

105 年度第一次監所興革小組會議紀錄

壹、時間：105 年 3 月 28 日（星期一）上午 9 時 30 分

貳、地點：法務部矯正署 1 樓多功能視聽室

參、主席：巫署長滿盈

記錄：李芷萱

肆、出席人員：如會議簽到表

伍、主席致詞

監所興革小組自 103 年成立到今年度滿 2 年，依設置要點規定，委員任期為 2 年，我們非常歡迎也感謝新舊任委員蒞臨給予我們指導。以下就近期之業務成果向委員報告：

- 一、人才訓練部分，本署開設談判人才訓練班。感謝專家學者的專業協助，篩選適合的矯正機關同仁來訓練，以培育各機關專業談判人才。另有矯正戰技的訓練，開設種子師資班，以加強戒護同仁的膽識及體力，增強戰鬥技能及心理素質。另在 4 月 10 日起連續三天，本署於花蓮安排矯正機關跟檢察長業務交流，目的在於未來如再發生重大戒護事故，檢察長進駐並設立一級指揮中心時，能瞭解矯正機關的特性及運作。
- 二、少年輔育院教化處遇的部分，本署結合縣市政府教育局的諮商中心，將輔導資源挹注到輔育院中。另外也向行政院爭取專業人力，希望能夠增加心理師及社工員。學生學籍部分，在與國教署協調後，目前決議在交付執行的時間隨時可以增報學籍，學籍空窗期的問題因而得到改善。另亦增加技職類科如汽修科、時尚造型科等，以加強技能訓練。
- 三、強化安檢工作部分，為宣示本署在查緝毒品上的重視，特洽請財政部關務署派遣臺北關緝毒犬隊協助。這次安檢雖未查獲任何毒品，但已達嚇阻及宣示效果。
- 四、加強少年收容人之生活關懷部分，本署 104 年提撥 180 萬元補助新收人次較多且經費預算較少的少年矯正機關，提供弱勢收容人生活用品，以提升對少年收容人之生活照護。
- 五、加速假釋釋放流程部分，本署以文書電子化避免公文流程因為郵遞而耽誤時間。自 104 年 12 月 7 日實施後，假釋核准至釋放期間由原本平均約 18 日縮短至平均約 5 日，有效提升釋放之速率也紓解超額收容情形。

陸、確認前次會議決議辦理情形

前次會議決議追蹤辦理事項共 14 項，本署完成共 9 項，辦理中共 5 項，請參照書面資料。

葉毓蘭委員:104-13 推動修復式正義部分，宣導場次及人次很可觀，但是否能以更有效的方式接觸到所謂的利害關係人，例如透過 NGO 團體接觸收容人家屬，以建立社會支持系統。

主席:本署就宣導修復式正義部分尚未擴及到家屬，但刻正努力推動收容人家屬支持方案，105 年 7 月本署將於嘉義監獄舉辦家庭支持方案教學觀摩研討會，希以家庭支持方案拉進收容人與家屬間的距離。另實務上修復式正義成功的案例並不多，多因收容人沒有意願，將持續要求教誨師加強宣導收容人與被害人或其家屬和解。

柒、本次會議討論議案

一、如何強化矯正機關內部陞遷機制以留住優秀人才。

(一) 說明及辦法請參照書面資料

(二) 討論：

蕭宗宏主任:根據退休人員分析統計表顯示，本署及所屬機關 102 年度自願退休者有 199 名、103 年度為 169 名、104 年度則增加至 356 名。分析自願退休原因如下:1、退休制度變革。2、工作環境及待遇結構失衡。3、其他：例如家庭因素、健康狀況及個人生涯規劃等。

主席:本署於 104 年改變陞遷的作業方式，考核擇優適任之科員陞任教誨師，不但暢通升遷管道亦使沉重的教化業務得以有適任教誨師承擔，亦達激勵士氣之效果。另希望透過初任及在職訓練提升人員素質及專業能力，加強向心力以留住矯正機關之優秀人才。

楊士隆委員：

1. 提高加給及待遇:增支專業加給(俗稱之危險加給)部分，數十年來都沒有進展，是否等新部長上任後再來極力爭取。

2. 暢通陞遷管道:矯正署就陞遷管道部分，會議資料已經有說明了，看得出

來也努力在做了，可考慮提升同仁福利及進修方面，不侷限於在職訓練。

李茂生委員：以相同三等考試進來的人才來看，調查局、檢事官薪水待遇較高、觀護人次之，監獄官則最少。另比較觀護人與矯正同仁的工作內容來說其實都也不輕鬆，但為什麼觀護人願意留下來？據觀察是觀護人工作成就感較高。另外有一個思考方向，日本的經驗是建立一個優退機制，可以留下具傳承戒護經驗的同仁，讓他們未來退休後能到另一個機構開創人生的第二春，可以讓他們更有意願留到最後。

葉毓蘭委員：人才流失的問題其實不只有矯正機關遇到，其他具危險性的警察、消防也同樣面臨相同的問題。以下意見可供參考：

1. 矯正同仁工作的危險及辛勞不輸外面執勤的警察，但待遇卻差到 2 萬，因此加給的部分應該持續爭取。
2. 應改善軟硬體的設施，讓管教同仁能在更安全的環境值勤。
3. 媒體方面的形象塑造很重要，應適時凸顯我們工作的貢獻和辛苦面。
4. 呼應李教授的退撫制度。監所的產品都非常好，或許可以想辦法成立類似經銷商或合作社的產銷機制，優先讓我們的退休同仁轉任，以發揮其專長之機會。

曹麗文委員：加給的部分，提供警察的經驗給大家參考。據了解，直轄市政府警察局及所屬單位，依勤務繁重加成，有分組、分級，臺北市、新北市第 1 級最多可加給繁重加給 1 倍，約 8 千元左右，第 2 級、第 3 級依序遞減加 9 成至 4 成，讓本來要調離的員警至少有百人以上又自願留下來。所以加給部分可以繼續努力爭取。呼應李教授提到觀護人的制度，觀護人工作十分有意義，少年輔導及家庭關懷等，雖然陞遷管道狹隘，但仍有許多同事都願意做到屆齡退休。

周愷嫻委員：綜合整理以上委員的意見為陞遷調任的活化機制、加給待遇、社會形象及尊重。這邊補充保障執勤安全環境的部分，許多基層同仁受收容人的濫訴濫告而不勝其擾，也許可以檢視監所現有的法規和辦法，是否足以解決這個問題，或是提供簡單的作業流程讓第一線的同仁了解如何處

理。尤其那些沒有根據的濫訴濫告，應該簡化紙本作業和流程。

許春金委員:當然提高待遇薪資、暢通晉升管道都是留住人才的方法。我提供另一個想法是，人才為國家所用，流動也是好事。

施俊堯委員:

1. 建議機關首長或是人事主管在同仁離職時，懇談詢問離職的原因，以作為我們改進的方向。例如離職若是為了調到其他地方的機關，那是否可以建立透明的調動制度，留住基層的人才。
2. 目前矯正機關的人才都是透過考試制度而來，因為缺少養成教育的訓練造成向心力及穩定度不高。建議在四等管理員受訓時，授課的老師就能適時的鼓勵他再考三等，讓學員看到矯正工作的穩定和展望。
3. 國軍退除役官兵有三、四等考試，但獨缺司法監獄管或管理員的部分。如果跟國防部協調，可以吸收有帶兵經驗、穩定度及成熟度都較高的軍士官，相信對人才的留任也很有幫助。
4. 監所的主要工作還是在戒護，若是能在口試階段即能篩選不適任監所工作的人選，也能避免他工作後幾年因為不適應又離職的情況。

蕭宗宏主任:補充說明同仁在離職時需先提出報告敘明原因，大部分原因為健康、家庭因素。另有部分是為外調至離家更近的單位。另部分職員在滿6年服務時限後，便會因個人因素商調他機關。

蔡田木委員:

1. 呼應施委員提到要增加警察大學受訓的員額，這個部份要請用人機關在招生委員會上提出需求，系上也會全力支持。
2. 贊同施委員所說養成教育的重要性。
3. 建議能請銓敘部研擬提高矯正同仁的職等，如此待遇將一併提高。

賴擁連委員:

有鑑於矯正同仁因公被告的案件日益增多，為減少同仁因為訴訟的擔憂，影響工作心情與士氣，進而想要離調職，建議矯正署是否可成立或組成訴訟輔導團，邀請一些律師團隊協助因公被告或涉訟的同仁，準備官司，此

一部分的作法，似可參考警政署的運作。

二、如何加強受刑人日間外出作業(外役僱工)及出監之就業輔導

(一)說明及辦法請參照書面資料

(二)討論：

施俊堯委員:建議採 BOT 模式。以臺北監獄為例，作業科與洗車公司簽約，白天由主管帶十幾個符合規定的收容人到外面洗車，下午再回機關收封。這樣收容人在監內有應得的所得，出獄後因為技術高超服務周到則能到簽約的公司繼續工作，保障就業機會。

葉毓蘭委員:臺灣目前不缺工作只缺人，在人力短缺的情況下許多工廠都僱用外勞。建議可以跟工商業的團體接觸，以說明會方式保證收容人是符合資格的，也讓企業主安心，促進媒合成功。

楊士隆委員:關鍵在於如何讓企業願意認養收容人的工作。就如同假釋前會先調查收容人出獄後有沒有工作，沒有工作就很容易再犯。

施俊堯委員:我在授課的時候常問我的學生，如果你是臺北監獄的典獄長，你要怎麼讓收容人有一技之長，出獄後有工作。在討論後，有個具體可行的方案是利用前方這塊平房位置，一半蓋職務宿舍，一半蓋汽車修復中心，樓上作為員工住宿的地方，也提供收容人作業訓練的場所。作業科的同仁負責承攬所有公家機關包含警車的車輛維修。這樣在監收容人有汽車修復班，出獄沒地方去也有中途宿舍，一段時間後我們轉介至裕隆或 TOYOTA 維修汽車，可適時解決技能訓練和就業的問題。

李茂生委員:因為監所受限於戒護及場地的問題，引進的業主就有限。可以思考利用電子設備代替戒護人力日間外出作業，也與司法機關溝通能否不適用縱放人犯及脫逃罪，善加利用位在都會中心及工業區的地理位置，發揮就業的功能。

周愷嫻委員:

1. 符合日間外出作業條件的人數不多，所以數字可以再精算，比例應該不會是千分之 4 這麼少。

2. 如果今天真的決心做這件事，可以設立目標百分比推動各機關去做，那重點在於要有完善的配套措施。

3. 日間外出作業主要是擔心收容人脫逃或作業期間再犯罪的問題，我想除非有明顯重大或故意的疏失，不然在司法及行政懲處上應該要降低。

4. 其實就我之前的研究顯示，就業媒合的效果不是很好，目前看輔導就業的人數有 4 千多人，但細究有多少人真的去就業或是就業時間的長度，可能不甚理想。建議應該配合勞動部跟更生保護會去做，不要投入太多人力在就業媒合這塊。

賴擁連委員：

有關提高民間企業或公司提高聘用受刑人外出工作或就業部分，個人建議利用監所作業基金作為員工誠信擔保保險金（亦稱為員工誠實保證保險制度），以提高公司行號雇用受刑人的意願。例如每雇用一位假釋受刑人，提撥 50 萬元充當誠信擔保，如果受刑人在工作過程中，有任何的故意或過失作為，導致雇主有所損失，此擔保金即為賠償金，以提高雇主雇用受刑人之意願。

主席：

1. BOT 的概念我們可以去做，像是汽車修理跟洗車都很有市場。國外也有類似的概念，在監獄旁邊就蓋工廠，願意利用我們場地跟人力的廠商就來競標，工廠就租給你，讓廠商願意帶機器設備和技術進來，作業收容人期滿以後就能當工廠員工。

2. 其實外出作業我們很樂意去做，但就是面臨戒護警力的問題。目前外出職訓的部分是不用戒護的，在我們精挑細選下有相當的把握讓他們自己出去是沒有問題。但如果外出作業人數多又沒有戒護下，萬一又殺人或酒駕撞死人，就算司法單位願意為我們承擔，輿論的壓力也是非常大。所以這需要社會的共識。我常說在圍牆內要訓練他們適於社會生活就跟在沙地上要訓練泳將一樣不可能，所以這部分還有努力的空間，日間外出的觀念部分也將會再跟機關首長宣導。

三、長刑期不得假釋受刑人適於集中或分散管理

(一)說明及辦法請參照書面資料

(二)討論:

賴擁連委員:這個提案讓我想起在矯正司的時代，黃徵男黃司長曾找過我和現在的葉碧仁所長研議超高度安全管理監獄，規劃將重刑犯集中管理，利用超高度的戒護安全設施及較高的危險加給，提高同仁投入此一監獄服勤的意願，當時的戒護人力比是1：4。但這是十幾年前的規劃，在時代的變遷下，運用現有的人力資源和設備是無法將是類收容人集中管理的，個人認為現階段還是以分散管理為宜。特別是目前署裡所規劃的監獄，都是在中南部，而中南部的同仁大都較為資深、年紀也較大，觀念也較保守，心態趨於安定，難以接受集中管理的任務，甚至認為署要將他們推向第一線的砲灰。我舉個案例，德州的Estelle監獄即有監獄中的監獄，號稱超高度管理監獄，以集中重刑犯。但這是德州政府花大錢建造新的軟硬體設施，而不是利用現有設施人力，收容這些長刑期受刑人。因此如果要集中管理，要先由行政院提撥一筆經費補足人力及建造新設施後，再來開辦。個人也認為，新設置地點要設在矯正署跟北監旁邊的這塊空地，甚至署長可以擔任此一超高度安全管理監獄的戒護總長，並洽請警政署與地方警察機關，在外圍警力的部署，以宣示政府要以重兵及優勢戒護人力來管理這群人，如果萬一發生暴動或重大戒護事故，尋求外部資源方面相較其他中南部監所有效率，警力的增員與補充更是能快速到達，以上建議請參考。

楊士隆委員:我認為在軟硬體及各項設施尚未到位之前，應尊重各機關首長的權限跟管理模式，看是要小集中還是分散。另外像這種小組委員會應該設在法務部或更高的層級，不然意見很容易被忽視或看不到有點可惜。

蔡田木委員:我個人認為是類收容人的處遇應採分階段實施，短期內仍以集中在各單位為宜，長程再規劃收容於新蓋的、專門的單位。其實在收容人的文化中都希望過平安、穩定的日子，故意引起戒護事故的收容人應該善用綠島監獄的高度管理機制，進行集中管理，以達威嚇成效。

許春金委員:集中管理有個問題，就是產生群聚效應及身分認同。如果集中起來，容易讓是類收容人覺得我們就是十惡不赦，那就壞到底。分散管理的好處在於避免自暴自棄進而向下沉淪。

李茂生委員:

1. 就我所知日本將是類收容人視為國寶，像富山監獄有在做神轎，一做就是十幾年，讓他們能有支撐下去的希望。那日本到目前為止都沒有出事，這個管理模式是很適合我們去考察學習的。

2. 是類收容人再過一、二十年，年紀都會很大，高齡收容人問題必須及早防範，目前只有臺中有醫療監獄，可以考量在其他地區也設置。

捌、臨時動議

蔡田木委員:呼應李委員剛剛所說，隨著長刑期不得假釋之受刑人之增加，高齡、需要照護的收容人所用資源勢必會更多，應針對不能自理生活的收容人，施予中止其刑之執行或保外就醫，考量放寬條件並落實執行，以減輕矯正單位負擔，將矯正能量落實到需要矯正的對象上。

李茂生委員:因為會議時間較長，嗣後建議議程中能安排休息時間。

玖、主席結綸

下次會議安排嘉義監獄舉辦，委員們也可以藉此了解實務的運作，可以更深入的提供相關的建議，請老師們繼續支持我們，謝謝各位。

壹拾、散會: 11 時 55 分