

法務部矯正署花蓮監獄111年度第2季外部視察小組會議紀錄

壹、時間：111年6月17日14時

貳、地點：行政大樓二樓會議室

參、主席：召集人曾委員 豐仁

紀錄：巫仁凱

肆、出席人員：曾委員豐仁 鄧委員煌發 李委員韋辰 李委員韻如
林委員燕孜

伍、列席人員：秘書羅邦發 戒護科長何建忠 教化科長梅英強
作業科長林正揚

陸、主席致詞：略。

柒、業務宣導—花蓮監獄秘書羅邦發

矯正署本年6月14日法矯署綜字第11102006030號函示，矯正署於全球資訊網增設外部視察小組參考資料專區，提及人權議題、外部視察小組工作手冊、曼德拉規則(英)以及曼德拉規則檢視清單(英)，以供外部視察小組參用。

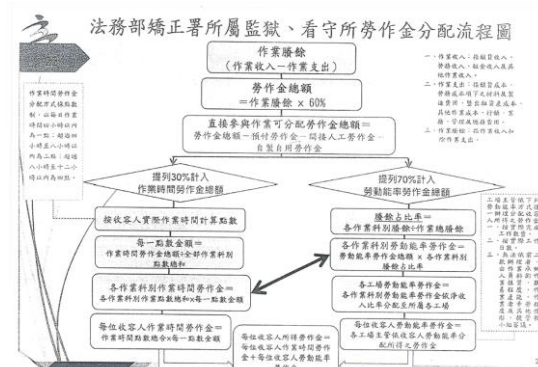
捌、視察主題：陳情、申訴制度之辦理情形及其困境

【作業科報告】

申訴案例：受刑人陳員對監獄作業勞作金給付事件提起申訴案例說明

一、事實及申訴理由：查申訴人於110年11月16日因認本監109年8月及110年10月之勞作金價額過低，嚴重影響其生存權、工作權而提起申訴，案經本監申訴審議小組審議(上揭兩個月給付之勞作金經承辦人與陳員核對無誤)，於110年12月29日送達申訴決定書；陳員不服並於111年1月26日向花蓮地院提起行政訴訟(案號:111年度監簡字第7號)；111年3月15日行政訴訟判決駁回在案，原告仍不服於111年4月11日向台北高等行政法院提起上訴。

二、法源依據：監獄受刑人勞作金之分配適用監獄行刑法及監獄及看守所作業勞作金給付辦法相關規定如下圖所示



三、監獄作業並非以營利為目的，旨在矯正教化受刑人，養成勤勞習慣，陶冶身心，促使受刑人得以復歸社會，秉持「取之於受刑人，用之於受刑人」之精神，由作業收入扣除作業支出後，對於作業者提撥相當比例給予勞作金外，賸餘分配有犯罪被害人補償費用、受刑人飲食補助費用、職業訓練、改善生活設施及照顧受刑人與其家屬之補助費用(監獄行刑法第37條)，故勞作金給予之目的並非保障其在監執行期間工作薪資收入以維持基本生活開銷，其生存權依監獄行刑法規定對於受刑人身體健康已提供其飲食、必要之衣類、寢具及其他器具，在給養及醫療照顧上已有相當程度之保障，無損害憲法所保障國民應有之生存權。

四、小結

- (一)加強對陳員輔導及說明作業相關規定。
- (二)陳員已於110年11月16日就勞作金過低提起申訴，業經花蓮地院裁定駁回在案；此後，陳員又再次分別於111年5月3日及111年5月26日，就勞作金過低相同議題重複提出申訴，申訴審議小組係就同一原因事實重複提起申訴為由，裁決應為不受理之決定。由此可見，申訴權及申訴管道資源一而再，再而三被同一受刑人重複濫用，而陳員卻不必為其濫權行為負責。

【戒護科報告】

一、受刑人之救濟

(一)場舍意見箱、受刑人生活與工作檢討會、受刑人出監訪談。

(二)修法前

1. 申訴。(舊監獄行刑法第6條及其施行細則第5條)
2. 再申訴。(舊監獄行刑法施行細則第5條第7款)
3. 行政訴訟。(大法官釋字第755號解釋)
4. 陳情。(行政程序法第168條)

(三)修法後：監獄行刑法第12章之申訴、陳情及起訴—自審議小組之組成、審議期限、受刑人應列席陳述，至不服申訴審議決定

得提起行政訴訟等，以法律明訂處理申訴之程序，保障受刑人權益。

二、本監辦理情形

- (一)申訴：由本監申訴審議小組(本監指派之代表3人、外聘人員6人，計9人)遇案召開會議審議，每次審議至少過半委員之出席，審議時以受刑人到場列席陳述為原則，審議後並儘速製作申訴決定書通知申訴人。
- (二)陳情：受刑人或其親屬陳情至矯正署、法務部或其他行政機關時，就其業管事項，由各科室指派專人進行調查，調查結果再以書函或其他方式答覆陳情人。
- (三)意見反映
1. 場舍意見箱：於各場舍隱密處所及接見室處均設有意見箱，計29個，供受刑人或其親屬以書面提出陳情或意見反映，每月由秘書會同政風室開啟，再依所陳事項會各科室同仁進行調查。
 2. 受刑人生活及工作檢討會：各教區每季由教輔小組成員(教誨師、教區科員及場舍主管)召開會議，受刑人所提意見並確實記錄登載於簿冊，會業管科室酌處。
 3. 出監受刑人訪談：開封日由戒護科專員，例假日由當日督勤官對出監受刑人進行訪談，訪談結果並登載於簿冊，如有意見反映並會業管科室酌處。

三、辦理情形統計(年度/件數)

年度	申訴	陳情	意見反映
107	5	23	10(女監4)
108	6	14	10(女監6)
109	6(女監2)	30(女監1)	24(女監9)
110	5	41	18(女監2)
111	3	14	8

四、歷年統計結果分析

- (一)申訴案件除戒護科外，自110年起出現總務科、作業科及教化科業務之申訴案件。

(二)自109年起整體受刑人提出救濟案件量提升，戒護科就處理情形分析如下

- 1.就場舍意見箱處理情形觀之，受刑人所提從反映生活事項(如床位、配房或舍房空間等)，漸轉變為對特定受刑人之不滿，以匿名檢舉方式為報復手段。
- 2.受刑人因違規行為經本監辦理違規處分，部分受刑人除提起申訴外，併陳情至矯正署、法務部或監察院，甚有受刑人未提起申訴，逕自陳情至前揭機關。
- 3.針對家屬陳情案件，多係受刑人以書信陳述在監服刑受欺侮或違規處分不公等，相關案件經調查後發現所陳多非事實，或受刑人僅向家屬呈現對自己有利之部分；調查處理情形經回覆家屬後均無意見。

(三)111年1月1日至6月14日止，本監受刑人對其他受刑人興訟案計37件，多係特定受刑人針對同房受刑人生活細節(如未經同意使用他人衛生紙、洗衣粉或牙膏…等)案件，除未於第一時間反映予值勤同仁處置，且提起告訴時間均在事件發生後1-2個月，已逾監視系統保存30日之期限，致地檢署偵辦案件時無影像資料及調查資料可資佐證，造成機關行政及司法之資源耗費。

五、面臨之困境

- (一)監獄行刑法修正施行後，監獄同仁對受刑人之書信僅得檢視有無夾藏違禁物品，受刑人寄發書信內容若顯與事實不符、或有偏頗，同仁無法及時處理，致親屬陳情或擔憂。
- (二)部分受刑人無法正視自己違規行為，將自身錯誤歸咎於他人，並將此做為陳情、申訴之理由。
- (三)現行申訴制度，機關縱認其申訴顯無理由、非屬本監管轄(如認三振法案違憲)、逾申訴期限或係就同一原因事實重行提起申訴者，均需召開會議由申訴審議小組做成決定，有耗費機關行政資源問題。

(四)已有出現受刑人惡意對職員提出不實指控之訴訟及陳情之實例，然主觀上難以認定受刑人是否對職員存有侮辱、騷擾等惡意，故而未予違規處分，且若興訟除曠日廢時，並導致兩造對立，與監獄行刑之意旨相悖。

六、因應方式

(一)落實違規處分、申訴審議之程序：情節輕微之違規行為，從平日宣導→首犯勸導(管教實施三聯單)→再犯處分，此漸進方式為之；教區科員於所屬受刑人違規處分核定後，並予以輔導，藉此消弭其對立情緒；如受刑人仍感不服提起申訴，並注意相關程序完備及資料保全。

(二)暢通受刑人反映管道，掌握所屬囚情：有關受刑人之陳情、申訴或意見箱等事項，部分均為平日生活反映事項，場舍主管加強宣導以正確管道反映、處理問題，避免問題失焦並錯失處置時機，教區科員及場舍主管亦應落實平日輔導及行狀紀錄，主動掌握囚情狀況。

(三)強化同仁專業職能，落實科室間橫向聯繫及轉介：安排各項法規、實務處置之常年教育，以強化同仁專業職能，於面對受刑人提出問題得妥適處理，必要時並得視個案狀況轉介教化、心理及醫療協助。

(四)以人為本，注意受刑人、職員之身心理健康：除賡續辦理各項受刑人環境處遇優化措施，並積極改善職員工作環境，使第一線同仁面對受刑人挑戰後，有優質之休息環境；戒護科並於本年度3月起開始辦理夜勤同仁之社團活動，使夜勤同仁能適當抒發壓力，並養成健康運動習慣。

【教化科報告】

一、本科111年有關假釋之陳情件數為1件，由於假釋陳報乃依據刑法77條、監獄行刑法第115條及行刑累進處遇條例第75、76之規定辦理，故一般陳情人大都為受刑人家屬，因對法規不了解而提出，在經函覆後都能了解及接受；故目前尚無辦理上之困境。

二、111年有關重罪累犯不得假釋之申訴案件為0件，而110年有9件申

訴案件，其中有8件續提行政訴訟，其辦理情形及後續如下表，目前尚無辦理上之困境

編號	申訴日期	申訴人	申訴內容	申訴審議小組決議	行政訴訟	法院判決	備註
1	110.06.29	衛生科 0798 黃○○	認本監僅以內部檢視表及法務部矯正署書函回復其假釋申請，有違程序正當性，另，刑法第77條第2項第2款規定，違反平等權及比例原則，嗣提起申訴。	110年第4次決議：申訴無理由，應予駁回。	有	花蓮地院 110年監簡字第13號判決駁回。	黃員 已提 上訴
2	110.07.12	2工 2317 趙○○	認其前案經撤銷假釋殘餘刑期之販賣麻藥重罪，依刑事訴訟法第459條規定，已於94年2月2日前執行完畢，故其現執行之販賣1級毒品之重罪，不適用刑法第77條第2項第2款之規定，應得提報假釋，嗣提起申訴。	110年第4次決議：申訴無理由，應予駁回。	有	花蓮地院 110年監簡字第11號判決駁回。	
3	110.11.16	8工 1492 陳○○	認法務部利用法律解釋之方法，將刑法第77條第2項第2款規定擴張法律適用對象範圍，逸脫立法目的與精神，有違憲法罪刑法定原則，以行政僭越立法權，嗣提起申訴。	110年第6次決議：申訴無理由，應予駁回；另，不予受理。	有	花蓮地院 111年監簡字第4號判決駁回。	
4	110.	8工	認其幫助販賣第二	110年第6次	有	花蓮地	

	11.16	2444 趙○○	級毒品罪，固為累犯，惟僅係第1次犯5年以上重罪之累犯，而非系爭條款立法意旨所列「屢犯」5年以上之累犯，嗣提起申訴。	決議：申訴無理由，應予駁回；另，不受理。		院 111年監簡字第5號判決駁回。	
5	110.11.22	11工 2359 江○○	認其不得假釋刑期應為當初裁定12年6月之比例刑期，而非依合併裁定16年2月比例計算，嗣提起申訴。	110年第6次決議：申訴內容，非監獄行刑法第93條第1項規定之事項，應為不受理。	有	花蓮地院 111年監簡字第6號行政訴訟受理，將於 111年 6 月 30 日言詞辯論。	
6	110.11.26	9工 0883 陳○	認刑法第77條第2項第2款重罪不得假釋，已明顯抵觸憲法第8條之罪刑相當原則及憲法第23條之比例原則，嗣提起申訴。	110年第6次決議：申訴無理由，應予駁回；另，不受理。	有	花蓮地院 111年監簡字第1號判決駁回。	陳員 已上訴
7	110.11.26	4B工 0061 吳○○	認其刑期有期徒刑29年不得假釋，較無期徒刑執行逾25年得陳報假釋為嚴，抵觸司法院釋字202號解釋，嗣提起申訴。	110年第6次決議：申訴無理由，應予駁回；另，不受理。	無	-	
8	110.11.26	8工 2351 潘○○	認其曾犯最輕本刑5年以上之強盜罪，固為累犯，惟非系爭條款立法意旨所列「屢犯」5年以上之累犯，嗣	110年第6次決議：申訴無理由，應予駁回；另，不受理。	有	花蓮地院 111年監簡字第3號判決駁回；	潘員 已上訴

			提起申訴。				
9	110. 11.29	2工 1819 吳○○	認本監以其符合刑法第77條第2項第2款規定而不適用假釋誠屬有誤，其應適用刑法第79條之規定，嗣提起申訴。	110年第6次決議：申訴無理由，應予駁回。	有	已於111年4月14日言詞辯論，花蓮地院111年監簡字第2號行政訴訟判決中。	

玖、討論事項

一、【入監講習制度之落實及陳情外部視察小組委員信件之透明度】

鄧教授煌發：1. 受刑人會提出諸多申訴，似乎對自身權益不甚瞭解，貴監對其入監時所作之入監講習有否太過含糊其辭，導致不清楚自身權益？

2. 截至目前，尚未收到任何有關受刑人指定外部視察委員處理之案件，受刑人是否了解本小組之設立？

◎羅秘書邦發：1. 有關受刑人入監時，調查科發給每位受刑人生活手冊，監獄行刑法明確記載相關權利義務等事項，本監除充分告知外，其相關規範亦同步張貼各場舍醒目處。

2. 本監有向各場舍受刑人宣達本監外部視察小組之設置以及相關申訴管道，並公布於布告欄，每週由秘書及政風人員等開啟場舍意見箱，迄今尚無發現指定外部視察小組委員處理之信件。

二、【重罪累犯不得假釋之申訴案件】

李委員韋辰：假釋准駁以法務部為主，何以受刑人對貴監之重罪累犯不得假釋之申訴案件數有向上攀升趨勢？

◎梅教化科長英強：經三振法案不得假釋之受刑人反映，目前法規對於重罪累犯而無法陳報假釋之立法理由太過嚴苛，致其對未來沒有希望；爰此，其申訴目的在於窮盡行政的程序後，申請大法官釋憲。

三、【是否有弱勢族群受霸凌、欺負之情形以及防制機制】

林委員燕孜：社會安全防護網係為扶持每一個需要幫助之個體，建構一張綿密的照護制度，希了解貴監弱勢或智能低下收容人是否有受霸凌或欺負之情形。

◎羅秘書邦發：本監對弱勢受刑人及一般受刑人之霸凌事件相當重視，除不斷宣導外，管教人員以目測、平時對談，亦透過監視畫面查察是否有渠等情事；針對特殊受刑人，將其行狀記載於簿冊，俾利管理人員掌握動態，預防霸凌情事。

◎梅教化科長英強：目前針對弱勢受刑人給予適性處遇課程，惟尚無接獲授課老師反映相關事件。

拾、委員建議事項

一、鄧委員煌發：(一)務請重視收容人人權：我國雖非聯合國會員國，惟仍應遵循聯合國人權兩公約，尤其對於矯正機關之收容人最低處遇標準，及其各項基本人權，尤須恪守曼德拉準則之規定執行。其中，建議貴監審慎處理監獄受刑人之各項申訴，務請擺脫公文往返冗長而無濟於事的行政程序，以同理心積極解決其申訴外，尤應注意後續之心理平復與撫慰。

(二)資訊透明化的時代，除對受刑人進行入監講習告知權利義務之外，亦需對其宣導外部視察委員制度，倘受刑人欲向外部視察委員申訴相關權益事項，亦可使用視訊方式，不因疫情而有耽擱，以暢通申訴管道。

(三)國家對於矯正、觀護等後門政策所分配之資源相對較少，在矯治有限量能之下，教化與管理有所扞格，甚而形成誣控濫告受刑人的自我英雄主義；可分析各類案件，加以評估，整合對策並加以突破。

二、李委員韻如：受刑人對外界之不信任感較深，請以人為本的柔性修復式司法方式，使受刑人藉以表達自己感受，暢通與當事人對話的機會，得以增進彼此關係，俾大幅降低陳情及申訴案件。

拾壹、討論111年度第3季外部視察重點

決議：一、訂定第3季之外部視察重點—「天災、事變之緊急應變措施及預防對策」。

二、暫訂時間：111年8月26日(五)上午10時。

拾貳、臨時動議：無。

拾參、主席結論：因應國際人權公約及法意識抬頭，使矯治人員在管理方向與以往有所不同，相對申訴、陳情案件於日後將只會變多不會變少之趨勢，故提高員工的福利制度以及職能訓練，除留住人才外，更提升專業能力，突破舊式思維藩籬，為矯正制度擘劃嶄新的未來。

拾肆、散會。