

# 對美國喬治亞州獄政改革的發展 與初期結果的觀察

## Examining the Development and Early Outcome of Georgia's Correctional Reform

黃偉松<sup>1</sup>

### Abstract (摘要)

The purpose of this study is to introduce the correctional reform conducted recently in Georgia, by examining its background, development, and early outcome. The examination analyzes main features of the reform from the initial formulation of the justice reinvestment idea to the present status in implementations. This prison reinvestment idea argues that criminal justice expenditures in corrections can be saved by diverting convicted offenders to community sanctions. The savings can be re-directed to expansions in community-based programs with a focus on planned supervision and diverse treatments. The study examines changes between 2011 and 2016 in detaining populations at both adult and juvenile institutions. These early outcomes are produced and published by the reform council and affiliated organizations.

### 前言

本研究探討喬治亞州刑事司法與獄政改革的背景及發展，檢視各種立法及執行命令對於推進改革的助益，並報告改革初期的主要結果與成效，提供對此改革議題有興趣者的參考。基本上，這次喬州的獄政改革是基於財政 (fiscal) 與投資 (investment) 的考量，改革者相信經由大幅降低監獄運作花費，政府可以將省下經費，運用在公共安全或其他社會需要部門，例如提升教育系統、減少社會問題人口、強化社區

---

<sup>1</sup>美國喬治亞州瓦爾多斯塔州立大學教授 (社會學、人類學及刑事司法學系)

連結等。改革的觀點及架構是由學者 Tucker 和 Cadora (2003) 在公共政策期刊所提出的“一個開放社會的想法” (Ideas for an Open Society)，有關的改革事項統稱為司法再投資 (Justice Reinvestment)，簡稱 JR。

## 倉儲式監禁的失敗

Tucker 和 Cadora (2003) 首先指出大量監禁 (mass incarceration) 和倉儲式收容罪犯 (warehousing offenders) 已是一普遍性失敗，作者強調“對毒品宣戰、三振刑法案、取消司法裁量權及假釋、及大量削弱矯治計劃等已導致受刑人循環性 (revolving the door) 的持續監禁，這使美國出現空前的監獄人口，聯邦統計數字已顯示，從 1972 年的 20 萬收容人，到今日已增加並超過為 2 百萬收容人。為解決這個問題，作者提出司法再投資的理念，討論再投資的可行過程。

## 司法再投資的過程

此程序包含下述三個主要的順序。

### 1. 確認矯正工作中沒有效益的花費

大多數收容人會因犯罪再度回到監獄，一般再犯率高達 2/3，這些收容人有 1/3 是因為違反假釋規定被撤銷保護管束，未按時向假釋官報到、驗尿呈毒品陽性反應、違反限制居住規定等回到監獄服刑，從投資角度來講，現行假釋/緩刑系統在經濟效益上是失敗的，這些循環性監禁已削弱了經濟系統、減低工作能力、降低社區穩定、減少社會連結鍵及凝聚力，持續累積此種經濟上的失敗導致今日美國各州財政困難及預算入不敷出的窘境。

### 2. 分開原則及節省經費

作者表示，加州每年撤銷假釋而改為監禁的費用為十億美金，其實獄政應該強調監禁暴力型、高風險犯罪者，對於非暴力性、低風險的被假釋出獄者，應多重視及關注，較多經費應該用於提高成功監督被保護管束者或假釋收容人，而非用於監獄之中。

### 3.再投資經費的運用

在高犯罪率地區應該發展以社區、家庭為中心的處遇計劃，例如“強化家庭計劃”(Strengthening Families Program)。在筆者居住的郡(Lowndes County)，今年獲得 72,000 美金經費，經由 Lowndes 郡少年法庭系統的介紹和協調，24 位青少年及其家庭透過此計劃而獲得協助，用以解決各種日常生活的困難。

這司法再投資想法於 2000 年初被發表及討論後，許多州，如康乃狄克州(於 2004 年)、堪薩斯州與德州(於 2007 年)逐步開始實施司法再投資計畫，改革開始作法是建立在獲得民主、共和兩黨合作並有統計數據支持的政策發展，其中一項值得一提的成就是在 2007 年於德州將 6 億 8,400 萬美金監獄興建及運作經費移轉，再投資其中 2 億 4,100 萬美金於監獄內或社區式處遇計劃。此項先期施行的成功案例，於 2009 年被一系列參議院聽證會及 2010 年全國高峰會中所強調及推崇。高峰會過後，美國參議院挪用聯邦司法協助局(Bureau of Justice Assistance 簡稱 BJA)經費，開始全面推展名為「司法再投資倡議」(Justice Reinvestment Initiatives 簡稱 JRI)，由政府(BJA)與民間(Pew 慈善基金會)相互正式合作，在美國各州進行推動、協調、攤派款項、傳播各地司法再投資作法，於 2016 年止，已有超過 20 州，及聯邦監獄系統參與 JRI 計畫。

### 兩篇代表不同政治觀點的文獻介紹

為了進一步說明美國民主、共和兩黨對 JRI 的合作支持，有必要介紹二篇最近討論此議題的文章，第一篇是由 Koch 及 Holden 所著，發表於政治家(Politico)雜誌，該刊物為一明顯傾向於傳統及保守觀點的媒體，作者 Koch 及其兄弟所經營企業為眾所週知強力擁護共和黨者，他們強調過度刑罰化(overcriminalization)導致大規模監禁，破壞種族關係，最後導致更多人成為貧窮線以下人口。在這篇文章中，有趣地方在於，作者是保守主義者，但他們卻建議降低監禁、修改量刑法律、刪除嚴厲刑罰，回復更生人應有權利，更重要的是，作者說：帶來如此的轉變，我們必須秉除黨派偏見共同合作找尋解決之道。

第二篇文章發表於新共和 (The New Republic) 期刊，該刊物被大部分人認為是較現代自由派的媒體，雜誌曾被前次總統選舉民主黨候選人所背書，此篇文章推崇共和黨籍喬治亞州州長(Nathan Deal)，文中以介紹 Sean Walker 故事作開端，他因謀殺罪被判無期徒刑，於服刑滿 12 年後，Walker 於 2005 年被假釋出監，並開始白天在州長公館工作，晚上則回到州政府轉介中心 (transition center) 過渡，後來他轉換到 Goodwill 公司，從事宴會供應伙食聯繫人員，並被提名為 Goodwill 年度全球模範員工，從 2015 年 1 月開始，他計劃到大學修學分，希望成為一位諮商員 (counselor)，此成功更生人案例成為喬治亞州獄政改革精神支持及實際模範。

## 喬治亞州監獄花費

實務上、經濟上、非政治性考量已引導喬治亞州監獄改革，從快速成長監獄人口考慮，政府已沒有選擇，只能進行監獄改革，在 1990 年到 2011 年期間，喬治亞州成年監獄人口增加 1 倍，達到 56,000 人 (也就是每 70 位成年人，就有一位被監禁，在全美是排第 4 位)，如果此成長趨勢持續下去，在未來 5 年監獄收容人將會增加 8%，收容人總數將破 6 萬大關，屆時，如不作任何改變，將需要再興建 1 所新的監獄，從而增加 2 億多美金的新監禁支出 (Georgia Special Council, 2011, p.7)。一項數據顯示政府花費在矯正工作費用，從 80 年代 4 億 9,200 萬美元到現在每年超過 10 億美金，平均每位監獄收容人每年花費約 18,000 美元，相對的，喬州政府每年花費在大學教育經費為 21 億美元在 32 萬學生身上，平均每位學生花費約在 6,500 美元，這非常清楚的顯示，倉儲式監禁 1 位收容人費用比教育一位大學生昂貴約三倍。

另從公共安全的角度看，再犯率在過去 10 年期間均徘徊在 30% 左右，這表示喬州行之已久的監禁政策，對增加公共安全的成效有限。當時喬州的新任州長 Nathan Deal 有鑒於此，明瞭獄政改革的急迫需要，乃在 2011 年 1 月就任後，立即開始推動司法和獄政改革的工作，過程進行順利，成果卓著。Deal 州長在 2014 年 11 月再次連任，在競選連任期間，刑事司法改革的成功是其所提出重要政績之一，他的第二任期將至 2019 年 1 月。

## 改革之立法過程

要瞭解喬治亞州如何實施獄政改革，可先審視其刑事司法改革委員會的組成和委員。改革的第一步是在 2011 年二月由喬州眾議院議員提法案 HB 265 表明兩黨對此改革的支持，隨後參議院跟進，很快地 HB 265 號法案在州議會參、眾兩院獲壓倒性的通過，州長隨即在 4 月簽署完成立法 (Georgia General Assembly, 2011)。此案最主要的內容是成立一個刑事司法改革委員會，成員由州長、副州長、眾議院領袖及喬州首席大法官提名，最後由州長正式任命。改革委員會包含 12-15 位成員，分別代表政府各刑事司法部門、參眾議院、社區意見領袖，委員會成員充分反映各方專業，同時委員會組成也反映性別、種族及地區代表性。

改革委員會的主要功能是研擬出詳細的改革計畫和方向，透過每年發表的書面報告，向社會大眾說明先前的改革結果與下年度的改革方案，並提出具體的推薦項目 (recommendations)，接者是喬州州議會 (General Assembly) 會根據改革委員會的推薦，審核確立可行項目，經過議事程序，修改有關法令，實際執行推薦項目。

從 2011 年改革程序開始到今，已有七個新法案和二個行政命令完成生效，這還不包括許多無以數計相關法令的變更。在過去五年之間 (2011-2016)，相關法案及改革的範圍，以漸進方式擴充，首先從成年收容人的監禁和處遇，下推到少年犯的管控監督。目前的改革重點，是以讓復歸方案更加有效擴大的推行，通過政府專業機構與社會組織對更生人作全方面的協助，達到降低再犯率，增進公共安全的目的。這些相關法案和行政命令的內容，可參考附件有關改革法案及委員會建議表 (Reform Bills and Council's Recommendations)。

## 獄政改革成果介紹

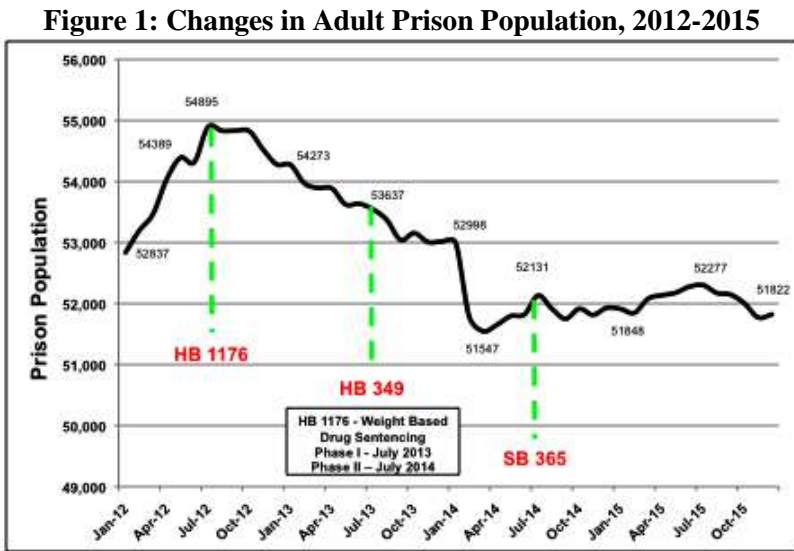
### 1. 成立社區矯正監督部 (The Department of Community Supervision 簡稱 DCS)

HB 310 法案成立此喬州新矯正部門以便事權統一有關社區矯正處遇監督事宜，此組織是整合喬州觀護及假釋委員會 (State Board of

Pardons and Paroles), 成人矯正部及少年司法部的觀護單位。為了強化觀護及假釋服務責任, DCS 也承擔該州監獄更生人順利復歸計劃 (Georgia's prison reentry programs) 的實施及監督, DCS 可以評估計劃成效, 同時為各地區引進額外資源, 強化喬治亞州對於非暴力性收容人的處遇及復歸社會的能力, 用以節省政府支出, 減輕納稅人的繳稅負擔。

## 2. 降低成人監獄收容人口

圖 1 (Figure 1) 顯示監獄收容人數從 2012 年到 2015 年的變化, 圖表及數據係由改革委員會 2016 年報告第 5 頁所節錄。



*Figure Source: Report of the Georgia Council on Criminal Justice Reform (2016)*

*Data Source: Georgia Department of Corrections*

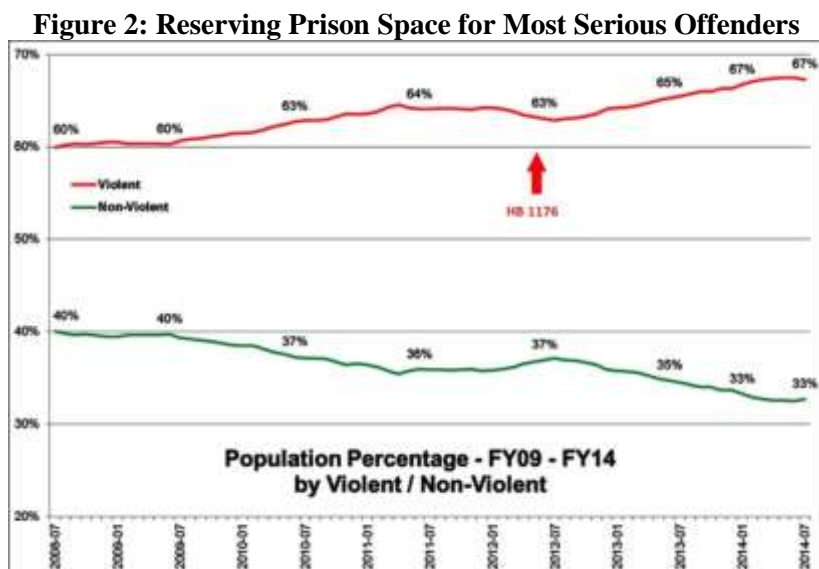
在法案 HB 1176 通過後, 一系列相關行政作法正式啟動, 多項新政策對輕微、非暴力犯罪者的懲罰方式做大規模改變, 例如增設專責法庭 (accountability courts)

以針對毒品犯提供監獄外更有效的治療, 增加多樣性社區矯正的處遇。這些改變後的許多影響持續穩定進步中, 在成人監禁人數方面, 證據顯示持續下降的喬州監獄人口, 從 2012 年 7 月最高峰的

54,895 位下降至 2015 年底的 51,822 位。同時每年監獄新收容人口也大幅降低，從 2009 年最高紀錄的 21,655 位降至 2015 年的 18,139 位。此種下降趨勢顯示與以往對此系統預測全然相反，在獄政改革法案未通過前，喬州收容人數預計在這五年間會增加 8% 而非減少。

### 3. 保留監獄床位給最危險犯罪者

圖 2 (Figure 2) 顯示監獄收容人犯罪類型分布情形，係由委員會 2015 年報告第 14 頁所節錄。



*Figure Source: Report of the Georgia Council on Criminal Justice Reform (2015)*

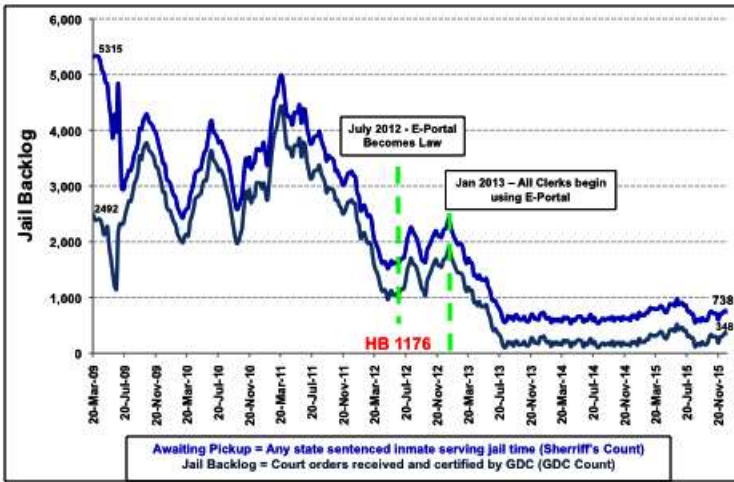
*Data Source: Georgia Department of Corrections*

在強化專責法庭及提供較輕微違法者其他替代性懲罰方面，喬州認為應將其昂貴矯正刑罰（監獄）保留給觸犯最嚴重犯罪者，這才是屬於較有成效的作法，在 2016 年開始，暴力性及性侵害犯罪者在監獄中所佔比例由原來 2009 年的 58% 提高到 67% (Georgia Council, 2016, p. 16)。同時，整體監禁人口仍維持穩定下降狀態，保持改革實施後的預期成果。此外，對低風險從未在監獄服刑過的犯罪者，則以社區處遇替代監獄服刑，這種關重放輕的監禁原則與趨勢，相當明確 (Huang, 2016, p.133)。

#### 4.減輕地區看守所收容人的庫存 (backlog)

圖 3 (Figure 3) 顯示地區看守所被告等候移送州立監獄執行人數，係由委員會 2016 年報告第 17 頁所節錄。

**Figure 3: Reducing the Backlog of Local Jail Inmates Waiting for Transfer to State Prisons**



*Figure Source: Report of the Georgia Council on Criminal Justice Reform (2016)*  
*Data Source: Georgia Department of Corrections*

改革法案 HB 1176 實施後，在地區看守所內等候移監至州立監獄服刑的人數連帶降低。改革前等待人數在 2012 年中期約 1,600 人上下，改革後的 2014 年底降到 200 人 (Georgia Council, 2015, p. 17)，等候的天數也由原來的平均 180 天縮短到僅數天。這等待轉監人數的降低可大幅減少州政府對地區看守所的監禁補助金 (subsidies)，過去喬州矯正部每年開銷超過二千萬美元於等候移監的花費，在 2015 年，州政府花在此項補助只有 5,760 元美金，這讓喬州政府可以將此經費再投資於其他各種類型處遇計畫，或是為監獄懲教人員提供加薪 (Georgia Council, 2016, p. 17)。另一個好處是移監人數的減少也解決了地區看守所收容人超收的相關問題。

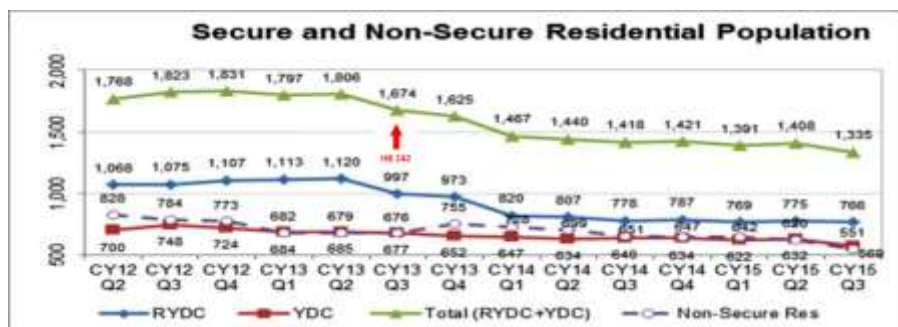


改革後能使等候轉移的時間縮短，最主要的原因是由於電子「判決檔案」(Sentencing Packets)的建立，HB 1176 號法案執行後，電子檔案系統於 2012 年開始實施，目前幾乎所有喬州縣市法院的判決都以電子檔傳送至州矯正局集中管理。這些電子檔案能有效的減少傳統式人工的傳送，增快了司法系統與不同矯正部門之間的資訊溝通。同時，矯治計畫的執行如保護管束、監禁受刑人的接收、假釋的程序等，也會透過電子傳送而能迅速、有效的運行。

### 5. 降低少年收容機構的人數

圖 4(Figure 4) 顯示青少年在收容中心的人數，係由委員會 2016 年報告第 34 頁所節錄。

**Figure 4: Reduction in Juveniles Detention**



*Figure Source: Report of the Georgia Council on Criminal Justice Reform (2016)*

*Data Source: Georgia Department of Juvenile Justice*

喬州近年來已漸揚棄以往對犯罪青少年的監禁政策,改以發展處遇計畫及服務計畫來協助他們，針對風險較低，所犯罪刑為輕罪如離家出走、逃學、違反宵禁等的犯者，絕不致送到閉封式的矯正機構，而代以非封閉式的處遇。喬州議會 2013 年通過的少年司法改革法案 HB 242 即配合此原則，以家庭、社區為基礎來幫助有困難的青少年。為了區別此類青少年並提供適當的處遇，HB 242 稱他們為「需要接受服務的孩子」(children in need of services)。從 HB 242 法案通過起，喬州已減少青少年監禁人口 (youths in secure confinement) 達 17%，在此同一

期間，喬州少年司法部的新加入 收容人口 (new commitments) 亦降低 33%，種種跡象顯示，越來越多的青少年矯治需求已由社區或家庭計畫來加以滿足，這日漸減少的監禁收容人數，已讓州政府可以關閉二間少年看守所 (detention center) 及一所青少年發展園區 (Youth Development Campus)，相當於節省 269 床位 (Georgia Council, 2016, p.34)。

6. 減輕少年等待安置的人數

圖 5 顯示少年犯等待人數情形，係由委員會 2015 年報告 31 頁所節錄。

Figure 5: Decreasing Number of Juveniles Waiting for Placements

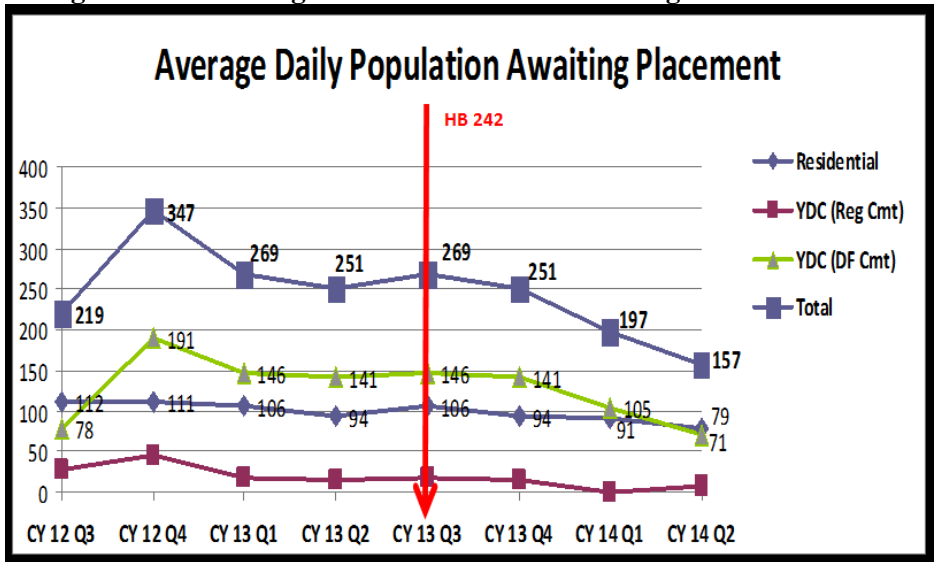


Figure Source: Report of the Georgia Council on Criminal Justice Reform (2015)

Data Source: Georgia Department of Juvenile Justice

根據圖 5,從 2013 年 HB 242 法案通過起，青少年等待安置人數降低達 42% (269 reduced to 157)，此人數降低可減緩監禁超收的問題，譬如減少青少年與管教人員起衝突的機會，較少的收容人數也可以確保青少年回到家鄉前，能在監禁機構中獲得他們所需要的教育及處遇服務，為確實保護青少年權益，喬州少年司法部在登記合適處遇計劃方

面，現已持續地利用有效評估工具，例如“收容評估量表”(the Detention Assessment Instrument 簡稱 DAI)，“先期安置風險評量”(Pre-Disposition Risk Assessment 簡稱 PDRA)，及“結構式安置量表”(Structured Dispositional Matrix 簡稱 SDM)，依照青少年個別風險及需求，透過以上的評量工具，安排青少年參加適合他們的處遇計劃 (Georgia Council, 2015, p.28)。

## 結論

美國喬治亞州的刑事司法與獄政改革於 2011 年起動後，至今已超過五年，在此期間內替州政府節省至少 2 億多美金，而能避免新監獄的建造及人事支出。利用這改革節省下來的經費，可轉移至其他矯正的用途，活化矯正資源的運用，例如喬州已投資超過 1,700 萬美金於各種專責法庭及社區矯治計劃，提供一個較友善環境來接納更生人，同時也減少他們回歸社區時所需面臨的障礙，進而成功復歸社會，喬治亞州改革過程和內含，也可以說，提供我們一個參考模式，畢竟，臺灣刻正進行司法改革，喬州相關作法足供參考。

註：本研究報告業於 2016 年 10 月 13 日發表於美國喬治亞州刑事司法學會 (Criminal Justice Association of Georgia) 年會，標題是喬治亞州刑事司法改革展望 (Prospects of Georgia Criminal Justice Reform)。

## 參考書目

- Georgia Special Council on Criminal Justice Reform. (2011). *Report of the Special Council on Criminal Justice Reform for Georgians*. Atlanta: Special Council on Criminal Justice Reform for Georgians. Available at: [http://dcs.georgia.gov/sites/dcs.georgia.gov/files/related\\_files/site\\_page/2011-GA-Council-Report-FINALDRAFT.pdf](http://dcs.georgia.gov/sites/dcs.georgia.gov/files/related_files/site_page/2011-GA-Council-Report-FINALDRAFT.pdf)
- Georgia Council on Criminal Justice Reform. (2015). *Report of the Georgia Council on Criminal Justice Reform*. Atlanta: Georgia Council on Criminal Justice Reform. Available at: <http://www.gjp.org/wp-content/uploads/2014-2015-CJRC-Report.pdf>

- Georgia Council on Criminal Justice Reform. (2016). *Report of the Georgia Council on Criminal Justice Reform*. Atlanta: Georgia Council on Criminal Justice Reform. Available at:[https://dcs.georgia.gov/sites/dcs.georgia.gov/files/related\\_files/site\\_page/GA%20Council%20on%20Criminal%20Justice%20Reform%202016%20Report.pdf](https://dcs.georgia.gov/sites/dcs.georgia.gov/files/related_files/site_page/GA%20Council%20on%20Criminal%20Justice%20Reform%202016%20Report.pdf)
- Georgia General Assembly. (2011). 2011-2012 Regular Session - HB 265. Available at: <http://www.legis.ga.gov/Legislation/en-US/display/20112012/HB/265>
- Huang, W. (2016). Recent Criminal Justice Reform and Prison Reform in Georgia. *Journal of Corrections*, 5(1) 124-143. Available at: <http://www.mjac.moj.gov.tw/lp.asp?ctNode=41936&CtUnit=16933&BaseDSD=7&mp=801>
- Koch, C. & Holden, M. (January 7, 2015). The Overcriminalization of America: How to reduce poverty and improve race relations by rethinking our justice system. *Politico*. Available at:<http://www.politico.com/magazine/story/2015/01/overcriminalization-of-america-113991>
- Shavin, N. (2015). A Republican Governor Is Leading the Country's Most Successful Prison Reform, March 31, 2015, *New Republic*. Available at:<https://newrepublic.com/article/121425/gop-governor-nathan-deal-leading-us-prison-reform>
- Tucker, S. B., & Cadora, E. (2003). Justice Reinvestment – To Invest in Public Safety by Reallocating Justice Dollars to Refinance Education, Housing, Healthcare and Jobs. *Ideas for an Open Society*, Vol. 3(3): 1-8. Available at:<http://www.opensocietyfoundations.org/publications/ideas-open-society-justice-reinvestment>

附件 (Huang, 2016)

**Reform Bills and Council’s Recommendations**

<b>Reform Bills / Executive Orders</b>	<b>Votes/Dates</b>	<b>Main items and recommendations by the Georgia Council on Criminal Justice Reform</b>
<b>HB 265, April 2011</b>	Passed by 91% of House and Senate Votes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creates the Special Council on Criminal Justice Reform for Georgians</li> </ul>
<b>HB 1176, March 2012 (known as the 2012 Georgia Criminal Justice Reform Act)</b>	Passed by 94% of House Votes and 100% of Senate Votes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expands accountability courts</li> <li>Streamlines the transfer of information and inmates from the counties to the state (E-Packets)</li> <li>Increases funding in evidence-based programs to reduce recidivism</li> <li>Provides prosecutors and judges more sentencing options other than prison</li> </ul>
<b>HB 349, March 2013</b>	Passed by 95% of House Votes and 88% of Senate Votes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gives judges more discretion to depart from mandatory sentence</li> <li>Provides limited driving permits to defendants and participants in a drug courts or mental health court programs</li> <li>Formally establishes the Georgia Council on Criminal Justice Reform</li> </ul>

**Reform Bills and Council’s Recommendations (Continued)**

<b>HB 242, March 2013 (Known as the 2013 Georgia Juvenile Justice Reform Act)</b>	Passed by 95% of House Votes and 96% of Senate Votes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creates a two-class system within the designated felony act (class A serious offenses, class B low-risk, non-violent offenses)</li> <li>Prohibits status offenders and certain misdemeanants from being disposed to closed-residential facilities</li> <li>Requires the use of risk assessment instruments</li> <li>Strengthens evidence-based community supervision and programs and provide juvenile judges with more sentencing alternatives</li> </ul>
---	--	---

<b>Executive Order of the Governor</b>	Signed on June 24, 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creates the Governor’s Office of Transition, Support and Reentry Start to implement the Georgia Prisoner Reentry Initiative (GA-PRI) programs</li> </ul>
<b>SB 365, March 2014</b>	Passed by 93% of House Votes and 91% of Senate Votes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gives judges the discretion to reinstate driver’s licenses for certain individuals charged with drug offenses</li> <li>Issues a certificate of completion of reentry programs to released inmates, a device used to protect employers in negligence suits related to employment</li> </ul>

**Reform Bills and Council’s Recommendations (continued)**

<b>Executive Order of the Governor</b>	Signed on February 23, 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prohibits the use of criminal record as an automatic bar to employment – Ban the box</li> </ul>
<b>HB 310, March 2015</b>	Passed by 94% of House Votes and 66% of Senate Votes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creates the Department of Community Supervision to consolidate responsibilities of the community supervision of parolees from the Georgia State Board of Pardons and Paroles, probationers from the Department of Corrections, and certain Class A and B juveniles from the Department of Juvenile Justice.</li> </ul>
<b>SB 367, March 2016</b>	Passed by 97% of House Votes and 92% of Senate Votes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Improves the First Offender Act and improves the chances for first offenders to secure jobs</li> <li>Lifts the lifetime ban on food stamp for people with felony drug convictions</li> <li>Extends parole eligibility to an additional category of non-violent recidivist drug offenders</li> <li>Furtheres “banning the box” protection by blocking state licensing boards from seeking applicants’ criminal histories.</li> <li>Encourages hiring of individuals</li> </ul>

on parole by providing employers a \$2,500 income tax credit for each parolee hired.

- Restricts secure detention for all youth ages 13 and under, except for those charged with the most serious offenses where a clear public safety issue exists.
- Launches new charter schools within state juvenile justice facilities that can award graduates full-fledged high school diplomas.

# 矯正機關戒護人員的工作規訓及其形塑的影響力

許華孚<sup>1</sup>、林威廷<sup>2</sup>

## 摘要

2015年2月11日矯正署高雄監獄發生舉國震驚的受刑人挾持典獄長事件，這是我國矯正機關近年來發生最嚴重的戒護事故，不論是矯正署的調查報告或是退休戒護人員的看法，都認為「紀律」問題是關鍵。為穩定矯正機關的囚情及維護戒護人員的紀律，戒護人員養成教育期間，從外在行為到內在觀念都必須接受形塑；進入實務機關後，則需內化符合機關的內部規訓。本研究以深度訪談的方式，訪談九名現職戒護人員，了解他們的規訓是如何被形塑？矯正機關內權力如何運作？以及戒護人員規訓對其從業的影響？

研究發現，戒護人員在養成教育期間，食、衣、住、行及生活作息都受到約制，以使新訓學員成為一個合格的戒護人員。在實務機關內，時間、空間、值勤考核與長官的互動方面，都有明確要求，雖然戒護人員對規訓要求有不同認知，但是，權力關係的確在矯正機關內扮演了重要的角色。在各種規訓的要求及權力運作下，雖有戒護人員認為薪資問題是支持他從事戒護工作，不過，仍是有部分戒護人員認為戒護工作是具有挑戰性。此外，在規訓要求下，延伸出來自自由受剝奪、繁重工作及長官不明確指示下的工作壓力。

因此，研究者建議，在養成教育課程的規劃、機關長官領導統御、戒護人員從業心態及社會對矯正機關的看法，都應該與時俱進，共同為矯正機關的安定及社會的安全努力。

---

<sup>1</sup> 許華孚，英國愛塞克斯大學（University of Essex）社會學博士，現任國立中正大學犯罪防治系暨研究所專任教授暨系主任、所長，台灣青少年犯罪防治研究學會理事長、台灣藥物濫用防制研究學會副理事長。

<sup>2</sup> 國立中正大學犯罪防治系碩士，上海復旦大學新聞學碩士，現任法務部矯正署臺中監獄教誨師。



## 壹、緒論

2015年2月11日高雄監獄發生鄭立德等六名受刑人，於候診期間，趁戒護主管糾正其他收容人之際，由身後將其壓制，並持預藏之剪刀刺傷其大腿及另名在場戒護役男之眉心及右小腿，同時搶奪戒護主管隨身配帶的通用鑰匙，進而破壞戒護科內槍械櫃並挾持戒護科長及典獄長，此事件引起社會的譁然及恐慌。高雄監獄發生獄政史上最嚴重的挾持事件，退休的獄政人員痛批，監獄發生這種事簡直是「不可思議」、「天方夜譚」(蘋果日報法庭中心，2015)。矯正署事後進行調查認為，高雄監獄因多人疏懈檢身勤務、欠缺危機意識、誤判情勢發展、不當指揮調度、欠缺協調功能、對外發言失當等嚴重疏失，讓原本不難控管的戒護事件，演變成可能危及社會治安的重大事件(蔡沛琪，2015)。

由上可知，不論是退休官員的論點或是矯正署檢討報告皆將此戒護事故發生的原因指向監獄「紀律」發生嚴重的問題。為避免戒護工作的危險及保護戒護人員的安全，矯正機關內存在著不同的規訓(紀律)。在勤務規定方面，矯正署特編撰《戒護教材》作為戒護人員值勤時之準則，內容包含「工場勤務」、「舍房勤務」、「病舍勤務」、「安全檢查勤務」及「物品檢查勤務」等共三十四大項之規定；在人員管理方面，德國社會學家 Weber 認為，官僚組織係一理想型(Ideal type)之體制，完全依權威(Authority)之觀點來詮釋。官僚組織的概念包含：職業分工、專業化、責任集中、依法運用獎懲、層層節制之組織排列，正式及不含個人情感之程序...等。這些主張仍隱約的存在於今日矯正行政中，而早期強調嚴明紀律、權威、效率、專權之監獄或精神病院，則清晰的顯現出部分韋伯筆下之官僚組織概念(林茂榮 楊士隆，2003)。矯正機關內部環境是形成金字塔型的理性官僚體制，分為典獄長、副典獄長、秘書、科長(室主任)及基層員工等由上而下五個層級，階層、權責分明。為達成機關使命，每人之工作權限明文規定，實施單位專業分工、團隊工作成效及在職實務訓練。依法行事，人員間的關係為一「對事不對人的關係」，過份理性造成冷酷、低迷的工作情緒與組織氣候。領導模式方面，領導者耐心聆聽部屬的想法

與建議，注重「民主式領導」，兼具「權威與強制」及情感導向的支持的作風(洪美雲，2004)。

戒護人員規訓不論戒護觀念的養成及外在形象的表現，養成教育時即開始展開。受訓期間的食、衣、住、行、育樂及課程表無一不是使受訓學員將應有的職業規範及紀律刻劃在其行為及態度中，進而帶到實務機關。正如，Foucault 在《規訓與懲罰：監獄的誕生》著作中認為，士兵變成了可以創造出來的事物。用一堆不成形的泥、一個不合格的人體，就可以造出這種所需要的機器。體態可以逐漸矯正。一個精心計算的強制力慢慢通過人體的各個部位，控制著人體，使之變得柔韌敏捷。這種強制不知不覺地變成習慣性動作。(Foucault, 1977、劉北成譯，2011) 因此，要成為一個合格的矯正機關戒護人員，依據公務員考試法第 21 條中之規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。換言之，除了通過筆試外，仍須經過「矯正與處遇相關課程」及「警技、軍訓及矯正實務見（實）習課程」等課程考核及格始可成為正式的戒護人員(保訓會，2015)。將一位從體制外的「素人」由內而外予以改造，進而使其成為被期待的「戒護人員」。本文研究以矯正機關戒護人員為研究中心，並探討戒護人員從矯正人員訓練所的養成教育到實務機關值勤所接受一連串規訓、如何被形塑及規訓對值勤時的影響。研究目的為，梳理出矯正機關的規訓、分析戒護人員的工作狀況及其心理感受、探究戒護人員在官僚組織概念原則下，戒護人員科層之間的關係。

## 貳、戒護(管理)人員工作之探討

依據「法務部矯正署組織法」第五條之規定，我國矯正機關分為，監獄、看守所、戒治所、技能訓練所、少年觀護所、少年矯正學校、少年輔育院七種型態。戒護人員工作內容依法令規定、實務運作及學者分類三方面有不同分類。法令方面，上述各類型矯正機關之組織準則及辦事細則中，皆規定機關設有「戒護科」，其職掌為「戒護管理」相關工作。實務內容方面，依據矯正署編輯的《戒護教材》中，將各項勤務分為三十四大類，例如：工場勤務、舍房勤務、病房

勤務、炊場勤務等...。國內學者林茂榮、楊士隆、黃維賢(2011)從勤務性質、勤務時間及勤務方式進行分類。依勤務之性質上分為(一)經常性勤務：係指戒護人員每日定時及定式執行之勤務。例如：巡邏、接見室、看診等。(二)特別勤務：係指於天災事變或偶發事件時所做的臨時應變勤務。如：緊急外醫、颱風災害、脫逃逮捕等；依勤務之時間上分(一)日間勤務：指日間開封時間，戒護人員配合各項業務之運作。例如：工場或舍房勤務、炊場等。(二)夜間勤務：於晚間收封後，戒護人員所需執行之勤務。例如：舍房巡邏、辦理夜間新收、門衛等；依勤務方式上分(一)管理勤務：係指戒護人員直接涉及收容人之生活管理及性行考核，以維持機關囚情之穩定。如：工場、舍房、炊場等。(二)警備勤務：係指戒護人員戒備監獄設施及收容人安全所執行之勤務。例如：檢查、巡邏、崗哨等。

矯正機關內收容人來自社會不同背景，加上外有高牆的阻隔，因此造就監獄神秘的色彩。徐嘉莉(2014)、楊宏韜(2013)、鄭詩潭(2009)、郭文傑(2008)、洪美雲(2004)及張惠郎(2002)等人之研究，戒護人員工作特性可歸納出下列幾種：(一)危險性：監獄收容人來自四面八方，性格上的迥異，尤其是暴力犯罪者無法預期的行為，加上毒品犯罪收容人在監所的數量日益增高，所延伸出來的健康問題，如：愛滋病收容人。再者，戒護人員二十四小時都與收容人生活在一起，使戒護人員時時暴露在危險中。(二)專業性：戒護管理工作並非僅是「看」及「管」收容人，而是收容人在機關內各項生活管理及教化輔導都需要依靠戒護人員，所以，先進各國對於矯正人員的訓練特予重視，並成立專責訓練機構，而我國於民國八十六年也成立「法務部矯正人員訓練所」，來加強戒護人員的養成教育(楊士隆、林茂榮，2014：449)。(三)服務性：刑罰思潮已由威嚇應報走向教化、改善主義，對犯罪人進行各項輔導處遇措施，提供其自我改善的機會乃各先進國家矯正實務的一致目標(楊士隆、林茂榮，2014：345)。此外，在人權觀念高漲，社會團體及民意代表紛紛關心收容人各項權益問題，以醫療為例，於台中監獄特設「培德醫院」，委由中國醫藥大學附設醫院團隊入監為收容人看診。(四)封閉性：戒護人員因輪值關係，尤其是夜勤人

員，休假時間與一般上班族不同，因此，在社交活動上，相對受到限縮。此外，管理的對象全是收容人，而每日勤務相對固定，造成工作單調疲乏。(五)時間縝密性：戒護人員二十四小時都需要值勤，即使休息時間也需要來在機關值勤，因此，時間缺乏彈性運用。

### 參、Foucault 觀點下的規訓權力

「規訓」一詞在理解中有兩種意義。第一種意義給人以懲罰為聯想：如管教一個不聽話的小孩，第二種意義和一個技能知識體系相關，例如：要成為一個足球員要接受那些訓練。所以規訓在第一種意義上是動詞—我們施加於自身或他人的行為，在第二種意義上市名詞—我們未進入某個領域並在該領域與應具備的一系列資格。在第一種意義上，規訓是種令人聯想到懲罰和強制行為的消極力量，而在第二種意義上，規訓是一種自我實現和成就聯繫在一起的積極力量(Danaher 等著，2000、劉瑾 譯，2002：61)。Foucault 利用這詞的多義性，賦予它新的涵義，用以指一種特殊的權力技術——既是權力干預肉體的訓練和監視技術，又是製造知識的手段。它本身也是權力-知識(power-knowledge)結合的產物(劉北成，2001：285)，認為必須從使之有效的各種應用社會科學學科來觀察這些機制，在他看來，它們的有效性絕大部分是來自專家知識對人類的影響(Lukes，2005、引自林葦芸譯，2006：136)。

權力在 Foucault 看來並不是一個可以被個人或是團體掌握的東西。相反的，權力是一個複雜的流動體，又是不同團體和社會領域間的一系列關係，這些關係隨著環境和時間的變化。再者，雖然權力在人們身上的作用並不平等，然而權力作用在每個人身上，不論他是支配者或是被支配者，換言之，權力並非全然消極的，他具有很高的生產力(Danaher 等著，2000、劉瑾 譯，2002)。1968 年的革命促使 Foucault 對當時具有代表性的現代權力理論，即是法權模式和經濟模式進行批判，著重於權力結構的研究，認為不應該如 Weber 一樣，從宏觀的角度來看待權力論，而應該以微觀方式。換言之，應該由下而上從最低的層面開始，在社會的基本細胞裡面去分析生物性的運作模式，揭示權力對生命的控制，體現出一種後現代的微觀權力論，也就

是所謂的「權力的微觀物理學」(micro-physics of power)(陳成文等，2008：79)。事實上存在著權力關係，他們是多種多樣的，他們有不同的形式，他們可以在家庭關係內、在社會結構內或者在行政機構內運作，也可以存在於統治階級與被統治階級之間(楊大春，1995：107)，而這種權力的微觀物理學向整個社會領域滲透，向學校、醫院、軍隊、工廠中滲透，Foucault 將這種權力稱為「規訓權力」(汪安民，2002：194)。

規訓權力擁有多樣且細膩的技術，Foucault 認為技術包括(Foucault，1977、劉北成等譯，2011)：(一)由空間分配方法造成：將規訓的對象封閉隔離起來，才能保證紀律的順利實施，校園、兵營、工廠都是類似的封閉空間。(二)通過對活動的編碼：對人體活動作精心設計，規訓對象的每個動作、姿勢都被嚴格的要求，

不放過身體上的任一個部位。(三)通過時間的積累：嚴格控制規訓對象的時間，以達到最大的效率，而不致浪費片刻的時間。(四)通過對力量的組合：將單一的力量組合起來，使單一的肉體與其他肉體組合起來，獲得更大的力量及更高的效率。

肉體被規訓權力駕馭後，規訓的目標及要求都得以完成。但是，規訓的實踐要如何延續，Foucault 認為有三種手段(楊大春，1995：152-154)：(一)等級監視(hierarchical observation)：規訓的實施預先假定了一種強制機制，他透過監視(層層監視)而實現，其效果是直接可見的。(二)常規化評價(normalizing judgement)：在一個孤兒院的例子中，每天都要舉行儀式，像軍人出操一樣，起床、列隊、操練都要求嚴肅、認真，每一個細節都要符合規矩，否則就要受到懲罰。(三)審查(examination)：審查是等監視和常規化評價兩種技巧的結合。它是一種常規化注視、一種監視，它使確認、分類和懲罰得以可能。在審查中，權力關係和知識關係的交織凸顯出來。有知識的人員有規律地巡視，參與管理，在不斷審查中體現出權力。

Foucault 認為，權力不僅是指國家、專政機構等的權力，更多的是指策略、機制、技術、經濟乃至知識及理解所造成的權力，這也是應更重視的權力，也是更應反抗的權力，因為它是真正束縛人類追求真

正的意志(牟海云，2008：12)。因此，Foucault 堅持一個重要的原則，權力永遠不可能實現它試圖做到或宣布要做的事情，也就是權力實際上和反抗連繫在一起的。他認為要逃避權力的威攝是很困難的，而且生命權力及技術或設備所要做的就是，管理和控制人們的思想和行為。再者，Foucault 將反抗分為短暫與長期兩種。短暫的部分是指，如果以犧牲生命作為代價，寧死不屈，那一個政權也到了臨界點，權力也失去了意義，因為那樣的反抗太過短暫。他認為反抗要長期且分散才有意義，20 世紀 60 年代以來的社會運動一直是發生在由政黨推進的社會和政治進程之外，因為這些成員的組成及組織形式上都是具有分散的特徵，透過分散小團體來反對現在工業所建立起的種種機制(王科，2007)。

在建築學上，全景敞視建築(panopticon)可以用以解釋現在規訓制度的意涵。它是一個環形建築，中心有一座瞭望塔樓，在環形建築中有許多小囚室，在這場域中，被監督者無法與其他人接觸交流，而且他也不能看到監督者，不過，監督者卻可以觀看到他，換言之，被監督者就是一個被探察的對象(Foucault，1977、劉北成等譯，2011：199-200)。全敞視建築產生的後果是使規訓在無形中實現了普遍化，即是權力無所不在而且沉默不語。再者，它使規訓權力的再生產可以自動化：一方面，任何進入這場域的人都能感受到權力的存在，進而使得規訓自動起來；另一方面，任何人都能來到瞭望台行使監督的權利，所以它的功能是多元多樣的，而且每一種應用都可以起到更加完善地行使權力的作用(尹弘，2009：165)。

Foucault 選擇監獄作為系譜學分析的對象，不僅是由於 Foucault 投入聲援犯人鬥爭的實踐，更是由於 Foucault 關注權力問題思維所致。他曾提到監獄時說，監獄是權力赤裸裸地、最肆無忌憚的表現出來的地方(劉北成，2001：271)。因此，對 Foucault 而言，監獄不僅僅是一個附屬性的次要現象，因為他體現了現代權力最根本規訓特徵，監獄就是這個普遍社會型態的一個生動隱喻，它囊括了這個社會的精華成分，社會就是一個在規模上放大、程度上在減弱的監獄，只有在監獄這裡，紛繁的社會本身才能找到一個焦點，一個醒目的結構圖，

一個微縮的嚴酷模型(汪民安, 2002: 214)。換言之, 監獄就是一個微型的社會, 它存在著自己的規矩、禮儀及程序, 例如: 社會上存在著既有的主流文化外, 也有所謂的次級文化, 相同的, 在監獄社會中, 機構頒訂一連串的規定及要求來維持監獄內的主流文化或價值外, 收容人私下間也會創造出次級文化, 例如: 「刺青」或是「黑話」等。

## 肆、階級、階級意識與霸權

在社會學所謂社會階級(social class)(或階級 class)是指, 一個社會中掌握關於經濟、社會、政治與文化等資源的社會結構性位置之群體。階級決定了人們各自獲得資源的管道, 並且將不同群體置於不同的優勢或是弱勢位置。同一階級的成員, 都具有類似的機會, 並且傾向分享共同的生活方式。階級也包含了該階級形塑的語言、穿著、行為舉止、品味與其他偏好的文化內涵。階級並非是個人的指標, 而是一種社會型態(Andersen & Taylor, 2009、林冷等譯, 2009: 204)。Jary & Jary(1995)認為, 階級是由一群擁有一種或多種特徵者所共同組成。事實上, 社會階級是指具有相同經濟地位, 居住環境, 休閒活動, 甚至思想態度, 在個人自己主觀判斷上有別於他人, 未經組織的人群。所以凡屬於同一階級的個人或團體, 通常有共同的生活習慣或價值態度, 而其生活方式與行為模式是穩定的, 而且可以預測(引自葉肅科、董旭英, 2012: 221)。

Marx 對階級意識的觀點認為, 階級是一種客觀存在(即階級實在主義), 與該階級成員是否有階級意識無關。然而, Marx 與 Engels 在《德意志意識形態》的名言: 「意識從來不能有異於被意識的存在, 而人類的存在即是其生活過程」、「不是意識決定生活, 而是生活決定意識」則階級作為一種客觀存在, 必然產生階級意識(黃瑞祺, 2011: 86)而擁有生產工具的階級為了確保其經濟利益及既有財產, 乃建構所謂政治組織或司法制度, 並塑造各種有利統治階級的意識形態或是社會價值觀念, 藉以維持其生產關係, 亦即統治階級塑造「偽意識」<sup>3</sup>(false

<sup>3</sup>社會社會學者提出「虛假意義」的概念, 是指一個人對現實主觀理解與客觀事實不一致的情形(蔡文輝, 2002: 240)。其強調由於社群刻意強調機會平等, 使得大多數人接

consciousness)，使被剝削(the deprived)階級，忘卻其真正的階級意識，而成為一自在階級(class in itself)，順應於既有的生產關係(陳秉璋，1991：236)。

「霸權(hegemony)」在 Gramsci 的體系中，是一個很重要的概念，其思想根基於馬克思及列寧。他設下馬克思主義所有的假設，而這些假設乃是關於階級的物質起源及在社會變遷中階級鬥爭和意識的角色(Carnoy，1995、杜麗燕等譯，1995：80)。Gramsci 的政治思想中的一個中心概念是革命政黨要建立起「文化霸權」。

有了文化霸權，這個代表無產階級的政黨才有能力去說服社會其他階級接受這個政黨自身道德、政治與文化價值。如果某一統治階級想要「成功治理」，也必須成功建構「霸權」不可(姜新立，2010：310)。

再者，Gramsci 對於霸權有兩個主要的意涵(Carnoy，1995、杜麗燕等譯 1995：85)：第一、它是公民社會中的一個處置程序，在其運作下，統治階級中的一小部分透過它對於統治階級及其他類似部分的道德和智力的領導權施以控制。領導部分有權力亦有能力清晰地表達其他部分的利益。第二、它是統治階級與被統治階級之間的一種關係。霸權直接涉及統治階級這種成功的嘗試，即運用它的政治、道德和智力領導使它的世界觀無所不包並放諸四海皆準，並且籌劃從屬團體的利益與需要。而他們這種同意的關係不是靜態的，它是在一個不斷變動的範圍中移動，以便順應歷史環境的變化性和人類的那些要求及反應性行為。

最後，Gramsci 認為透過「統治的形式」及「精神與道德領導的形式」所結合起來的領導權是奪取政權重要的條件。所謂統治，就是透過瓦解、聯盟甚至武力消滅各種手段使得敵對陣營服從自己，取得領導權。例如：從敵對集團吸收優秀人才而造成集團的破壞。所謂精神與道德領導，即是通過自己的有機知識分子的努力，建立起國民的集體意志或是經濟改革，以獲取人民的愛戴(周穗明等，1998：175)。

---

受了這個核心的意識形態觀念，政治家與媒體不斷地宣傳階級不是社會生活重要的特徵，這些都是明顯促成了虛假意識(C. W. Mills, 1953；引自蔡文輝，2002：240)。



## 伍、科層組織之探討

所謂科層制或是科層組織（Bureaucratic organization）係一種分層負責處理事務的一種安排方法，也就是各種有等級的地位與職務之關係的一個體系。這種現象在現代一般大而複雜的正式組織（Formal Organization），如政府、工廠、公司及大學中幾乎普遍存在。現代社會學界當中首先對這種現象注意研究的是德國 Weber(龍冠海，1997：293)。在組織裡，成員並非劃一的，而是有高低之分，職責與權利即隨之有所不同。組織裡的部分成員接受組織的安排，願意居於僚屬的地位，同意扮演僚屬的地位，而服從上司的監督與領導(張笠雲，1990：107)。

Weber 認為科層體制有下列之特徵(林茂榮、楊士隆，2003：301)：

- (一) 明確、完整之法規制度：每一職員都有固定執掌，其權利及義務皆有妥善、明確規定。
- (二) 層層節制的權力體系：即組織型態為一層級節制的體系內，依地位高低，規範人員間的命令及服從關係。
- (三) 專業分工及技術訓練：各職務皆依個人專長做合理的分配，而各人之工作範圍和權責，則予以明確規定。
- (四) 永業化的傾向：人員選用，係依照自由契約的方式，經公開考試程序，合格始予任用。一經任用，非有重大違失，其職務皆受保障。
- (五) 對事不對人的關係：人員的工作行為和工作關係，須依循法規規定，不可摻雜個人喜惡感情。
- (六) 薪資的給付，依照年資、地位：工作報酬依法辦理。

綜上，Weber 官僚組織的概念，強調職業分工、專業化、責任集中...等程序。這些概念仍存在今日矯正行政體系中(林茂榮、楊士隆，2003：302)。

## 陸、戒護人員規訓相關研究探討

國內對於規訓相關研究以矯正機關「戒護人員」為研究主體之論文或參考資料實為罕見。研究者在研究過程中，發現國內目前有，許華孚、侯清荏(2009)於期刊中所發表《監獄矯治教化人員之規訓權力運作與慣習實踐》，文中係以「教化人員」為研究主體、林正昇(2006)研究《從 Foucault 規訓觀點分析一所台灣監獄場域的運作》，文中以「收容人」之規訓為研究對象、及邵曾瓊文(2000)《女子監獄次文化之探究—以台灣台中女子監獄為例》等三篇，明確與「監獄」規訓有關文獻。研究者就相關研究整理如下：

研究者	年份	研究發現
許華孚 侯清荏	2009	<p>矯治教化的觀念在矯正機關漸漸蔓延開後，對於犯罪人矯治成效，或是矯治可能性的爭論從未間斷過。不過，即便是認為矯治具有成效者也不可否認，對於犯罪人的各項矯治處遇必須在適當的情境下進行，才有助於矯治教化的進行。因此，矯治工作者，包含教誨師、臨床心理師及社會工作人員在矯正處遇中扮演了重要的角色。不過矯治教化人員的工作，往往被忽略或研究。</p> <p>教誨師與臨床心理師及社會工作人員的任用是不同管道，教誨師是來自三等司法特考，臨床心理師是專門技術人員考試，而社會工作人員則是來自高考社會行政人員。因此，教誨師與臨床心理師及社會工作人員對於矯正機關「規訓」或「權力」的認知有所不同。許華孚、侯清荏針對此問題提出下列看法。</p> <p>一、矯治教化亦成為規訓的網絡：教誨師是經由戒護科員所陞任，所以對「身體的規訓」及「靈魂的規訓」比較有覺知。在受刑人的累進處遇與假釋業務審核中，會融入受刑人的生活考核，是規範化裁決的執行者；臨床心理師及社會工作人員對於矯正機關管理作為或收容人處遇較有個人看法，但在矯正場域氛圍下，臨床心理師與社會工作人員必須接受戒護觀念，重視戒護安全。因此，二者的行為完全置於規訓之下。在規訓權力運作下，上述三者的工作內容在於，區分合法或非法、正常或不正常，進而決定受刑人的優劣及控制其行為。</p> <p>二、權力伴隨反抗：在規訓權力運作中，在機關內的每一個人都有被要求在某一位置，收容人、戒護人員及矯治教化人員都有其應遂行的工作。收容人依照作息表的要求活動；戒護人員依照矯正法規及戒護要領執行勤務；矯治</p>

研究者	年份	研究發現
		<p>教化人員則是依規定輔導收容人或是辦理教化活動。不過，有規定就有反抗。收容人的反抗不只違逆戒護人員的管理，包含對矯治教化人員的反抗，例如：質疑累進處遇分數或是拒絕參與教化活動等。</p> <p>三、慣習決定行動者的場域實踐：矯正場域具有規訓性及權威性。教誨師與臨床心理師及社會工作員有著不同的慣習。在教誨師方面，仍然遵循著過去「降低戒護事故，提升機構管理」的信念，著重紀律與規矩的維持；臨床心理師及社會工作員則關注在專業助人及諮商倫理的觀念。不過，在戒治所成立後，因為行政業務增加，臨床心理師及社會工作員與教誨師都同樣面對失去工作熱忱的困境。</p>
林正昇	2006	<p>在監獄的場域中，利用監獄內的空間、設施及人員宰制著受刑人，使他們能夠臣服在監獄的管理控制下，而受刑人則是痛苦、憤怒及被扭曲的委屈經驗下受到監獄的束縛。在講求「戒護第一」的監獄中，受刑人的生活無不處處受限制及管制。從新收開始，就先接受主管的震撼教育，例如：腳鐐不可發出聲音、不可東張西望，違反規定就是被主管喝斥，接下來的物品保管、賦予編號及檢身等等新收手續，一切服膺主管的權力及指揮，尤其是入監開始的那一刻，不管你喜不喜歡，「編號」就是受刑人的代名詞，時時刻刻跟隨著你。在生活管理上，有不同的表格、報告及申請單要填寫，舉凡發送書信、購物或是其他報告事項，都要依照相關表格或格式陳送。在生活作息方面，開、收封要一一報數，確保無人趁機脫逃，從工場內坐姿、廁所、吸菸到認識主管，都是受刑人被要求的，所有儀式性的行為皆在管理人員的監控掌握下。</p> <p>當然，監獄凡事希望受刑人歸順於管理下，但是，反抗仍是不可避免的，例如：利用上廁所時間得到愜意的時刻、想盡各種藉口合理其行為等。監獄最終考量到的，並非受刑人的再犯與否或是是否習得一技之長，而是監獄紀律的維持。</p>
邵曾瓊文	2000	<p>此研究中，指出女性收容人在監的規訓。一、入監的身體規訓：在入監檢身方面，受刑人要脫去所有衣物，接受管理員的檢查，此時，已經感受到監禁的痛苦，但是，為了以後有比較好的生活，只能改變想法，接受管理員的檢查。在換上囚服方面，雖然愛美是女人的天性，但是，入監後被迫脫去光鮮亮麗的衣服，換上監方規定的制服，同時也被貼上「受刑人」的標籤。最後，跟男性受刑人一樣，被剃去長頭髮，此時讓他們感受到失去自主權。二、紀律與懲罰：在監內依據法律有許多應遵守的規定，其中，與男監不同的是，違反規定的並不是「不工作」，而</p>

研究者	年份	研究發現
		是「衣服沒烘乾」、「頭髮凌亂」或是「在牆壁塗鴉」等。而女監內有比男生較為嚴格的規定，因為女生比較少有鬧房、騷動或是重大暴力事件，又因女性較男性更配合間方處遇，所以，女監的規矩比男監多且嚴格。剛入監的受刑人因適應上的問題或是對規定的陌生，不小心就會被扣分，不過經過一段監獄的規訓後，就會看場合辦事，甚至有故意表現好的情況。簡言之，就是不要跟自己的分數開玩笑。三、一成不變的生活：在監外的生活混亂，進到裡面後所有的行動或作息都有規定，因此，痛苦來源之一就是生活的不變性。

## 柒、研究方法

本文為質性研究，採用「現象學派典」及「深度訪談」等研究法，來進行研究論述及分析。Husserl (1852/1980) 表示，現象學不只了解生命經驗的表層意義，還會了解其隱含意義，亦即深層觀點、感受、概念架構，以及其存在的脈絡及理由，而此意義具有獨特和意向性(引自鈕文英，2014：428)。而本研究是為了解矯正機關戒護人員在養成教育期間接受的學科課程與從業觀念灌輸歷程，以及在實務機關內所面對的工作規訓，進而導引出戒護人員對工作規矩及要求對其內在的影響。此外，本文研究規訓在戒護人員中的形塑過程及其影響性，透過質性研究正可體現出戒護人員真實工作情境以及解釋規訓對戒護人員的外在工作行為及內在態度的影響。訪談對象的選取是採取「立意取樣」(purposive sampling)，依照本研究所欲研究的主題選擇最能提供充分資訊的研究參與者來進行訪談。因此，選擇實際從事矯正工作的戒護人員為訪談對象，其資料背景如下表所示。

編號	職稱	性別	經歷	年資
A	日/夜勤管理員	男	台南監、台中所、新竹監	7年
B	夜勤管理員	男	綠島監、台中所	8年
C	日/夜勤管理員	男	雲林二監、台中監、台中所	8年
D	日/夜勤管理員	男	台中所	8年
E	主任管理員	男	泰源技訓所、台南所	15年
F	科員	男	台北所、台中所、台中監、金門監	16年
G	日/夜勤管理員	男	台中所	9年

編號	職稱	性別	經歷	年資
H	日/夜勤管理員	男	桃園監、台中所	9年
I	科員	男	苗栗所、雲林監、雲林二監	10年

研究可信性驗證方面，採取「三角交叉檢視法」(triangulation)。Patton(2002)認為，「三角交叉檢視法的策略，其真正成功之處就在於資料分析中不但提供多樣的方式檢視同一現象，也藉由加強對結論的把握而增加可信度」(Jane Ritchie & Jane Lewis, 2003, P.220；引自藍毓仁譯，2008：298)。因此，研究者透過與戒護人員的訪談及收集相關文獻進行不同來源之分析比較外，並與指導教授對研究資料進行多次探討，以此來提高研究之可信度。

## 捌、研究結果與分析

經過訪談九名現職矯正機關戒護人員後，對於由戒護工作「門外漢」改造成專業戒護人員的過程、接受及內化的規訓與其影響進行分析。以下分為六部分：第一、戒護門外漢對未來的想像；第二、戒護人員接受矯正人員訓練所改造過程；第三、規訓的開始；第四、矯正機關內「規訓」呈現方式；第五、矯正機關內「規訓權力」之運作；第六、在工作規訓下戒護人員所承載的信念及壓力。

### 一、戒護門外漢對未來的想像

政府遷台後，監房設備殘破不堪，空氣光線不足，教誨堂間做教室，門窗鐵柵堅厚矮小，廁所用便桶，露天沐浴，無運動場，監所不分，受刑人與被告雜禁一處，主副食費用極為低微，並分飯等，醫療簡陋，作業甚少機器設備，管教人員存有昔日鎮壓威嚇思想，缺乏現代行刑觀念，對人犯打罵凌虐已成為習慣，且攏頭囂張。總體而言，當時台灣獄政管理散漫，管教人員對於收容人人權毫無觀念(林茂榮、楊士隆，2014)。

隨著資訊社會的來臨，民眾自主意識提升及政府對於獄政問題的重視及改革後，台灣矯正機關整體軟硬體部分已有長足進步，透過媒體報導及民眾可依「法務部所屬矯正機關開放參觀應行注意事項」

之相關規定申請參觀矯正機關後，漸漸打開矯正機關的面紗。雖然如此，民眾對於矯正機關仍抱持「負面」的觀感，

以遷建監獄為例，台灣監獄和看守所目前超收問題嚴重，新竹監獄位於新竹市鬧區附近，市府原本希望遷建新竹監獄，讓寸土寸金的新竹市區更有發展。但法務部遷建小組即使找到新竹縣偏僻的國防部用地，跨部會協商完成撥用，但消息一曝光，即使監獄預定地離市區仍有段距離，民眾仍不斷抗爭(中廣新聞網，2015)。

#### (一) 門外漢對職業選擇的起始

學者 Herzberg、Mausner 和 Snyderman(1959)將內在工作動機分為「保健因子(hygienes)—組織政策與管理、上級領導、人際關係、工作環境、薪資、個人生活因素、地位、工作保障」與「激勵因子(motivation)—成就、認同、工作本身、責任感、升遷、成長的可能性」。選擇報考司法特考監所類科考生的動機在激勵因子方面是，本身有志從事司法相關工作，誠如 F-02 戒護人員表示，因為在校所學無接觸法律相關課程，因此，從考試科目較容易學習的監所管理員考試開始。

保健因子則是，獲取穩定工作及收入、休假制度與管理權力。此外，其他因素則是，因為有家人已經在矯正機關服務。

#### (二) 門外漢對戒護人員職業角色的想像

無論最初抱持何種動機選擇報考司法特考從事矯正工作，多數戒護人員對於工作內容及性質的不甚清楚，依靠自己的想像或是親友的轉述，自身以往並無相似的經驗。

## 二、成為戒護人員的第一課—矯正人員訓練所的改造

依據「公務人員考試錄取人員訓練辦法」及「公務人員特種考試司法人員考試四等考試監所管理員類科錄取人員訓練計畫」或「公務人員特種考試司法人員考試三等考試監獄官類科錄取人員訓練計畫」之規定，通過司法特考監所類科筆試者必須分別接受四個月或八個月

的教育訓練及專業訓練，訓練及格者，始得領取公務人員考試及格證書。

(一) 由外在行為到內在思考的復歸及改造

高素質的人是任何組織成長的先決條件，組織可以經由教育及訓練的實施，增進員工的知識與技能。教育與訓練的意義：就是從內心省思到外塑行為的表現，以促使行為良好的改變(張添洲，1999)。而受刑人在監獄內可能發生的各類情事故並無法預期，因此，戒護人員隨時保持高度的專注力，再者，透過自身被約束的經驗，才可以在未來管教受刑人過程中「感同身受」，以最適切的方式來進行各項處遇及要求收容人。

1. 外在行為方面：在養成教育期間，用餐規矩方面，統一進入餐廳，就坐完畢後，全體學員向用餐當時最高長官問好後才能開動，用餐期間保持靜肅，用餐完畢後，各桌學員自行整理桌面後才可離開餐廳。服儀要求方面，學科課程一律穿著制服，配戴學員證；術科或運動時間，穿著統一發放的運動服，嚴禁穿著私人便服或配戴飾品。住宿規範，除了特殊事由或星期三晚間、星期五晚上到星期日晚上可以外宿，其餘時間統一住宿，水電使用依照規定時間啟閉，內務依照指定位置擺放整齊，夜間有自習課程，晨間六點起床，點名完畢後進行晨間跑步運動。上課禮儀方面，授課講座進入教室後，學員長統一下口令，跟授課講座行舉手禮問好，上課期間禁止隨意走動或聊天。最後，行進(動)間禮儀的要求，在矯正署內學員非公務需要嚴禁搭乘電梯，一律走樓梯上樓，依照規定時間集合，行進間遇到署內長官行禮問好。簡言之，日常行動到學習態度上皆依照「法務部矯正署受訓學員作息及生活管理須知」的要求，形成近似「軍隊化」管理。
2. 專業課程學習：依據「公務人員特種考試司法人員考試三等考試監獄官類科錄取人員訓練計畫」及「公務人員特種考試司法人員考試四等考試監所管理員類科錄取人員訓練計畫」實

施。受訓期間，戒護人員對與「戒護」有直接相關之課程認為比較實用，例如：E-05 提到記得當時印象有教我們釘腳鐐、手槍射擊、擒拿術、基本的防身術，是現在我比較有印象的。相對的，對理論學科部分較不重視，因為，認為對未來工作較無實益。

- 3.從業觀念的建立：講座或長官對於學員觀念建立的部分會強調三方面：第一、操守部分，是最為強調的部分，認為身為國家執法者要「廉潔自持」，並以實務上曾發生過「今天穿皮鞋明天穿拖鞋」的案例作為警惕；第二、管理教化收容人秉持「戒護第一、教化為先」，二者相輔相成，不可偏廢；第三、「階級服從」的觀念。

## (二) 對訓練機構權力的服膺

受訓期間，矯正署帶班輔導員依據「法務部矯正署受訓學員輔導及考核注意事項」及「公務人員特種考試司法人員考試三(四)等考試監獄官(監所管理員)類科錄取人員訓練成績考核要點」對學員進行考核。考核項目可分為平時考核及期末考核。平時考核包含學員內務整潔、環境清潔、服儀表現、團體紀律及待人處事等；期末測驗又可分學科及術科兩方面，學科是紙筆測驗，術科是實作測驗。至於考核公平性的認知包含：1.公平與否的問題並不在乎，因為未來要服務的單位已經由特考成績決定，僅希望受訓成績及格。2.不公平也是無解的問題，因為受訓時間太短。3.無法完全公平但是並不在乎，因為只有要求自己做的更好，未來才能作為收容人的榜樣。如果對考核有意見或是覺得遭受不公平待遇則會採取四種反應方式：1.採取消極方式面對，接受不公平或不合理的對待。2.以和緩的方式向長官反映問題。3.採取「轉念」的方式來平衡自己的不滿情緒。誠如 H-06 所述我剛剛說戴耳環那件事，也不是說他們要硬說我不符合規矩，……，當時對我的一些批評或怎樣其實我是欣然接受的，可是我會覺得以後自己就注意一下，在上班之前就注意一下服儀其實就 OK 了，所以轉



念一下，當下是沒有反抗啦！4.直接對抗長官，堅持自己的立場。

### 三、戒護人員規訓的開始

受訓學員經過四到八個月不等的訓練後，分發到各實務機關值勤。養成教育及實務機關值勤有所不同，養成教育期間所有學員所接觸到的管理要求、空間設備及面對的長官都是一致或一樣的。可是，在實務機關所面臨的就有顯著差異，而蛻變成爲正式的矯正人員就必須因地因時的來適應新環境的衝擊。

「時間」方面，D-09 認爲，矯正機關必須重視時間觀念的原因是，我們的時間固定收容人的時間也會固定，這是一體的啦，像長官來的時間也蠻固定的，因為整個監所都以時間來控制的，而戒護人員要遵守的時間點有，上班、下班時間、交接班時間、戒護人員各勤務點值勤的時間，及要求收容人依機關規定作息時間表活動。從上班集合點名開始，時間因素就會影響著每個戒護人員，其原因包含，個人的值勤工作、其他同仁作息時間及值勤工作、收容人的作息規定、及時間點影響值勤人員責任區分點。然而，戒護人員 A-09 卻認爲，當然像我們那邊下班從來不準時啦！說難聽一點，我上班時間點都到了，我上班的休息時間也就那麼多，你機關也「坳」我那麼多，那爲什麼在下班不準時。

「空間」方面，每個矯正機關的建築設計不盡相同，部分戒護人員認爲會因建築設計及動線影響值勤的行為表現及造成心理壓力。不過仍有戒護人員認爲，不因建築設計及動線爲何，仍是會依其具備的本職學能認真值勤。此外，矯正機關的 CCTV 對戒護人員而言，會有受監視的感覺。尤其有戒護人員認爲，即使監視設備並非刻意要監視戒護人員的值勤，但是也會因爲監視受刑人的過程中，同時將戒護人員的一舉一動一起監錄而造成壓力。因此感受到在監視的環境下有不被信任或尊重的感覺。

「值勤規定與要求」方面，戒護人員外在儀容早上集合點名時必須接受檢查，檢查項目包含制服、襪子、頭髮、筆等等。戒護人員認爲，穿著整齊的服裝可以顯現戒護人員的權威並且受到受刑人的尊

重。此外，安全裝備也是需要配戴完整，例如：警棍、哨子等，如果戒護受刑人離開機關，例如：戒護外醫、返家探視等，安全配備就需要增加，例如：防彈背心、電擊棒等。戒護人員認為，完善的安全配備可以維護自身安全，降低戒護事故發生時的衝擊。最後，在值勤態度方面，人權意識的高漲，因此監獄對受刑人的管理越來越人性化，因此，以往高壓管理方式不再適用現在的獄政管理。所以，長官要求戒護人員在管理受刑人的態度應該是以和緩的語氣與受刑人對話、處遇講求一致性的標準及依法行政。尤其在年節期間，對於違規的受刑人給予解除違規身分，回到一般舍房過年，或長官會指示戒護人員對受刑人的管理方式是以勸導代替懲罰。

#### 四、矯正機關內「規訓」呈現方式

矯正機關內所要處理的是「人」的問題，人之所以異於動物，在於他具有意識、想法，而受刑人也不例外，為能穩定囚情及應付不可預測的狀況，矯正機關內隨時會有增訂規定或要求，為使上情能夠下達，戒護人員通常透過「勤前教育」、「常年教育」、「科務會議」、「年度(平時)應變演練」、「矯正署在職訓練」、「長官直接指示」、「公佈欄」、「機關內部網站」等管道來獲得新的指示或規定。

然而，戒護人員並非完全依照規定執行，所持的理由及應對作法包括：實際何作為，上難以達成長官的要求、依照各監所文化而定、自己判斷如與在可能的情形下儘量依照規定執行。每個團體組織中，或多或少都存在著次級團體，當這些組織形成一段時間後，會形成與原本大組織不同的文化，而成為自己專屬的特有文化，即是所謂次級文化(Schein, 1985)。戒護人員也不例外，在實際值勤過程中也會約定成俗的形成戒護管理的次文化。包含有，公用設施的管制時間、服務員的「特殊待遇」、未依規定辦理違規、與長官的關係決定勤務派遣、私下請託「關照」特定收容人與不打同事小報告。

#### 五、矯正機關內「規訓權力」之運作

受訓期間，規訓權力僅限於受訓學員與受訓機關長官之間，也就是學員個人只要處理好與受訓機關的長官之間的關係即可，無須顧及

他人的因素。然而，進入實務機關後，規訓權力增加了受刑人及同仁們的因素，也就是說，戒護人員、監獄長官、同階級同仁與受刑人四方的關係。因此，所要面臨的問題更為複雜。

### (一)長官對戒護人員的考評方式

黃徵男(2007)指出，完善監督機制的基礎在於矯正領導者本身對於矯正工作的熟悉度，一個熟悉矯正實務工作領導者，對於矯正工作，即使是支微末節的小事，也必然有其深刻的體驗及敏銳觀察，他不僅瞭解各層級矯正人員的性格、品操、價值觀及處事能力等特性，也能將適當的人安排在適當的工作崗位上。矯正機關內長官對於戒護人員的考評有以其親眼所見為憑親身觀察考評，為講求考核的公平性，部分長官會對戒護人員平時表現的優劣事跡做書面紀錄，或由戒護人員上一層級督導人員考評兩種方式。誠如 E-13 所述這要分兩個時期，我在 97 年的長官，他的考評是依據交情，而會因為工作表現而有考評的部分自必須已去爭取，在 97 年後不管是在日勤或夜勤主任才會逐漸的實施到所謂的階級管理。

### (二)組織內戒護人員、監獄長官與受刑人間互動關係

現代社會是組織的社會，大多數的人，都歸屬於叫做工作場所的一個組織。

也就是說，大多數人都成為組織中一份子。當然，並不是單獨一個人，而是與所謂同事、上司、部屬的人們，維繫著關係，共同在做事(鄭芬姬，2007)。而矯正機關也是一種組織，有相同階級的同事、長官及下屬，會依照個人不同地位來處理之間的相互關係。

#### 1.個人與長官間的關係

French 與 Raven(1959)提出的五種權力，包含強制權、獎賞權、專家權、合法權及參考權<sup>4</sup>。戒護人員在矯正機構中與長官的互動體現出強制權及獎賞權兩種權力的運作。

<sup>4</sup> (1)強制權(Coercive Power)是指，部屬害怕不順從長官而受到懲處或其他不良後過，而領導者會以強勢高壓的手段來迫使下屬服從。(2)獎賞權(Reward Power)是指，領導者具有酬賞的權力，例如：升遷、加薪等其他酬賞，而下屬也會預期如果順從領導

- (1)強制權：戒護人員與長官的對話是以報告公事為主，互動形式「行禮如儀」，保持下屬對長官的階級分際。G-11 提到，我在值勤時，與長官的互動是行禮如儀，來的時候就跟長官問個好，以稱謂問好，不是朋友，因為是官場倫理，矯正機關有管理上的問題所以有階級劃分。
- (2)獎賞權：長官對於戒護人員的獎賞有決定性的影響，而戒護人員認為獎賞手段包含考績、功獎及升遷幾方面。H-13 提及，就是我們功獎的部分，如果今年你有嘉獎或功獎的話分數就會比較高，如果今年度你被記申誡分數就會比較低。

## 2.個人與同仁間的關係

團隊成員交換關係(Team-member Exchange, TMX)理論基礎之的社會交換理論(social exchange theory)可以理解為成員之間因為社會交換的基礎，而建立高質量的關係。成員在進行社會交換時會有內在利益的交換，例如成員之間彼此信任、接納與、接納與支持。外在利益的交換，則是如工作中給予成員的建議和幫助(黃薰儀，2013)。Seers(1989)認為 TMX 可以來衡鑑組織內一個成員與同僚間的相互關係，換言之，就是成員是否會主動協助同僚以及和同僚分享意見或是相互回饋意見，另一則是衡鑑從同僚中獲得知識或是幫助同僚的覺知。

戒護人員認為，在值勤中可以達到內在利益交換及外部利益交換，也就是說，彼此之間能做良性及友善的互動外，對於問題解決方面則是相互協助、教導，以達成工作目標或任務。但是，A-11 提到，以前就有老管理員說過：「做監所，人人好」，因為有些人在你面前不會說什麼，但是在背後就是一直捅你，所以監所為什麼有那麼多小團體就是這樣，我

---

者，會獲得酬賞。(3)專家權(Expert Power)是指，領導者具備某項專業技能、知識或經驗，而使得部屬服從其領導。(4)合法權(Legitimate Power)是指，組織依照規定賦予個人領導者的權力，而部屬也必須服從。(5)參考權(Referent Power)是指，領導者具有令人欣賞的特質或性格，使得部屬服從其領導。

們這幾個比較合的就抵抗那裡或這裡，所以在團體上就不去得罪別人，我不會去害人家，最要不得的就是陷害人家，就是所謂害人之心不可有，防人之心不可無，因為「心」的東西你實在無法掌控。也就是說「明槍易躲、暗箭難防」，因此，戒護人員與同仁相處間也要有高度警備心。

### 3.個人、受刑人與監獄長官的關係

在矯正機關內最多的成員就是受刑人，因此，受刑人的問題也會牽動到戒護人員與長官間的互動，包含違規、處遇等等其他在監生活問題，在互動過程中雙方意見相左或衝突是難以避免的，但是矯正機關內對戒護人員的要求仍是「服從」為原則。因此，戒護人員對於衝突的化解，或心中有所無奈或不滿，但實際上的作為仍是以「遵照」長官的意思為主。但是，有戒護人員認為，對於處遇的變更仍會適當向長官「陳述意見」後，才讓長官作最後裁決。

## 六、在工作規訓下戒護人員所乘載的信念及壓力

### (一)「規訓」對戒護人員的必要性

矯正機關為了機關安全及教化工作的推行，從養成教育開始，除了有形的課程學習外，對於無形的工作態度也循序漸進的進行塑造，真正進入矯正機關值勤後，「空間」、「時間」、「考核機制」、「工作態度」及「人際關係」等等各方面也是戒護人員必須學習的課題。而這些戒護人員所需要面對的規矩或要求，多數是由上而下所的要求，戒護人員處於被動地位去接受，實際上，對在第一線的戒護人員來說是否有其必要性，戒護人員們的意見紛歧。認為規訓對戒護人員是必要的，其所持理由是，紀律是團體的命脈與戒護人員服從規訓要求，可以作為受刑人表率。採相對論點者則認為規訓是否有其必要性有下列取決因素：機關能否凝聚戒護人員向心力、規訓的訂定是否周全、規訓是否會增加戒護人員的負擔、及規訓對管教是否具有實益。

### (二)戒護人員的職業認同

林詔徹（2008）認為工作認同係由認同的概念延伸而來，指的是受到工作環境影響而所呈現出來的心理認同狀態。Gaesser 等人於 1985 年指出，研究對「工作認同」的測量指標，可分為工作本身的內部因素與外部因素。內部因素有工作內容、挑戰、自主性與認知；外部因素有薪資、安全、人際互動、工時、相關規範（引自林詔徹，2008）。矯正機關為兼顧戒護安全及教化工作順利推展，如前所述，戒護人員值勤過程中內在戒護觀念的建立及外在精實的作為缺一不可，然戒護人員在種種規訓制約下如何看待自己所屬的職業。

- 1.薪資：戒護人員的工作認同是建立在「薪資方面」，認為不會因為身為戒護人員而感到成就感。如 A-19 認為，如果可以從新選擇的話我也不會再選擇這個工作。就是為了一份工作，可以維持家庭。
- 2.挑戰：工作的認同在於未來的發展性及願景，因此對目前的工作仍抱持憧憬。如 F-19 認為，把他當作一個職業也好，如果你還沒當到一個職位，也能當作一個願景，不過現在還是以做好自身的工作為主。

### (三)工作壓力的產生

戒護人員工作壓力也是規訓所產生的影響之一。Richard 等人(2001)認為，所謂「壓力」(stress)，意指「個人在面對外界對於個人身心的刺激時，由於事情的結果相當的重要，而個人因難以控制或感到不確定性而產生生理上和情緒上的反應(引自余朝權，2003)。」造成壓力的刺激或事物，稱為「壓力來源」(stressors，壓力源)(引自余朝權，2003)。

管理人員職司矯正之第一線工作，因此不僅負擔人犯管理的重責，同時亦為矯正人犯成敗之關鍵人物。然而在犯罪彙集且無法脫離之監獄中，其工作壓力問題乃不容忽視(楊士隆、林茂榮，2014)。而戒護人員壓力在工作規訓要求下，來源有：

- 1.長官的壓力：包含(1)不合理的要求；(2)規定缺乏一致性；(3)遇到困難時，長官無法提供有效協助；(4)規定太龐雜；(5)長官的對執行狀況緊迫盯人；(6)不能成為長官升遷的絆腳石。
- 2.同事相處間的壓力：之前討論同事間的相處，雖多數抱持信任的態度，但是，A-11 有提到，仍會有同事為了個人利益向長官打小報告。
- 3.人犯處遇的壓力：人犯的「人權」不斷的被社會提出來檢視，因此，長官對於人權奉為基本信念。第一線戒護人員在動輒得咎的氛圍下，人權的拿捏成為壓力來源。
- 4.行動受控制的壓力：人犯的作息及戒護人員的值勤都是受到時間的控制，由之前討論可知，個人無法依照時間規定值勤，勢必會影響到勤務的運作。誠如 F-17 表示，因為我的工作不像外面的工作一樣有事可以隨時離開，所以有時候家庭或是外面的事情沒有辦法可以及時處理，這就是一種壓力。
- 5.考核的壓力：規訓權力之一即是「考核」，透過考核制度來判斷個人良窳，公務體系最終的考核目的就是評斷考績。

## 伍、結論與建議

### 一、研究結論

經過以上分析，瞭解到一位專業的戒護人員需要經過養成教育的訓練及實務機關的歷練。同時，也明白戒護人員在養成教育及實務機關中，與同階級戒護人員及長官的權力運作關係，進而探知戒護人員的職場環境。

#### (一)戒護人員規訓形塑的起始

戒護人員多數在決定從事矯正工作前，對於戒護工作的工作內容是懵懵懂懂的，即使有透過親友的介紹或是自身以往類似的經驗，最終決定因素還是「薪資」及「穩定職業」。

養成教育訓練期間，內在思維及外在行為需要從新形塑及改造。其原因在於，戒護人員是代表國家行使公權力的人員，應比一般民眾有更高的道德標準，以及所面對的是受刑人，戒護人員需展現出專業戒護技巧。外在行為部分，學員從用

餐、服裝儀容、住宿內務、上課禮儀等...，以類似「軍事化」生活接受管理。專業課程方面，內容包含學科理論及戒護實務，而戒護人員所重視的是實務課程。從業觀念部分，授課講座以實際案例來提示受訓學員注意操守及戒護觀念外，也點出「階級服從」的觀念。

## (二) 規訓在矯正機關內實行方式

戒護人員實際進入矯正機關服務後，雖然可將訓練期間學習到的內容、技巧當作基石，但是，實際戰場所面對的問題更為複雜。時間方面，「準時」是基本的要求。此外，建築設計、動線以及監視設備對於多數的戒護人員而言仍是會影響其工作態度，其中在人性尊嚴方面，監視器的架設對部分戒護人員而言是有不被受到信任及尊重的感覺。在勤務規定方面，服儀及戒護配備的穿戴及檢查機關在此部分都會要求，其有助於提升戒護安全。在管理收容人態度方面，「人權」在管理過程中，戒護人員無不將其奉為圭臬。

以上的規訓及要求，其呈現的方式是透過勤前教育、常年教育、科務會議、公告以及實際操演方式傳達給每個戒護人員。種種規定看似完備，但是，戒護人員在第一線運作上仍會遇到窒礙難行的窘境。其原因包含，實際上難以達成、各機關文化不同、戒護人員自己的判斷抑或部分執行。因此，戒護人員執行勤務時，對於某些管理作為會形成「次文化」。

## (三) 權力在矯正機關內扮演的角色

長官對戒護人員具有考核的權力，由此延伸出獎賞權及強制權。戒護人員畏懼長官的權威，因此儀態及應對上會顧及行政倫理，對話內容則以公事為主；而在獎賞部分，則會因為考績及升遷做為考量之因素。在與同仁互動間，還是會顧及大局，相互合作來完成工作，但是，仍不乏有戒護人員會有防備心態，藉此來保護自己。戒護人員對於收容人的處遇處



置方式與長官發生衝突時，即便會向長官解釋或是陳述自身想法，最終仍是服膺長官的處置。

#### (四) 矯正機關規訓對戒護人員的影響

戒護人員對於規訓必要性雖有差異，但是，並非完全不認同，只是在遵行規訓前會有自身的考量及判斷。對職業認同方面，就呈現兩極化的方向，有認為「薪資」因素才對此職業有所認同，另一端則是認為戒護工作仍是具有挑戰性。

另一影響則是「工作壓力」。矯正機關內是最直接管理及接觸收容人的是戒護人員，在面對難以捉摸的收容人，其所承受的壓力可想而知。監獄長官為求囚情穩定，會對收容人的管理提出要求，但畢竟所有的要求或規定是無懈可擊的，因此，如果雙方無法做有效溝通，這些林林總總的要求就成為了戒護人員的壓力。再者，為了戒護安全的要求下，戒護人員必然會失去隨意進出雞官「自由的權利」。最後，長官的考核機制，也是壓力源之一。

## 二、研究建議

### (一) 養成教育課程的革新

戒護人員在養成教育期間中透露出，對於與戒護實務相關的課程的印象較為深刻。但是，「戒護第一、教化為先」是從事矯正工作每一份子的信念，所以戒護及教化兩者不可偏廢。因此，訓練單位(矯正署)對此現象，在編排課程時，應思考如何將學科內容能夠與戒護人員未來的實務工作結合，以提升訓練成效。

### (二) 機關長官領導統御的改變

研究中發現幾點在機關長官領導統御中可以修正的部分：第一、戒護人員的不被信任感：監視器的設置，尤其是特別針對戒護人員值勤狀況的架設，研究者認為，應可以走動式的管理方式進行督導，而非近似窺探式的監看；第二、戒護管理規定訂定的完善性：無可否認的，沒有項規定僅有利沒有弊，領導者在進行決策時，應該要正確權衡得失，適當選擇

方案，而非讓第一線戒護人員窒礙難行下，進退維谷，進而形成戒護人員的次文化；第三、戒護人員的困境或建議下情可以上達：基於行政倫理的原則，長官對下屬有下達命令的權力，在合法的範圍內，下屬有服從命令的義務，然研究中發現，戒護人員係因強制權而畏懼長官，導致下屬僅對所掌事務進行報告，而未勇於提出意見或建議。

因此，研究者認為，此氛圍雖在矯正機關存在多年，但機關長官應可作為領頭羊，主動探詢戒護人員的看法，而使得雙方關係更為鬆緩。

### (三)戒護人員從業心態的調整

矯正工作講求階級服從，與一般行政機關有明顯的差異。以「時間」規定來說，一個人的遲到所影響的不僅是個人，連帶影響的是其他交接班的同仁的時間及責任區分，或收容人的生活作息。再者，收容人是個團體，團體運行的穩定，就是必須講求「紀律」，如果每個戒護人員對管理規定缺乏一致性或是共同認知，收容人將會無所遵從。因此，戒護人員對半軍事化管理方式應有共識及認知。

### (四)社會大眾對矯正工作的支持

矯正機關是刑事司法體系的最後一道防線，加上社會接觸性也不如法院、檢察機關及警察機關，雖然矯正署近幾年來透過獄政展覽或是大眾媒體對社會大眾宣傳獄政改革的成果，但是，多是呈現「教化」成果，對於戒護管理的革新及人權議題的重視卻鮮少讓民眾了解。因此，監獄對民眾而言仍是蒙上神祕的色彩，導致發生戒護事故，透過媒體的大肆報導，平時戒護人員的努力可謂功虧一簣。戒護人員的職責不僅是安全戒護，包含衛生健康、生活飲食等等都有賴戒護人員的付出，期望矯正署對外宣傳的面向，戒護及教化應同時並進，以提升戒護人員從業的榮譽感。

## 參考文獻

### 一、中文

- 王科 2007, 評後現代解構主義代表人物福柯的反抗權力統治論，四川行政學院 學報，第 1 期。
- 尹弘 2009, 權力/知識共同體的發展與規訓社會的形成，福建師範大學學報(哲學社會科學版)，第 3 期。
- 牟海云 2008, 福柯微觀權力觀解析，高等函授 報(哲 社 科 版)，第 12 期。
- 汪安民 2002, 福柯的界線，北京：中國社會科學出版社，第一版。
- 余朝權 2003, 組織行為學，台北：五南，P211。
- 杜麗燕、李少軍 譯、Martin Carnoy 著 1995, 國家與政治理論，台北：桂冠。
- 林冷 等譯、Andersen, Margaret L. & Taylor, Howard F. 著 2009, 社會學(修訂版)，台北：雙葉。
- 林茂榮、楊士隆、黃維賢 2011, 監獄行刑法，台北：五南，第五版。
- 林茂榮、楊士隆 2014, 監獄學－犯罪矯正原理與實務，台北：五南，第八版。
- 林茂榮、楊士隆 2003, 監獄學－犯罪矯正原理與實務，台北：五南，第三版。
- 林詔徹 2008, 分駐(派出)所男、女警工作認同及工作勝任比較之研究，中央警察大學碩士論文。
- 林正昇 2006, 從 Foucault 規訓觀點分析一所臺灣監獄場域的運作，國立中正大學碩士論文。
- 林葦芸 譯、Steven Lukes 著 2006, 權力：基進觀點，台北：商周。
- 邵曾瓊文 2000, 女子監獄次文化之探討—以台灣台中女子監獄為例，國立中正大學 碩士論文。
- 周穗明等 1998, 新馬克思主義先驅者，北京：中央編譯出版社。
- 法務部矯正署 2011, 戒護教材，桃園：矯正署。

- 洪美雲 2004, 矯正機構管教人員工作特性與工作壓力關係之研究, 國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文。
- 侯清荏、許華孚 2009, 監獄矯治教化人員之規訓權力運作與慣習實踐, 犯罪與刑事司法研究, 13:83-142。
- 張惠郎 2002, 揭開監獄管理的神祕面紗--戒護管理制度與人員離職因素之研究, 國立中正大學政治學研究所碩士論文。
- 張添洲 1999, 人力資源—組織、管理、發展, 台北:五南, 第七版。
- 張筌雲 1990, 組織社會學, 台北, 三民。
- 郭文傑 2008, 矯正機構管教人員工作特性、工作滿意與離職傾向關係之研究—以台灣高雄監獄為例, 樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
- 徐嘉莉 2014, 探討組織文化、工作特性對工作滿意度之影響—以台中地區矯正機關戒護人員為例, 大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士論文。
- 陳成文、汪希 2008, 西方社會學家眼中的“權力”, 湖南師範大學社會科學學報, 第5期。
- 陳秉璋 1991, 社會學理論, 台北:三民。
- 鈕文英 2014, 質性研究方法與論文寫作, 台北:雙葉。
- 黃薰儀 2013, 真誠領導、組織公民行為與員工生產力的研究-以隱性心理資本為中介作用和團隊成員交換關係為干擾變數, 國立成功大學工程管理專班碩士論文。
- 黃徵男 2007, 21世紀監獄學:理論、實務與對策, 台北:一品。
- 黃瑞祺 2011, 當代社會學, 台北, 東華。
- 楊宏韜 2013, 矯正機關管理人員工作特性、工作滿意與離職傾向之研究-以南部地區為例, 樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
- 楊大春 1995, Foucault, 台北:生智, 第一版。
- 葉肅科、董旭英 2012, 社會學概論, 台北:學富文化。

- 鄭詩潭 2009, 臺中地區犯罪矯正機關員工之電腦網路態度、工作特性對工作績效影響之研究, 國立暨南國際大學終身學習與人力資源發展碩士學位學程碩士在職專班碩士論文。
- 鄭芬姬 2007, 管理心理學, 台北:新陸, 第三版。
- 劉北成、楊遠嬰 譯、Foucault, M.著 2011, 規訓與懲罰-監獄的誕生, 台北:桂冠。
- 劉北成 2001, 福柯思想肖像, 上海:人民出版社, 第一版。
- 劉瑾 譯、Geoff Danaher, Tony Schirato, & Jennifer Webb 著 2002, 理解福柯, 河北:百花文藝出版。
- 蔡文輝 2002, 社會學, 台北:三民。
- 龍冠海 1997, 社會學, 台北:三民。
- 藍毓仁 譯、Jane Ritchie & Jane Lewis 著 2008, 質性研究方法, 台北:巨流。

## 二、外文

### ANSON SEERS

1989, *Team-Member Exchange Quality: A New Construct for Role-Making Research*, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES ,43, 118-135.

### French, J., & Raven, B. H.

1959. "The bases of social power". In D. Cartwright (Ed.), *Studies of social power* (pp. 150-167). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.

### Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B

1959. *The motivation to work*. New York: Wiley & Sons, Inc.

### Patton, M. Q.

2002. *Qualitative research and evaluation methods*, 3<sup>rd</sup> edition, Thousand Oaks, CA : Sage.

### Schein, E. H.

1985/1992. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-bass.

### 三、網路資料

中廣新聞網，2015年2月19日，《獄政問題多 遷建監獄抗爭不斷無疾而終》，取自<https://tw.news.yahoo.com/%E7%8D%84%E6%94%BF%E5%95%8F%E9%A1%8C%E5%A4%9A-%E9%81%B7%E5%BB%BA%E7%9B%A3%E7%8D%84%E6%8A%97%E7%88%AD%E4%B8%8D%E6%96%B7%E7%84%A1%E7%96%BE%E8%80%8C%E7%B5%82-222509484.html>

公務人員保障暨培訓委員會 2015，104年公務人員特種考試司法人員考試三等考試監獄官類科錄取人員申請免除教育訓練所需學分表，取自 <http://www.csptc.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=48&Page=9029>

蔡沛琪 2015年02月26日，《挾持事件 法務部認定雄監多項疏失》，中央通訊社電子報，取自<http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201502265008-1.aspx>

蘋果日報電子報蘋果日報法庭中心2015年02月26日，《獄政史最大挾持事件 退休官員：紀律鬆散是主因》，取自<http://www.nextmag.com.tw/breaking-news/news/20150211/14726182>

# 防制少年矯正機構內的人際衝突： 修復式實踐觀點的新思考

陳祖輝<sup>1</sup>

## 摘要

因少年矯正機構的特殊性，機構內的人際衝突或霸凌事件較不如一般學校被報導和重視。鑑於少年矯正機構對於人際衝突之防處仍以懲罰或安全管理為重，此作法未必能有善解決人際衝突的原因。修復式正義(restorative justice)主張去懲罰之觀點，強調以對話調解替代懲罰，同時重視衝突當事人自願參與意願與平等參與，因此國際上各國矯正機構近年均嘗試以修復式正義方案用於受刑人與被害人之間之調解，以及矯正機構內的人際關係衝突防處。鑒於矯正機構內的矯正人員面對修復式正義仍有疑慮，因此各國監獄修復式正義方案只能以點綴方式呈現，然而針對矯正機構內的人際衝突防處，各國矯正機構援引修復式實踐方案之共識程度較高，尤其建議在少年矯正機構與女性監獄作為試點場所。本文係將少年輔育院與少年矯正學校假設與一般學校相當，校園修復式正義在全世界已實施十幾年，累積相當成果，如暴力替代方案、和平圈活動、非暴力溝通等方案，對於防制校園霸凌與衝突事件已獲得良好成效，若能引進少年矯正機構，如全校性觀點之預警與回應模式而言，矯正機關之安全管理與修復式實踐之全校性觀點預警模式不謀而合，且少年矯正機構之訓輔人員日常訓輔活動與修復式實踐活動相當，因此只要稍做調整，同時訓輔人員接受修復式正義課程培訓，將有助於提升安全預警之效果。此外有鑑於少年矯正機構之收容人人際衝突多屬情緒性與認知偏差，修復式實踐作法重視對話與溝通，並且對當事人具有情緒支持效果，因此適合未來在少年矯正機關推動。

<sup>1</sup> 中央警察大學犯罪防治學系法學博士、國立台北大學社會工作學系兼任助理教授

## 壹、前言

「人際衝突」係指發生於個人之間，因為知覺到（perceive）彼此的目標不相容（imcompatible）、意見或價值觀不一致、或競爭稀少的資源，導致對立（opposition）現象的發生（陳皎眉，1997）。Devito（1994）認為，衝突的解決步驟，可分為下列幾項：一是澄清並界定問題；二是找出彼此的需求或願望；三是評量各種可能的解決方法；四是凝結共識；五是回顧與重新磋商。法務部於 2010 年在國內八個地檢署試辦修復式正義/司法（restorative justice）試行方案<sup>2</sup>，其中在試行辦法內明訂修復式司法可在：偵查、審理、執行與保護管束等階段試行，然迄今已實施第六年，其成果斐然<sup>3</sup>，且多屬偵查階段完成對話協議，有關矯正機構執行階段的修復式司法試辦，除 2010-2011 年陳祖輝與張嘉玲在台中女子監獄試辦「桑樹計畫」（Sycamore Tree Project），其中嘗試將 13 位受刑人轉介使用修復式司法（陳祖輝與張嘉玲，2011），以及 2011 年台北看守所與台灣士林地方法院檢察署促成一件加、被害人的修復會議<sup>4</sup>外，目前大多數的矯正機構僅有宣導修復式司法理念，如何採取實踐行動則付之闕如。任全鈞與黃蘭（2013：108）曾表示，有鑑於國外在矯正機構內推行修復式正義曾出現內部管教人員抗拒，以及若完成對話協議後，欠缺假釋誘因配套措施協助當事人間進行賠償與良性互動，此對受刑人與被害人的幫助意義不大，修復式司法容易淪為象徵性的道歉（陳祖輝與張嘉玲，2011）。因此現階段矯正機關實施的修復式司法恐難在加、被害人之間推行，但對於矯正機關內部管理或是少年矯正機構內的人際衝突防處，則可能有正面價值。此一

<sup>2</sup> 根據法務部保護司官網介紹，為建立以人為本的柔性司法體系，法務部擇定板橋、士林、宜蘭、苗栗、台中、台南、高雄及澎湖等 8 處地方法院檢察署自 99 年 9 月起開始試辦「修復式司法試行方案」，101 年 9 月起更擴及全國各地方法院檢察署。透過修復式司法，可讓加害人認知其罪行造成的傷害，有機會向被害人真誠道歉及承擔賠償責任，以改善自己與被害人之關係，最後助其復歸社會。也讓被害人有機會描述其所經驗的犯罪過程、自身被害感受或親人被害之痛苦，並可直接詢問加害人關於犯罪事件的真相，減少因被害產生的恐懼與負面情緒，藉以療傷止痛、重新感受自己仍有掌握自己生活的能力，回歸正常生活。

<sup>3</sup> 開辦迄 104 年 12 月止，各地檢署總計收案 1,254 件，開案 1,086 件，進入對話程序的有 548 件，進入對話後雙方達成協議的件數為 395 件，佔 72%。

<sup>4</sup> 詳見 2011 年 12 月 5 日自由時報電子報新聞〈悔殺養母 跪哭求親阿姨寬恕〉，<http://news.ltn.com.tw/news/society/paper/544248>



新思考，如同現行國外的修復式正義分成兩大區塊，一是用於司法體系（加、被害人對話與調解）；二是教育體系（防制人際關係衝突與校園霸凌）。國內少年矯正機關如少年矯正學校、少年輔育院與少年觀護所均曾傳出收容人之間的霸凌事件，以及管教人員與收容人之間的衝突事件，若能將修復式正義應用於少年矯正機構，除符合「教育刑」理念外，其內部管教環境與一般校園接近，宜嘗試將修復式正義介紹至少年矯正機構。

## 貳、修復式正義方案應用於各國矯正機構之情形

### 一、世界各國監獄修復式正義方案介紹

汪蕾（2007：217）指出，監獄嘗試援引修復式正義開始於 20 世紀 90 年代後期，包括比利時、英國、美國、加拿大、荷蘭等國的矯正機構進行各項有關修復式正義精神之教化實驗活動，並將某些實驗成功之監獄，定位成有特色之「修復式正義監獄」。另綜整如加拿大矯正服務官網公布之 2009 年「修復式正義矯治的國際觀點：文獻回顧」報告，以及 2006 年「修復式正義線上」（Restorative Justice Online）介紹世界各國監獄發展修復式正義計畫，如下表 1：（陳祖輝與張嘉玲，2011；任全鈞與黃蘭嫻，2013）

表 1 世界各國發展監獄修復式正義計畫概況表

國家	計畫名稱	實施情形
美國	被、加害者對話（Victim Offender Dialogue）	促進與支持受害者向監獄中的加害人進行對話。
	公民、受害者與加害者之修復式司法（Citizens, Victims and Offenders Restoring Justice）	在華盛頓州立少年感化院實施為期 14 週的專題討論，邀請受害者、加害者與社區居民一起參與。
	生命橋樑（Bridges to Life）	在德州監獄中以基督教為基礎的小團體活動，團體中包含 5 位受刑人，2 位暴力犯罪受害者，以及 1 位對話促進者。
	決心停止暴力方案（Resolve to Stop the Violence Project）	該方案針對暴力犯罪受刑人，提供一天 12 小時，一週六天的諮商輔導的學習環境，並教導替代暴力解決問題的方法與技巧。
	賓州監獄學會（Pennsylvania Prison Society）	該學會提供各種計畫包括 10 個專題討論、監獄修復式正義課程。
	衝突解決行動（The Conflict Resolution Initiative）	提供衝突解決的監獄在職訓練計畫。

國家	計畫名稱	實施情形
	俄亥俄開門計畫 (Opening Doors of Ohio)	在俄亥俄州的 Marion 矯正機構試圖在監獄推動改善衝突的方法，並提供監獄受刑人調解與衝突解決方案。
英國	修復性監獄方案 (The Restorative Prison Project)	該方案始於 2000 年，已在英國 3 所監獄發展，目的在使受刑人能感受到受害者因犯罪所承受之痛苦，以及受刑人願意導正自己行為轉為利他主義，並且在監獄與社區之間，成為有力的貢獻者。 另外則用於監獄內化解受刑人間的衝突危機。
	泰晤士溪谷合作計畫(Thames Valley Partnership)	2001 年由 Grendon and Spring Hill 監獄典獄長 Newell 規劃一項自 2001 年 3 月至 2002 年 3 月的計畫，他們首次將修復式正義的各種方法應用在英格蘭及威爾斯的成人監獄、青年及少年處遇機構，計畫方案內容包括：運用各式調解及解決衝突的方式；如果被害人願意參與該計畫，獄方會盡量安排；與被害人支持團體建立連結；藉由慈善工作坊與社區建立關係；安排各種課程幫助受刑人承擔責任。
	無花果樹方案 (Sycamore Tree Project)	該方案係由基督教志願組織 (監獄團契) 所倡導，同時方案的源頭來自 Zacchaeus 的聖經故事，於 1998 年引進英國，10 名監獄受刑人志願者參與 5 個專題討論，包括修復式正義、承擔責任、道歉、表達道歉與和解，最後參與的受刑人再與被害人舉行象徵性的賠償動作。
加拿大	被、加害者對話 (Victim Offender Dialogue)	由加拿大矯正服務 (the Correctional Services of Canada) 提供計畫，2001-2005 期間在 Grande Cache Institution 設立「修復單位」(restorative unit)，該單位中的管理員與受刑人均需接受修復式正義訓練，並發展以修復式正義解決問題的模式。
澳大利亞	被害與加害人調解 (victim-offender mediation)	透過一位受有訓練的調解員針對加、被害人雙方進行事件的討論，並尋求和平解決之道。
紐西蘭	無花果樹方案 (Sycamore Tree Project) 回復計畫的社區 (a Community of Restoration programme) 被害人體認課程 (a victim awareness course.)	由紐西蘭監獄團契負責執行各項監獄修復式正義方案。
南非	無正式名稱	1998 至 2001 年期間，Pollsmoor 監獄提供衝突、調解與促進的工作坊，目前著重於

國家	計畫名稱	實施情形
		訓練監獄職員了解並學習使用修復式正義原則。
加納共和國	被害與加害人調解 (victim-offender mediation)	該國「非洲轉型正義方案」(The African Transformative Justice Project) 提供監獄官員學習一週的被害與家人調解技巧。
拉丁美洲地區	回復計畫的社區 (a Community of Restoration programme)	以哥倫比亞的 Bellevista 監獄，針對監獄內幫派的領導者進行訓練，使其能以和平手段化解各幫派間的衝突。
以色列	無正式名稱	2003 年在以色列北方的 Hermon 監獄試辦 4 個月的調解計畫。
德國	漢堡「聚焦被害人」計畫 (Focus on Victims' programme in Hamburg)	在德國監獄內對受刑人實施 3 個月的對被害人同理心的計畫。
義大利	修復式正義方案 (RJ project)	在義大利監獄內成立修復區 (restorative unit)。
荷蘭	修復式正義方案 (RJ project)	2003 年在荷蘭 Nieuwegein 監獄開始實施，在獄中有規劃刺激受刑人思考自己所作所為，以及對被害人如何賠償形成動機，並透過調解員促進雙方進行調解。
塞爾維亞	被害與加害人調解 (victim-offender mediation)	在青少年矯正機構內針對衝突與霸凌行為進行被害與加害者的調解。

## 二、修復式正義應用於少年刑事政策著名方案

### (一) 加州監獄暴力替代方案 (Alternatives to Violence Project)

早在 1975 年，紐約州綠色天堂監獄 (Green Haven Prison) 以暴力替代方案 (AVP) 實驗於少年幫派受刑人團體之練習。該受刑人團體當時尋求貴格會教派 (Quaker) 的協助，運用其教派傳統修復式正義工作坊學習來化解其暴戾之氣，至今全美已有超過 44 州，以及 24 個國家的監獄，在監獄內援引暴力替代方案作為實踐修復式正義之矯正課程之一，而加州 2005 年 6 月開始引進暴力替代方案 (AVP)

California, 2006), 並在當年由該方案委員會, 廣泛在加州訓練地方調解員, 結訓後渠等進一步進入監獄與社區, 將該方案課程, 快速傳遞至加州每一個角落。

該計畫充分運用當地社區資源, 讓監獄與地方公益團體緊密合作, 矯正機關邀請許多專業人士進入監獄「駐點」, 協助並擔任指導監獄內暴力替代方案工作坊課程之練習與實踐; 同時, AVP 強調為自己所作所為負全責, 同時教導學員面對衝突時, 該選擇回擊? 抑或選擇避開? 基本上, 該計畫方案目前多適用於美國中度安全矯正機構, 如美國馬里蘭矯正機構已進行評估長達十年以上, 發現具有良好效果。課程內容方面, 部分練習囊括認知行為療法之憤怒管理計畫 (cognitive-behavioral anger management programs), 一共分成五個階段 (Walrath, 2001: 699), 分別是: 初級訓練、進階訓練、對訓練者訓練、促進和規劃全體成員的協調會等, 每一階段再分成三日的課程練習。不同的訓練者被分派至多個小團體中, 每日討論加害者與受傷害人的想法、故事與感受, 處理並關懷受刑人當下面臨之各項問題, 並透過小組成員彼此支持與關懷, 讓當事人願意放棄暴力想法與行為; 其中, 最重要的是, 即建立類似「種子教官」的概念, 由監獄挑選合適條件的受刑人接受訓練, 再由受刑人之間發展彼此間的練習與監督計畫, 在監獄各教區廣泛成立受刑人支持性團體, 協助改善日常生活暴力衝突問題, 如: 實際讓受刑人在監獄內參與私人衝突事件之調解, 調解時監獄管理人員必須在場, 邀請地方專業人士到場擔任調解員, 同時得事先建立調解規則, 並將調解結果作為生活管教獎懲要件之參考; 換言之, 即鼓勵受刑人參與監獄內自辦的調解活動, 並將調解結果反映在受刑人的累進處遇分數上面。

## (二) 非暴力溝通方案

非暴力溝通 (NVC) 不只是一種說話技巧, 更是一種哲學觀念, 是領導技能, 可以協助組織建立個人被充權的組織

文化，讓每個人的的需要與請求都能適當表達出來。

以下簡單介紹非暴力溝通四大要素，如下表 2 所示：(陳怡成，2015；阮胤華，2014)

表 2、非暴力溝通四大要素

<b>觀察</b>	如攝影機般地，客觀地描述發生了甚麼，不帶有評論、道德判斷、解讀或診斷。
<b>感受</b>	說出你的感受（情緒或身體知覺），不帶有想法。
<b>需要</b>	人類基本的需要有沒有得到滿足，是感受的源頭。
<b>請求</b>	清楚地提出當下能夠滿足需要的可行具體策略。

參考自陳怡成律師「修復促進者如何善意溝通」一文，  
[http://sunnycampus.pixnet.net/blog/post/106036409?fb\\_ref=Default](http://sunnycampus.pixnet.net/blog/post/106036409?fb_ref=Default)

Rosenberg 博士表示，非暴力溝通主要引導我們改變過去既有的談話與聆聽方式，藉此降低反射式的反應，而是去明瞭自己的觀察、感受和願望，有意識地使用語言。我們既誠實、清晰地表達自己，又尊重與傾聽他人(阮胤華，2014：13)。因此實務上操作主要掌握以下四個原則，分別是：(陳怡成，2015)

- 1、觀察不同於評論：所謂觀察係指清楚地描述在特定時間和情境中進行，並如同攝影機般記錄觀察結果。如，一位老師在上課時看到一位同學經常在課堂中睡覺，作業遲交。他跟同事抱怨「我從未見過這麼懶惰的學生！」。實際上這位老師看到的是：「一位在課堂中睡覺的學生」，「懶惰」則是一種附加的評論、評價、判斷，不一定是真正的實情。這位同學可能是因為晚上要幫忙家計，在夜市擺地攤到凌晨，所以白天精神不好，也可能他生病了。因此，有必要區別觀察和評論。因此在練習時，可引導學生在描述一件事情時，純粹去指出所觀察到的現象，減少不必要的評論。例如：「同寢室的某同學體味很重。」但是許多人常會附加另一句話：「他一定衛生習慣不好！」我們必須教導學生對所看到的現象只說到事實即可，評論的部分可以暫時保留，留待與對方互動時獲得確認時才下評論。因為當不區分觀察與評論，容易增強負面刻板印象，導致

對對方形成歧視，歧視通常是衝突的重要組成元素。

- 2、感受不同於想法：感受的根源來自深層未被滿足的需要。當我們能認識自己的感受，才能找到是什麼需要沒有滿足，才有辦法提出解決方案。其實我們不但不善於表達我們的感受，還經常將感受與想法混淆。當我們被問及感受是什麼時，回答：「我覺得被誤解了」、「我覺得被利用了」、「我覺得被批評了」、「我覺得被忽視了」等，這些都不是感受，而是在分析那人是怎樣對待了我們的「想法」。因此常見的正面感受用語如：興奮、喜悅、欣喜、甜蜜、溫暖、精力充沛、興高采烈、感激、感動、樂觀、自信、振作、振奮、開心等。負面的感受方面，如尷尬、慚愧、內疚、嫉妒、遺憾、不舒服、不耐煩、憂傷、沮喪、灰心、氣餒、洩氣、絕望、傷感、淒涼、悲傷、震驚、失望、困惑、茫然、寂寞、孤獨、鬱悶、難過、悲觀、害怕、擔心、焦慮、憂慮、著急、緊張、心神不寧、沈重、麻木、筋疲力盡、委靡不振、疲憊不堪、惱怒、憤怒、煩惱、苦惱、生氣、厭煩、不滿等。在輔導學生時，我們必須讓學生清楚說出感受與想法是不同的，然後由學生依據真實感受說出來讓旁人理解，但是如果不做區別的話，常見到想法除了包括部分的感受外，也包括了來自於不屬於自己原本內在情緒、認知或觀點(有可能是受到外界資訊影響的部分)，很可能會將感受提升至娛樂化、衝突化與報復化。
- 3、需要不同於策略：需要是生命健康成長的要素。每個感受都在說明我們的需要是否得到滿足；每個行為都是在滿足自己的需要。傷害別人的行為，是用一種悲劇的方式來滿足自己的需要。但常常我們並沒有清楚意識自己的需要，而誤把「策略當作需要」。如我需要一支手機，原本需要手機的目的是方便聯繫之用，但許多青少年會將自己擁有哪一種款式手機，以及手機的內建功能差異而形成一種「身分象徵性地炫耀」。這時，青少年的手機需求不再是自己真正內心的需要，而是出自於在人際互動當中炫耀的一種策略，很多時後，因

為人的策略高於真正需要時，很容易引發被誤解或產生矛盾爭端，例如曾有國中生為了覬覦同學手機，以恐嚇方式要求同學將手機借給他使用。當然在輔導時也常可以發現，人在真正需要時不被滿足時，往往會以策略作為手段，產生許多合理化藉口，以降低自己的罪惡感，例如：有人為博取一般人同情，施以詐術欺騙他人，認為他人被騙只是可憐自己，也算是做善事，讓自己生活變好，因此他用詐騙手段時不會有太大罪惡感，因為他會將詐騙視為得到施捨般的過程。

- 4、請求不同於命令：請求是清楚表達我們的策略，滿足需要。如果我們的請求讓他人認為只要不答應就會受到責備，我們的請求，其實是命令。我們在請求時使用「應該」、「必須」、「一定要」等語詞時，我們沒有給人選擇的空間時，如：「我要你馬上把你的東西撿起來」「我要你應該去做！」，這其實是命令。人們聽到命令時，只有兩種選擇：服從或反抗。但通常人們覺得被強迫時，他們就不會樂於滿足我們的需要。說清楚我們的請求，有時是困難的。可是，如果我們都不清楚自己想要什麼，對別人來說，那就更難了！表達請求的原則有：

- (1)用建設性的語言：即正面表列，希望「要做」什麼，而不是「不要」什麼。
- (2)具體可行：因為抽象性的語言，不具有可操作性。
- (3)明確之時間：有具體執行或完成時間。

每個請求前可以加上「如果你願意，你可以.....」，表示尊重與善意。

### (三) 圓圈方案

該活動進行方式，由兩位調解人共同主持會議，透過「說話信物」(talking piece)，如手杖、羽毛、布娃娃或可愛等象徵物依序傳遞，建立活動的說話次序與進行方法。發言採順時針方向，依序發言，拿到「信物」時方可發言，若暫時無意見，可傳遞給下一個人說話；惟跳過發言，當拿到信物發言時，代表只允許一人發言，其他人必須緘默並

專注傾聽 (Pranis,2003)。

大部分的圓圈活動必須立基於幾點原則：一是在圈內的參與者必須出於自願。二是在圈內的每一個人均是平等的，且發表各種言論與想法均應被平等對待。三是對特殊個人言行不應給予壓力，但必須為自己言行負責。四是圈內的每個人必須尊重其他人。此活動在國外如英國、美國、紐西蘭、澳大利亞的小學、中學班會時常出現，許多班級的導師會在每週固定時間舉辦圓圈時間，或是也有融入輔導課程的團體活動當中，其目的除培養民主發言的秩序外，同時可以運用團體動力的方式，營造同儕關係的歸屬感與信任感，由此圈內的參與者可以發展平等的溝通技巧，以及同理心，學習化解危機。

在圓圈對話活動裡，主題不設限，可討論班級與同儕一般事務外，也可就特殊衝突爭端事件進行討論，討論時大家圍成一個圓圈，老師或學生都可以擔任對話促進者，對話促進者必須是大家公認為第三方的公正角色，如果曾受過修復式正義訓練或具備調解的經驗會更好。對話促進者或調解員採取「事實－結果－未來」的結構進行當事人對話，因此一開始時讓當事人雙方開放性的回答，各抒己見，對話促進者可以問三個問題：一是事情是怎麼發生的？二是發生當時你想到什麼？三是今後要如何解決問題會比較好？提問範本如下表 3：

表 3、對話促進者提問範本

階段一、事實：發生什麼事？ 一、你能告訴我發生什麼事嗎？ 二、我真的很想知道發生當時你想些什麼？ 三、你能接續告訴我在今天以前發生什麼事嗎？ 四、我想聽您說你必須說的事情。 五、此時此刻你的感受為何？ ◎對話促進者做出小結，並確認雙方陳述的重點，告知任一方需要承擔的責任可能有哪些？
階段二、結果



- 一、你認為這次事件影響到哪些人？（對肇事者）
  - 二、你認為自己受到的影響是什麼？（對受害者）
  - 三、還有其他人受到影響？
  - 四、你認為他們受到什麼影響？
  - 五、你現在如何看待這件事？
- ◎對話促進者做出小結，並確認雙方陳述重點，瞭解任一方的行為所帶來的影響可能有哪些？

階段三、未來

- 一、你認為該如何導正錯誤？
  - 二、可以承諾今後如何不再犯錯？
  - 三、你認為需要我們哪些協助俾利於自己不再犯錯？
- ◎對話促進者鼓勵肇事者可以對受害者做出正面回應，並給予承諾不再侵犯對方？

資料來源：Hendry, R. (2009). Building and restoring respectful relationships in schools Hendry, PP92.

通常在實施圓圈對話處理人際衝突時，在促進對話方面有六大原則，分別如下：(O'Connell, T. & Wachtel, B. & Wachtel, T., 1999)

- 1、加強意識：詢問有關引起兩造彼此站在對方角度思考或理解對方感受的問題，如「事件發生當時你在想些什麼？能感受到對方的想法嗎？」讓雙方在衝突發生後，能開始冷靜地相互瞭解彼此的想法與感受。
- 2、避免責備與說教：如果在對話過程中，對話促進者（通常是老師）採取傳統責備或說教的方式容易導致學生自我防衛，視自己為受害者，而無法注意到他人的感受。
- 3、鼓勵肇事者說出自己的真正感受：鼓勵肇事的學生說出自己的想法與感受，並讓他知道說出真相是可以讓他人考慮原諒他的必要過程，同時也需要多傾聽他人想法，過程中可以讓雙方彼此站在同理心的角度進行對話，肇事的同學要多從被害同學的角度思考造成的傷害，然後願意承擔起責任，並願意修補關係。
- 4、對話過程中容許不先追究是非對錯：在修復式對話中，其重心在協助彼此平等性對話，而不是立即要考究是非對錯，因此讓兩造雙方各自思考自己的對與錯，促進對話者最好不要以法官

之姿，判斷誰對或誰錯？

- 5、對事不對人：將犯錯的行為與肇事者個人切割開，例如不要對肇事的學生說：「他做了一件不對的行為，基本上他是一位壞學生」，有時不要在對話過程中帶有帶有道德判斷與評價，這將不利於鼓勵雙方對話，也不利於讓兩造對話者信任對話促進者。
- 6、給予道歉認錯的機會：對話促進過程除了發現真相與抒發雙方情感外，還需要讓肇事者自己懂得犯錯之處，知道羞愧而願意承擔責任修補傷害，對話促進者可問肇事者：「你知道錯在哪裡了嗎？說出來或許可以讓受害者考慮給你道歉的機會？」

### 參、修復式實踐觀點：預警與回應模式

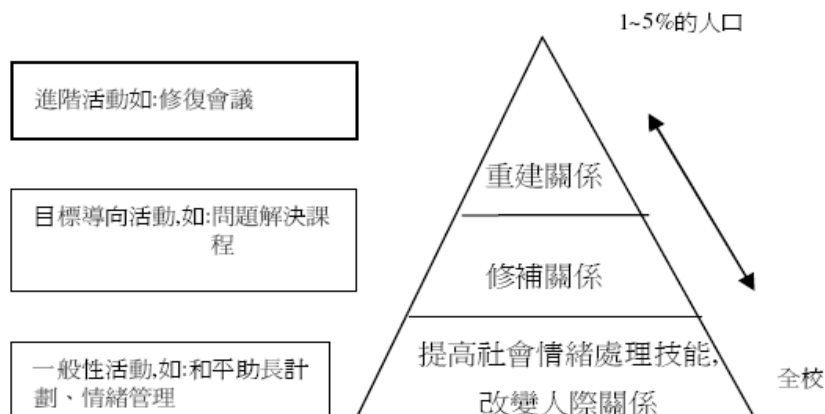
目前我國刑事政策對於少年矯正機構的管理，基本上仍以「教育」為主，必要時才會納入「懲罰」的配套作法。當前校園的人際衝突防處，從修復式正義的角度切入，主要體現於「全校性觀點」(whole-school perspective)。少年矯正機構若比擬一般教育機構所需的防處策略與環境，「全校性觀點」則可以提供少年矯正機構作為一個新的思考方向，以下簡單介紹「全校性觀點」的內涵：

根據 Wong and Lo (2010: 708-709)、Hendry (2009: 34-35) 及謝慧游 (2007: 28) 介紹全校性取向(Whole school approach)之修復式正義內涵，如下附圖所示，主要分成以下三個區塊：

- 一、金字塔底層區塊（普遍層次/預警式取向）：越接近底層，所涉及的人越多，層面也越廣，是屬於全校性的關係，故可透過社會與情緒知能的發展建立全校性的價值與風氣，強化和諧的人際關係，並發展如何處理人際關係之技巧，此部分屬於融入日常生活課程的教學內容。
- 二、金字塔中間區塊（目標層次）：指的是修復關係，藉由進一步發展目標導向的活動，如教師可蒐集日常生活案例，透過案例討論，或是以想定方式讓同學討論問題解決之道，並以此提升學生因應問題的處理能力。如果在此階段發生嚴重衝突個案，學校將派社工與教師進行衝突調解。

三、金字塔頂端區塊（加強層次/回應式取向）：上層區塊則是重建關係，設法幫助受害者與犯事者見面、對話，由下附圖可知，越接近上層，所涉及的人越少，而針對特殊少數人，如對高關懷群學生所採取之特殊處理方法，如召開針對性的修復式會議（restorative conference）、同儕調解（peer mediation）等活動。

附圖、全校性取向的修復式正義，摘自范慧瑩（2009）碩士論文



#### 四、實踐模式

##### （一）預警模式（proactive model）

主要運用於日常校園生活當中各項教學活動與輔導機制當中，被定位在事前預防工作，因此本模式的對象是全校95%的大多數師生。相關作法如下—

- 1、以課程為基礎的課程（Curriculum-based programmes）
- 2、在香港中小學試辦的經驗，通常建議校內各班級每週規劃 45 分鐘的和平課程，全部課程總時數為 21 小時，這類課程內容應包括：「自我探索與了解」、「衝突解決技巧」、「情緒控制」及「人際關係溝通技巧」等四大類課程。以「衝突解決技巧」課程為例，國內台中市國中中小學正試辦非暴力溝通（陳怡成，2015；阮胤華譯，2014），通常融入於學校內生命教育、心理輔導之短期課程（課程為期一週左右）。該課程主要聚焦於學

生面對衝突時，增進如：培養學生在衝突中清晰使用適當的語言，以表達其想法和感受；建立他們的衝突解決技巧（傾聽、同理心、注意力轉移、談判、妥協）；提供實踐策略（適當的語言和腳本、想像、深呼吸）。

- 3、以圓圈為基礎的取向（Circle-based approaches）
- 4、該活動源自於原住民部落圓圈的文化，大家圍成一圈共同商討部落事務，如澳洲毛利人文化當中即常見社區治癒圈（community healing circles）的活動，部落內有人家裡發生大小事，會召集大眾一起圍圈給予支持，並讓當事人抒發傷痛。目前在紐澳地區已將此活動發展成家庭團體會議（family group conference），並推廣至各學校處理校園人際關係衝突問題。
- 5、大部分的圓圈活動必須立基於幾點原則：一是在圈內的參與者必須出於自願。二是在圈內的每一個人均是平等的，且發表各種言論與想法均應被平等對待。三是對特殊個人言行不應給予壓力，但必須為自己言行負責。四是圈內的每個人必須尊重其他人。以「和平圈」（peaceful circle）<sup>5</sup>為例，通常由 1-2 位對話促進者主持，每一位圈內與會者係傳收到說話信物（talking piece），即建立平等機會說話的象徵物，可以是手杖、羽毛、布娃娃或可愛的東西；說話時，採順時針方向，依序發言，拿到信物時需發言，若暫時無意見，可傳遞給下一個人說話，當拿到信物發言時，代表只允許一人發言，其他人必須緘默傾聽。此活動在校內的班會時常出現，也有融入輔導課程的團體活動當中，其目的除培養民主發言的秩序外，同時可以運用團體動力的方式，營造同儕關係的歸屬感與信任感，由此圈內的參與者可以發展平等的溝通技巧，以及同理心，學習化解危機。

## （二）回應模式（reactive model）

<sup>5</sup> 陳曉明(2006:146)指出，操作和平圈傳遞說話信物基本上可以分為五圈，第一圈時參與者陳述他們參加會議的原因；第二圈參與者陳述事實經過與個人的內疚感；第三圈討論傷害事件對個人、家庭及社區等其他間接相關人之影響；第四圈參與者提出如何修補傷害的建議；第五圈參與者總結個人想法或心得。

本模式係針對嚴重程度不同之衝突事件，採取以「當事人為中心」之處遇作法，其干預模式為調解或修復式正義的復和會議。在學校，當有明確的傷害事件發生時，為修補傷害，故嘗試採用以下方法回應傷害事件，此時通常被定位為事後補救之作法，主要用於回應校園內 1-5%的特殊學生和較嚴重之案件－

1、同儕調解與成人調解（Peer mediation and Adult mediation）

學校同儕調解係由兩位學生經毛遂自薦或老師推薦，渠等受過調解基本訓練後擔任調解員，由同學之間自行處理衝突事件，有時會比老師介入干預效果更好，因此國外許多學校已將此方式視為中小學的反校園霸凌策略之一。另一種係由學校老師、外界教育專業團體、諮商師、社工師、專業調解人士從事學校衝突的調解活動。校園各種衝突關係，該由何種調解者進行調解，如下表 4：

表 4、校園衝突事件員之調解

衝突關係	何人擔任調解員
學生-學生	同儕、老師
學生-師長	老師、學生與老師共同擔任調解員
老師-老師	教師公會人員、獨立第三方調解員
家長-學校	獨立第三方調解者
鄰里-學校	獨立第三方調解者

資料來源：Hendry, R. (2009). Building and restoring respectful relationships in schools, PP83.

2、修復式溝通（Restorative conversations）

對話促進者或調解員採取「事實－結果－未來」的結構進行當事人對話，因此一開始時讓當事人雙方開放性的回答，各抒己見，對話促進者可以問三個問題：一是事情是怎麼發生的？二是發生當時你想到什麼？三是今後要如何解決問題會比較好？提問範本如下表 5：

表 5、對話促進者提問範本

<p>階段一、事實：發生什麼事？</p> <ol style="list-style-type: none"><li>一、你能告訴我發生什麼事嗎？</li><li>二、我真的很想知道發生當時你想些什麼？</li><li>三、你能接續告訴我在今天以前發生什麼事嗎？</li><li>四、我想聽您說你必須說的事情。</li><li>五、此時此刻你的感受為何？</li></ol> <p>◎對話促進者做出小結，並確認雙方陳述的重點，告知任一方需要承擔的責任可能有哪些？</p>
<p>階段二、結果</p> <ol style="list-style-type: none"><li>一、你認為這次事件影響到哪些人？（對肇事者）</li><li>二、你認為自己受到的影響是什麼？（對受害者）</li><li>三、還有其他人受到影響？</li><li>四、你認為他們受到什麼影響？</li><li>五、你現在如何看待這件事？</li></ol> <p>◎對話促進者做出小結，並確認雙方陳述重點，瞭解任一方的行為所帶來的影響可能有哪些？</p>
<p>階段三、未來</p> <ol style="list-style-type: none"><li>一、你認為該如何導正錯誤？</li><li>二、可以承諾今後如何不再犯錯？</li><li>三、你認為需要我們哪些協助俾利於自己不再犯錯？</li></ol> <p>◎對話促進者鼓勵肇事者可以對受害者做出正面回應，並給予承諾不再侵犯對方？</p>

資料來源：Hendry, R. (2009). Building and restoring respectful relationships in schools Hendry, PP92.

### 3、修復式會議（Restorative conferences）

當在校準備舉行修復式會議，其意味著處理之傷害事件屬棘手且問題較為複雜之條件下必須採取大型會議作法。基本上，此類作法，主張應擴大參與者來源，不能全數為學校師長或學生，還必須包括學生家長、校外專業人士、司法人員或當事人指定之支持者，會議人數通常約 15-20 人以內。由兩位以上之學校老師或校外專業調解者扮演對話促進者，對話促進者會在詳細調查事件過程後，進行登門拜訪、邀請參加會議及說明會議進行方式，會議提問腳本通常係對話促進者於會前先沙盤推演，會議討論內容接近結構性晤談方式，可參考自紐澳的家庭

團體會議（family group conference，簡稱 FGC）之操作過程。

## 肆、少年矯正機構可行性評估

從全校性觀點而論，少年矯正機構當中的矯正學校與少年輔育院的組織結構與一般學校相仿，適合嘗試將校園修復式正義的全校性觀點推介到少年矯正機關。任全鈞和黃蘭（2013:127-132）的研究指出，世界各國矯正機關執行修復式正義所發揮之成效，如緩和監獄管教人員與受刑人對立的氣氛；另表示目前修復式正義的方案執行的對象以少年與輕微犯罪為主，且現今各國施行最廣泛的亦是以少年犯罪為主，建議未來欲在矯正機關試辦修復式正義，可將少年輔育院或矯正學校列為第一優先選擇的機關。

本文以為，少年矯正機關內的人際衝突與一般校園霸凌事件類似，都具有隱匿性與動機性。但以過去傳統懲罰模式應處霸凌事件可能會帶給加害者不斷被強化負面標籤，受害者與潛在受害者一直處於弱化狀態，最主要原因在於懲罰加害者不能遏止其傷害他人的想法，只會強化其報復心理。修復式正義強調雙方對話，以及雙方平等參與關係修復，因此適合於教育機構內作為防處霸凌與衝突事件。目前評估少年矯正機構內嘗試推動修復式正義之理由與限制因素評估如下：

- 一、少年矯正機構內的衝突事件之原因多屬情緒性與認知偏差，修復式正義主張透過公正的第三方進行情緒與觀念上之引導，並讓雙方自主性對話，對話促進者不會干預對話的內容，因此衝突事件的當事人可以暢所欲言，認識到自己的矛盾與問題。
- 二、少年矯正機構內的收容人正處需要溫暖與愛的青春期，修復式正義又被稱為參與式正義，鼓勵衝突當事人邀請自己信任的支持者一起討論衝突或傷害事件，實務上發現讓當事人的重要他人參與對話調解活動，可以幫助當事人面對衝突與傷害事件時充分釋放情緒，並學習同理對方，進而願意讓事情有所轉圜。
- 三、任全鈞與黃蘭（2012：12-13）指出，不少研究指出，矯正機構內實施修復式正義方案最大的阻力來自於矯正機關工作人員，渠等的質疑包括方案的有效性、害怕可能產生副作用而影響囚情、外在資源有限、訓練不足，以及可能增加矯正人員的負擔。因此

在少年矯正機關的訓輔人員能否接納修復式正義，目前推估可能限制因素，如少年矯正機關對於內部人際衝突事件之懲罰處置與規定作法能否有所調整，降低使用懲罰的空間；機構內的矯正人員身負許多行政與安全維護之責，修復式正義耗時且需要投入相當人力，矯正人員是否願意額外增加工作量，此為關鍵因素。另外矯正人員與收容人之間的關係屬對立，抑或信任關係？此將取決於矯正人員能否擔任第一線對話促進者。

## 伍、代結語：少年矯正機構內人際衝突防處 以合作替代懲罰

當前矯正機構仍重視懲罰的基本功能，此與修復式正義講究非懲罰之哲學觀點有所牴觸，因此國際上許多矯正機關對修復式正義的接納程度並未提升，但低度安全的少年矯正機關則願意嘗試以修復式正義與被害人進行調解如紐西蘭、英國等國，也願意以修復式正義嘗試針對機構內收容人人際衝突防處提出對策方案，如美國暴力替代方案等。

少年矯正機構雖與一般校園的環境仍有不同，基於當前少年矯正基本哲學以教育刑為主，在宜教不宜罰的基礎上，建議少年矯正機關可先支持以合作替代懲罰之共識，鼓勵少年收容人學習正向溝通與習慣平等對話。懲罰應報觀點雖在矯正機構內奉為圭臬，修復式正義的「去懲罰」觀點縱然與之牴觸，然其強調當事人自由意願參與，因此為矯正機關之懲處方式上保留一定的彈性，建議矯正署可就某些人際衝突事件使用修復式正義納入少年矯正機構內的懲戒規定，如讓當事人自己決定要選擇對話調解或接受懲處，如果願意嘗試對話調解，少年矯正機關則可鼓勵當事人思考補償性作為，如撰寫道歉書信、為被害人思考有助關係和好之方案、勞動服務、禮物餽贈等。

最後，少年矯正機構內人際關係衝突之防處應以全校性觀點內預警模式為優先，針對全機構內 95%少年收容人進行課程訓練，至於發生傷害事件後之回應模式，則比較屬於損害控管部分，係針對 5%之特殊個案，本文並不鼓勵少年矯正機構過於重視回應模式。建議少年矯正機關宜思考投入資源強化預警模式部分，做法上盡量減少教條式的



教學，多運用修復式實踐的各種方式，如和平圈或主持對話會議，以及教導少年收容人學習正向溝通技巧，甚至考慮運用同儕調解（peer mediation），即少年矯正機構遴選培訓一批少年收容人擔任調解員，矯正機構訓輔人員原則不干預調解過程，幾乎完全放手讓同儕間自行調解，但全程調解均需紀錄與接受後續監督，凡此種種主張皆凸顯合作替代懲罰之重要性，期盼少年矯正機構能夠兼容並蓄，鼓勵使用和平手段化解紛爭，強化機構內的信任關係與營造和平氣氛。

## 參考文獻

### 一、中文書目

- 任全鈞、黃蘭嫻（2012）。矯正機構實施修復方案意向調查：管理人員以及受刑人的觀點。《犯罪與刑事司法研究》，Vol 19：PP1-43。新北市：國立台北大學犯罪學研究所。
- （2013）。矯正機關實施修復式正義方案之比較與啟發。《執法新知論衡》，Vol 9(2)：PP105-137。桃園：中央警察大學。
- 汪蕾（2007）。罪犯矯正的新思路：恢復性司法之視角。PP199-235。收錄於王平、李志剛（編）（2007），《恢復性司法論壇（2007年卷）》。北京：中國檢察出版社。
- 阮胤華（譯）（2014）。《非暴力溝通》，台北：光啟文化事業。
- 范慧瑩（2009）。修復式正義運用於國中欺凌事件之成效探討。《國立臺北大學犯罪學研究所碩士論文》。新北市：國立臺北大學。
- 陳怡成（2015）。修復促進者如何運用善意溝通，台中看守所演講參考資料，參考自 <http://sunnycampus.pixnet.net/blog/post/106036409>。
- 陳皎眉（1997）。人際衝突與解決。政大心理學系課堂簡報。  
<http://140.133.72.206:8080/7311/%E4%BA%BA%E9%9A%9B%E9%97%9C%E4%BF%82%E8%88%87%E4%BA%BA%E9%9A%9B%E6%BA%9D%E9%80%9A/09%20%20%E4%BA%BA%E9%9A%9B%E8%A1%9D%E7%AA%81%E8%88%87%E8%A7%A3%E6%B1%BA.ppt>
- 陳祖輝、張嘉玲（2011）。「責躬省過」：監獄修復式正義成長團體之探索性研究。《警學叢刊》，Vol41（6）：PP115-143。桃園：中央警

察大學。

陳曉明 (2006)。修復性司法的理論與實踐。北京：法律出版社。

## 二、英文書目

AVP California. (2006). *Overview of the Alternatives to Violence Project*.

<http://www.AVPCalifornia.org>.

Devito, J. A. (1994). *Human communication: The basic course*. Harper Collins College.

Hendry, R. (2009) .*Building and restoring respectful relationships in schools*. NY : Routledge.

O'Connell, T. & Wachtel, B. & Wachtel, T. (1999) .*Conferencing handbook*. The Piper's Press.

Pranis, K., Stuart, B., Wedge, M. (2003) . *Peacemaking circles : from crime to community*. USA: Living Justice Press.

Restorative Justice Online. (2006). *Restorative justice in prisons – An international perspective*.

<http://www.restorativejustice.org/editions/2006/june06/restorative-justice-in-prisons-2013-an-international-perspective>.

Walrath, Christine. (2001). Evaluation of an Inmate-Run Alternatives to Violence Project: The Impact of Inmate-to-Inmate Intervention. *Journal of Interpersonal Violence*, Vol.16, No.7, PP697-711.

Wong, D.S.W. & Lo, T.W. (2010) . The recent development of restorative social work practice in Hong Kong. *International Social Work*, Vol. 54 (5) :701-716.

