

111年度第1季法務部矯正署雲林監獄外部視察小組視察報告¹

製作日期：2022年4月7日

一、委員組成

召集人：陳惠敏

委員：方志源、何政岳、曾淑萍、楊文榮、蘇書峰

二、本季視察業務概述

- 本季視察重點包括：戒護人力、監所醫療（精神醫療）、疫情期間勞作金變化三大項目。進行方式分成：(1)事前索取資料（會前拿到）、(2)當日會議討論、(3)訪談（兩次），以及(4)會後補充資料。
- 2022年第一季視察小組會議時間：2022年2月24日（出席委員：陳惠敏、何政岳、曾淑萍、楊文榮、蘇書峰）
- 訪談：
 - (1) 夜勤管理員2位（2022年2月24日，現場）
 - (2) 精神醫療需求收容人2位（2022年3月23日，視訊；訪談人：陳惠敏、方志源）

視察重點說明如下：

（一）戒護人力：因應釋字785之後，矯正機關勤務制度試辦方案（精進隔日制、12小時兩班制）：

「精進隔日制」框架原則：

- 1.維持現行隔日制運作方式，每次上班工時25小時調整為24小時。
- 2.為衡酌執勤人員之體力負荷，於深夜執勤時，以至少連續休息4小時為原則。
- 3.連續執勤不得逾6小時。

「12小時兩班制」框架原則：

- 1.擬定每人每日執勤上限為12小時，不分平日假日交接輪替。
- 2.為衡酌執勤人員之體力負荷，上班日執勤期間考量矯正機關同仁健康權適時安排休息時間2至4小時。
- 3.連續執勤不得逾6小時

會前索取資料：

1. 請問目前勤務安排配置（列入戒護科等人力勤務內容和配置）
2. 人力需求之間是否有落差？落差多少？

¹建議讀者可先閱讀最後相關附件，能有結構性的初步認識。另有關問題的提出脈絡等，則請見視察報告本文。

3. 請問包括名籍股等，是否認為應列入戒護科？兩者之間的業務統合狀況？（收容人資料及接見系統之間的密合度）
 4. 請問「一般處理緊急或重大突發事件或辦理季節性、週期性工作」等例外情形而加班的情況有哪些？請依：臨時戒護收容人外醫、災害或戒護事故（脫逃、騷動、暴動、重大暴行）之緊急應變、分區聯防、突擊安全檢查等事件；季節性、週期性例外情形指一般性突擊安全檢查等，分項提供次數、人數、時間等。如不只以上項目，請自行補充。
 5. 請問「監外戒護勤務」有哪些？請依：戒護收容人移監、返家探視、外出考試、監外作業或其他戒護收容人離開機關等，分項提供次數、人數、時間等。資料提供期間：2017-2021年5年之資料。
 6. 業務性質特殊機關所屬公務人員之服勤時數目前區分為：工作時間、備勤時間、待命時間、候傳時間。請問待命、候傳時間之必要性和動用人數等？
 7. 請提供日夜勤班表狀況（可匿名以同仁單月排班表來看）
 8. 對於夜間勤務精簡人力的可能性及作法（包括取消夜間定期巡房業務等）。
- （二）醫療（精神醫療）需求及量能：延續上季（110年度第四季）視察重點，請問監內是否有監護處分的收容人，如何執行在監期間醫療提供，合作相關處遇院所，以及執行層面上的較常遭遇的問題。
- （三）勞作金：疫情期間之作業及收容人每月勞作金之變化。（2020-2021年，請以每個月為單位）

訪談安排：

- （一） 曾任夜勤同仁。（一至兩人）
- （二） 本季另行安排訪談：延續上次巡察重點中，針對雲監有精神疾患或心理諮商需求的當事人，詢問是否願意接受視察小組就其醫療的訪談。

會後補充資料：

- （一）110年辦理研習情形一覽表。
- （二）5年內（107-111）和緩處遇數字。

三、視察內容及處理情形

- （一） 戒護人力部分，視察小組主要想確認勤務內容、工作負荷、壓力紓解等等。從會議及訪談的資料裡，有幾個值得指出的地方：
 1. 有缺補不上：雲林監獄戒護科長自去年11月起（10月初即開始休假）退休空缺迄今未補，約僱人員3月後離職5人（到8月補回），替代役²在5月以後全數退伍

² 為輔助人力，不直接和收容人接觸，但包括合作社協勤、監聽室協勤、車檢站、穿堂、接見室協勤等，

且停止辦理後有人力缺額6人，因應方式是裁撤部分勤務點，正班的主管勤務勞動需求會增加。在3月底-7月底計有11人（戒護科長不計入）的人力落差。缺口由夜勤人員調動補上，因而夜勤無法滿編至22人（現為18-20人），夜勤一股別3班，各班約11人，單日夜間要兩班人力值勤，因應方式是縮編，若有輪到上班都需值勤，減少可排休次數，也難臨時請假。人力不足用加班因應，緊急外醫狀況較吃人力，移監等可提前安排人力。

2. 監外監護勤務五年內的狀況如下表³（小組整理）：

項目	次數	戒護人力需求	時間
戒護外醫	4,284	2人	至少3小時
戒護住院	329	2人	住院期間24小時
返家探視	120	3人	約8小時
戒護移監	160	2-3人	西部約6小時 東部需過夜，約2天
戒護小提琴班表演	1	15	8小時
敦親睦鄰	1/月	3人	
收容人文康競賽	矯正署或其他 機關辦理競賽 需至監外出賽	收容人2人，戒 護人力4名，以 此類推	

3. 收容人自主管理藥物：為持續視察重點。將大幅降低戒護人員的工作量和值勤壓力，目前在雲林監獄的自主監外作業有推（但排除安眠藥等管制藥品）。每天晚上八點發睡前藥，要確認吞下，每次需要大概30分鐘到1小時。基層人員最主要還是擔心如果發生藏藥造成損害會追究基層，倘若能確立此一原則，還是能大幅降低基層戒護工作者的壓力。
4. 智慧監獄的推廣：包括廊道等可以不用管理員隨行戒護，透過收容人人臉辨識和二維條碼來辨別，AI 透過智慧學習、記憶來增加準確度。然在監所內的推行較大的困難還是改變戒護人員既有的習慣（認為一定要在身邊才安心），需要多溝通、增加實務操作經驗以建立信心。
5. 名籍股無納入戒護科之必要：認為名籍股業務非直接戒護工作，即使納入會變成內勤人員，反而無法對人力缺口填補有幫助。
6. 精簡夜間勤務：夜勤接班執行舍房勤務，每15分鐘巡邏一次（約50-60公尺），每間舍房停留3-5秒，看監視器的死角（特別要注意收容人的人數等），夜勤的受訪者 B 即表示，夜裡最怕的是出事，有收容人綁肉粽（指上吊自殺）。認為巡邏

需要6名人力。

³ 有關備勤、待命、候傳時間安排、工作內容等，請參考附件1。

仍必要。此外，這仍然和基層人員擔憂責任歸屬問題，包括若是延誤就醫等等。目前可以減少的可能是中央台，但仍會擔心遇到臨時外醫或戒護事故，現場人力難以應變。

7. 延伸議題：夜間戒護外醫判斷、發放收容人藥物等健康議題，第一線人員是否有相關在職教育訓練，包括急救、用藥知識等等，可讓事發時當事人到院前有一定好的照顧。會後補充資料（附件3）發現，2021整年的研習課程舉辦實體/數位共19場，除其中五月的四場因疫情升級管制，而暫緩辦理之外，其他課程多為人權教育、性別主流化、全民國防教育、自殺防治與守門人訓練及戶外的環境教育之外，並未提供任何一場這類實務工作上最直接相關的教育訓練課程。

（二）精神醫療需求和提供

1. 監護處分執行：收已執行完監護處分的當事人，日常生活由衛生科主要注意，另由工場、教化科教輔小組、社工及心理師介入調查、輔導。再入監執行刑期之收容人在監精神醫療的提供，由合作的醫療院所執行（雲監為台大醫院斗六分院）。
2. 和緩處遇：根據《監獄行刑法》第19、20條規定，審核通過後可在教化、作業（含作業要求降低及可自由支配勞作金）、監禁、接見及通信、給養、編級（含責任分數八成計）上調整。會後補充資料中從107-111這五年期間，共有18位申請和緩處遇並通過，人數上並不多。

（三）作業及勞作金：視察小組主要關心在監所四類作業中每月收入最少的承攬作是否會收到影響？以及監外自主作業無法外出工作後的應變。（參附件2）

1. 自主監外作業暫停後，原參加自主監外作業的收容人，就到小單位從事和之前外界較類似之作業（內農場、外清掃等），或回到原工場作業（委託作業）。從機關提供的資料可以看見，自營作業部分，木工科或縫紉科都增加，109年度為平均2,249元（91人）、110年度為平均4,289元（84人）；委託加工、外役和視同作業也是增加，109年度為平均631元（868人）、110年度為平均696元（804人），委託、外役、視同作業的勞動所得仍是太低，幾乎差了三倍之多。
2. 機關作業科表示，疫情期間的承攬量未變低，景氣似未受影響，且因矯正機關未有染疫案例，廠商反而更樂於交給監所承作。紙品承攬量有增加。

（四）夜勤管理員訪談部分（請參附件5），重點摘要如下：

1. 兩位受訪者都曾擔任過其他工作，希望選擇離家近的工作，第一個落點都不是在雲林，都在基隆（一為看守所、一為監獄），後再調到雲林監獄。
2. 兩位受訪者都不斷表現出「沒想那麼多」、「別在值勤時出事」、「做好分內的事就好」的態度，機構化影響明顯。

3. 在工作現場仰賴同儕經驗口耳相傳，無法降低新進者的緊張，應和戒護同仁共同商量需要的在職教育訓練課程，並提供具有可近性的臨床諮商和心理支持。

(五) 精神醫療需求收容人訪談部分 (請參附件6)，重點摘要如下：

1. 訪談設定題目如下：
 - (1) 入監前的診斷、治療狀況。
 - (2) 病史大概描述。
 - (3) 入監後的診斷、治療狀況。
 - (4) 主要需求、有沒有什麼不足之處，和外面有什麼不同，有沒有新壓力。(一併詢問監禁史，含次數、地點、長短、經驗等，交叉比對)
 - (5) 藥物取得和服藥狀況。
 - (6) 緊急需求發生時怎麼辦。
 - (7) 心理治療的相關作法是什麼。
2. 收容人 A 因在外有施用安非他命誘發思覺失調的症狀，開始看病。從他描述自己每餐得服用到七、八顆藥，且對於自己究竟在吃哪些藥，並不知情，而僅概論地說，是吃幫助睡覺的，若能睡就沒事了。認為自己入監後沒有碰毒品，就沒問題了。
3. 收容人 B 完全否認自己有任何需求，認為就是忍耐，不要和他人起爭執，是牢獄生活的最高指導原則。
4. 兩位收容人的刑期分別為18年和24年，機構化嚴重。精神健康的衛教部分，讓收容人有自我覺察能力，還有進步空間。定期審視長刑期收容人的精神健康狀態，是必要的。

四、視察小組建議

- (一) 戒護人力不足部分應儘速補齊。避免人力空窗期過長，配合排班導致勤務過重。
- (二) 無論是管理員或收容人，都呈現明顯的全控機構化現象，包括順從、自我歸咎、自我說服、自我忍耐等，收容人和工作者都需要更友善可及的精神衛生資源。
- (三) 工作人員的在職教育訓練，可納入實務工作上的需求，以使在現場判斷時得以援引。
- (四) 監內最多收容人參與的委託加工，仍然收入過低，提供更能有效自給自足的勞動機會，仍是矯正署應當努力目標。
- (五) 引進科技進入監所，應從使用者和現場需求出發，導入之初，就可以邀請使用人提供意見，並慢慢化解原有的觀念，讓科技能真正發揮降低人員的勞務，同時也可以降低收容人和監所工作人員間的對立。更重要的是，在試辦或開始使用之初都可隨時調整，莫讓科技進入監所後反而似乎沒發揮效果而遭到否定，

本末倒置。

五、歷次視察建議處理情形

(含解除追蹤、解除追蹤持續辦理、繼續追蹤等，此部分之內容由機關提供，由外部視察小組視需要放入)

六、附件(如會議紀錄、詢問紀錄、函件等等…)

附件1：視察重點會議前提供資料

附件2：雲林監獄2020-2021收容人每月勞作金及年度平均總表

附件3：會議紀錄

附件4：會後補充資料1：雲林監獄110年辦理研習情形一覽表

附件5：訪談紀錄1(2022年2月24日)

附件6：訪談紀錄2(2022年3月23日)

說明：

1. 附件1、2、3、4由機關提供，附件4講師部分由報告撰寫人隱匿；附件5、6訪談紀錄由小組整理。
2. 內文涉及受訪者資料部分均隱匿。
3. 戒護科夜勤勤務配置簽到表、會後補充資料「和緩處遇」有可辨識性，不附上。