我相信時代的演變、加上科技再加上矯正署一些教育都會調整，矯正署也都會調整，越來越多的年輕人，像我們主管40多歲的人，就很人性化的在管理，矯正人員素質也有在提升。（PB-1081129）

現在監獄的執法正當性夠，讓同學們信服，有一個正當的理由來管理同學，比較不會以前這樣用一些較不正當的方式來管理了。（PD-1090320）

現在有監視器，如果兩個人打架，主管想要維護一方也沒辦法，你就是出手了嘛，沒辦法睜眼說瞎話。主管也是會有一點點袒護的情形。像這個情形一直都有啦。因為有些會幫幹部做事情，所以這問題一定會存在的。現在幹部比較沒有那種影響力了，因為時代在變，…，現在也是因為人權的高漲，每一個人人都比較會表達自己的意見，所以今天他覺得不爽要告或是要投訴，我們監獄能處理就處理，不能處理就還是要讓他告啊。現在人權高漲，就比較不會這個樣子。現在根本就不需要，你想到什麼意見，就直接跟主管說就好。那你跟

主管說的時候，主管的表情還是說他會不會跟你說這種事情你也在問我。（PE-1090320）

四、早期與當前管教人員與受刑人的關係差異為何？

1、早期對管理人員充滿畏懼、不信任，關係緊繃，階級差異明顯，但卻也跟管理人員情感較緊密。

2、當前較平和，好溝通，充滿幸福感，管理人員素質較好，溝通管道順暢，管理人員與容人也保持一定距離，公事公辦。

3、早期受刑人與管教人員之間的關係比較緊密，比較會有情感交流。但當前比較疏離，因為現在的申訴管道那麼多，管教人員會跟受刑人保持距離。

早期執行關係比較緊繃，很擔心被處罰，比較不相信主管，不然就像老鼠遇到貓，比較畏懼；現在關係比較平和，比較親和（PA-1081122）

當前的受刑人比較有幸福感，因為監方也一直在調整管理政策，雖然也是要一直應付申訴，每次打開意見箱，也還是要處理，不管你有沒有道理，你就是要處理，簡單講就是抒發心情的管道。我們管理員跟受刑人之間的關係，改變很多，以前光是主管就跟我們距離很遠了；以前的階級比較明顯，現在比較沒有了（PB-1081129）

矯正人員的素質改變也是有差，以前來說有很多人是在領薪水混日子的，但是你看現在有人敢這樣嗎，就算有的話他也會懂得收斂，不敢那麼誇張，那裡面的管理員也是一樣要貪污要吃什麼的他現在都不敢了，因為他會去想，現在這個大環境已經不是以前，以前是說連最大的都已經在貪污了，那我為什麼不貪污，那如果我們沒有貪污的話我會被排擠，那種大環境之下就是這個樣子，但是現在已經不一樣了；現在這個主管跟再上去那一個比素質真的很好，我們說的很讚。很好溝通，而且說話很正氣，…；現在普遍來說素質都比以前還要好了，…；管理人員早期跟現在來說很大的不同就是素質有提升。那素質提升的話就比較不敢說像之前這個樣子都會亂來或是怎樣之類的，那麼早期的話是因為大環境不好所以沒有辦法，那現在在大環境的話也不允許讓你像之前這個樣子了，太透明了。（PC-1081129）

早期受刑人與管教人員之間的關係比較緊密，早期比較會有這種情感的交流。現在比較疏離，因為現在的申訴管道那麼多，執法人員現在會跟我們保持一定的距離，會擔心跟同學關係太緊密會被其他人投書，…。現在主管跟同學的關係比較疏離了，但是在處事態度及公平性方面，都變得比以前更加符合法律程序或更加公平，變得比較一視同仁，現在也不會因為你的權勢高低，或是貧窮、富貴，而有所差別待遇。(PD-1090320)

以前在工場，像在大工場就比較少接觸主管。…。現在主管，因為我在才藝班人很少，相處模式也都不錯，有時候我們在作業的時候，他們多少都會跟我們聊天。以前的[主管]比較少接觸也比較有威嚴一點。現在的比較不會，現在跟你們的相處比較和諧，他也會比較常來看你。如果是以前的就比較會坐在那邊看。就那邊巡一巡，然後也沒人敢跟他接觸。(PE-1090320)

五、早期與當前管理方式有無差異？差異為何？

1、早期管理較為高壓，資深管理人員用高壓手段，管理方式較無公信力，容易因階級、背景產生不公平。

2、當前管理較為柔性勸導，年輕管理人員較能溝通，透明、人性化的管理，監視器的設置讓處遇透明化。

早期比較高壓，舍房有人講話可能就亂槍打鳥；現在因為刑期越判越長，比較柔性勸導。(PA-1081122)

那時候比較高壓，像是我們說的秋後算帳啦，白色恐怖也好黑色恐怖也好，一個主管要對100個，…。到最後還是要以夷制夷，就是用犯人去管犯人；現在可信度比較高，因為不敢跟你亂講話，人家會反應，現在比較柔性，比較可以溝通；以前是說說的話聽聽就好，做是他們在做，聽聽就好。[現在]每個舍房、每個角落都有攝影機的時候，一切都很透明，當一切都很透明的時候，[有事情時]調攝影機就好，一目了然。(PB-1081129)

早期的管理方式就是不管好壞，主管跟雜役他們說了算。以前比較難關，有話也不能說，現在不會了。現在只要你沒有做錯什麼，別人就不會找你麻煩了，但是早期是就算你沒有怎樣，別人也是會來找你麻煩，有時候看你不順眼

也有。現在比較講求人權，生活跟醫療照顧、飲食部分有改進，水質的部分呢有變好，各項生活處遇措施都相對提升了，在舍房裡面的用水用電呢，比較起來更寬鬆。（PD-1090320）

在澎湖那時候主管比較嚴格，可能是那個時代的年紀都比較大，現在都比較年輕的，他們都剛進來沒多久，比較不懂。那時候年紀比較大的都不講話，他瞪你一眼你就完了。早期跟現在的管理方式，現在比較…人情化，比較常用勸導的方式，比較鬆的方式，有點差別。因為現在都是新進的主管，都很年輕，好像比較不像以前留下的傳統，以前講話就是用罵的，用恐嚇的方式說你幾號你幾號，要給你開單還是怎樣。我是覺得現在的主管比較年輕，他會說麻煩小聲一點，口氣會比較好，以前的甚至會說垃圾話、用罵的。以前的主管…水準好像沒有那麼高。監獄管理的變化，從以前比較嚴格、比較不講人權，到現在這樣，比較人性化的管理，不像以前很制式，現在都會跟你溝通，比較尊重你的意思，真的溝通不了，才會走行政方面，自己處理。（PE-1090320）

綜合上述受訪者訪談意見，可以發現早期與晚近監獄執行刑罰權力的方式，有以下幾點顯著之差異（詳表 6）：

表 6：早期與當前監獄管理與刑罰執行之差異分析

面向	早期監獄管理與執行	當前監獄管理與執行
管理方式	很嚴格、壓制與高壓，管理人員說了算，不重視人權，以力服人，不是以法或以德服人。	柔性訴求，以勸導、溝通方式進行管理，另外也訴求公開、透明與人道的管理方式。
違規機制	由於違規或扣分會影響操行成績，連帶影響假釋權益，因此安分一些，不要亂表達意見。	違規從過去限縮受刑人表示意見權，逐步改為中性、不濫權之機制，甚至會給與獎勵，尋求功過相抵之機會。
申訴管道	比較不會申訴，要申訴，先經過場舍幹部私下處理，無法親近管理人員表達要申訴。申訴案件少，即使有申訴者，會秋後算賬。	申訴都比照規定陳報，不會所有隱瞞，也不會影響假釋或被秋後算賬。
外界關注	外界比較不會關心監獄發生什麼事情，所以受刑人之意見不會受到外界聽聞獲重視。	現因監察院、大法官解釋文以及名人入監後，外界對於監獄管理較為重視與關注。
假釋核准	法規範較不嚴格，假釋三分之一的條件，比較容易通過。	一罪一罰、三振法案與假釋審查條件嚴格，假釋越來越不容易通過。

面向	早期監獄管理與執行	當前監獄管理與執行
教化活動	比較沒有教化活動，生活作息較為固定呆板。	教化活動增加很多，有動態也有靜態的。
記功獎懲	功獎是固定的。功就是給有頭有臉、花錢買通、上級交辦以及有特殊關係與交情（例如服務員與自治幹部）的受刑人；過當然就是給一些主管不喜歡或場舍內調皮搗蛋之受刑人。	功獎和懲罰都很公平，就算名人也是一樣，管教人員會去了解功獎或懲罰之實際狀況後，依據規定辦理，讓受刑人心服口服。
弊端發生	官官相護，監獄都是做表面功夫。	現在網路與媒體的普及，發生弊端，外界馬上知道，難以隱匿。
服刑態度	培養出堅毅的服刑態度，同學間會互相幫忙，彼此支持撐過難關。	強調人權與個人自由，同學間比較難以培養出堅毅或相護扶持的情感。
人員素質	素質很差，會吃會貪，較沒有法律與專業素養。	素質好，較能溝通，法律與專業條件較以前佳。
科技輔助	沒有監視器，發生糾紛，各執一詞，容易形成打架鬥毆。	監視器設立，能還原事實真相，減少紛爭。
管教與受刑人關係	比較緊密，比較有情感交流，互信基礎高。	比較疏離，比較會猜忌，管教人員會跟受刑人保持距離。

註：本研究彙整。

伍、結論與建議

一、討論

1990年代，根據學者 Crewe (2007) 的研究，英國矯正人員的執行刑罰權力，從硬性權力，轉變為軟性權力，其原因與監獄發生暴動後，人權團體與立法部門要求監獄當局進行大規模的改革有關，例如矯正的目的從強調戒護管理與安全維持，轉變為改善與矯治、復歸社會。管理方式，也從原本高壓、濫權的方式，改為恩威並濟的蘿蔔與棍棒管理模式。然而，從受刑人的角度觀之，這樣強調人權、著重人性化的管理方式，其實充斥著更多檯面下的操作，例如管教人員與受刑人的界線更加不明確、管教人員會用醫療名義對受刑人的違規或失序行為進行“治療”，監獄管理似乎更加隱密、無形、不透明和“高效”（反諷迎合社會的期待）。

反觀臺灣的監獄管理，從任全鈞（2018）的研究得知，早期因為人力、物力與資源之不足，再加上政府不重視獄政，形成監獄是一個封閉社會，管理階層已高壓威權的方式，結合受刑人幹部管理，成功的控制監獄穩定囚情。晚近，則因為人道處遇與人權觀念的衝擊與介入，讓監獄當局改變人道處遇以及重視程序正義的方式，管理與教化受刑人。

從文獻探討與本研究結果得知，英國學者 Crewe（2007）的研究發現，上世紀 90 年代為英國監獄執法與管理權力的轉變時期，亦即從硬性權力轉變為軟性權力；而本土研究任全鈞（2018）的研究則發現，同一時間，臺灣監獄的管教權力，從封閉邁向人性化的啓程。而本研究則發現，大法官會議釋字的介入，對於監所收容人權利的高舉，真正開啓了監獄管理與執法型態的大轉變。其中，與英國監獄制度相似的，早期在尚未轉變前，監獄管理與執行，都是強調高壓、濫權以及嚴明的階級之分。然而進入晚近時期，管理方式則走向開明、柔性溝通以及勸導之方式，管理階層與受刑人間的階級產生鬆動。

相類似地，早期管理階層也都會以控制物質、娛樂或是處遇的方式，成功控制受刑人的行為，以贏得囚情之穩定，但隨著人權議題的介入，監獄管理不善導致監獄發生暴行事件後，管理階層強調明文規定以及程序正義的方式，進行受刑人之管理以及權利的維持，監獄的執行刑罰目標，也從戒護管理與維持囚情安定，轉變為改善與矯治受刑人（Liebling, 2004）。只是，英國未曾使用以夷制夷、管理階層與受刑人幹部共同管理受刑人的方式，臺灣卻逐步揚棄了這種形塑恐怖平衡的管理方式。

最後，管教人員與受刑人之關係，也從過去比較緊密、有情感的關係，改為較為疏離、猜忌、容易相互興訟的保持距離關係。如同 Crewe（2007）的發現，許多懲罰會運用治療、處遇的巧立名目進行之，造成受刑人認為晚近的管理人員之管理是會耍心機的、不知界線在哪的。而臺灣則變成是管教人員不知哪一種方式或手段，侵害到受刑人之權益，進而成為興訟之標的（林財發，2017）。導致管教人員與受刑人間的情感，未能如早期般之緊密，這是權力轉變、重視人道處遇所始料未及的結果。

二、建議

早期因高壓管理影響，導致監獄機關封閉無法受到外界監督，執行權力上的不對等，產生許多不平之聲。自從 2008 年司法院大法官做成釋字第 653 號後，社會大眾開始關注獄政議題，提升收容人權利以及生活處遇品質，對於人權的提升以及輔導教化，已達一定助益。然而面對此一管教權力轉型、收容人權益高漲的時代，以下有幾點建議提供矯正當局與管教人員參考：

（一）與時俱進提升管教人員的專業：

矯正或管教人員，應隨著刑事政策潮流以及監所法規之修訂，與時俱進，以法規修正、參考部分，如新修正之監獄行刑法、羈押法等，皆有參考公民與政治權利國際公約、聯合國在監人處遇最低標準規則等制定，故設計相關專業課程，以提升法治專業及人權觀念，且因早期權力上的不對等，對於申訴管道的限制，也因法規修正而受到重視，建議提供司法人員強化法治專業知識、輔導技能並提升管理能力，落實矯正處遇專業化之目的。

（二）引進專業教輔人員入監：

鑑於當前收容人權益高漲，傳統動不動就要辦違規的時代已經過去，應該仿照英國，移請專業的輔導人員，協助輔導，緩和因為辦違規所衍生的管教人員與受刑人對立之情況。

（三）強調行政處分過程的程序正義：

過去監所處理各種處分，經常是封閉的、高壓的、極權的、官官相護與黑箱作業，為人所詬病；根據國外研究指出，管教人員要贏得受刑人的信任感，程序正義扮演重要角色 (Jackson et al., 2010)。因此，管教人員在做成任何行政處分前，應該要給予受刑人表達意見的權利，以及做成處分時的中立、尊重與公平之態度，已贏得受刑人心悅誠服的接受。

（四）引進科技工具協助刑罰執行：

本研究發現，受刑人對於監視器的裝設，甚為肯定，因為監視器可以

還原事實的經過與真相，釐清相關的糾紛。無獨有偶的，警用密錄器事實上也可以協助矯正人員執法時釐清事實的真相與釐清糾紛，讓矯正人員的執法更具正當性與合法性 (legitimacy)。因此，除了引進錄影監視器協助矯正工作外，其他的科技輔助工具，應可適時引進協助矯正人員執行公權力，例如矯正署現正致力推動智慧監獄，欲運用數位化科技進行矯正機關管理（如「智慧監控系統」即時監看、中控門人臉辨識系統、電子簽巡系統、檢物 X 光機等）規劃，除期望提升監控品質增進戒護安全外，並達到簡化業務程序提升行政效率之效益。

參考資料

一、中文資料

- 任全鈞 (2018)，過去 20 年臺灣監獄社會變化之研究，犯罪與刑事司法研究，29，1-30。
- 法務部矯正署 (2020)，陳情、訴願數量統計，內部資料 (未公開)。
- 林財發 (2017)，人權發展下對矯正機構戒護管理之影響：以台東地區矯正機構為例 (未出版之碩士論文)。國立臺東大學，台東縣。
- 黃徵男、賴擁連 (2015)，21 世紀監獄學 (6 版)，台北：一品出版社。
- 賴擁連 (2012)，我國監所人犯權利演進的檢視與前瞻 - 從我國大法官會議解釋與美國法院判例分析，刑事政策與犯罪研究論文集，15，第 65-83 頁。

二、英文資料

- Carrabine, E. (2005). Prison riots, social order and the problem of legitimacy. *British Journal of Criminology*, 45, 896-913.
- Crewe, B. (2007). Power, adaptation and resistance in a late-modern men's prison. *British Journal of Criminology*, 47(2), 256-275.
- Foucault, M. (1978). *The History of Sexuality (vol. 1): An Introduction* (Translated by Robert Hurley). New York: Pantheon.
- Garland, D. (1997). Governmentality and the problem of crime: Foucault, criminology, sociology. *Theoretical criminology*, 1(2), 173-214.
- Jackson, J., Tyler, T. R., Bradford, B., Taylor, F., & Shiner, M. (2010). Legitimacy and procedural justice in prisons. *Prison Service Journal*, 191, 4-10

- Liebling, A. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life*. Oxford: Oxford University Press.
- Mathieson, T. (1965). *The Defenses of the Weak*. London: Tavistock.
- Scott, J. (1990). *Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts*. New Haven and London: Yale University Press.
- Sparks, R., Bottoms, A. E., & Hay, W. (1996). *Prisons and the Problem of Order*. Oxford: Oxford University Press.