

Angle

第四場會議實錄

壹、開 場

高玉泉教授：

好，謝謝各位。我是中興大學法律系高玉泉，今天非常榮幸可以來擔任這場研討會，也是最後一場場次的主持人，雖然我是主持人，其實我看了章教授的文章之後，有感而發，覺得是不是可以變更一下變成與談人，因為實在寫得太好了，等一下大家有目共睹，可以欣賞到章教授的大作，今天主持人的工作，第一件事情是要先介紹我們的報告人，還有與談人。

報告人是警察大學行政學系的教授——章光明章博士，章教授學經歷非常豐富，留學美國伊利諾大學，也擔任過警政管理學院的院長，還有其他很多職務，所以是非常資深的一位教授。與談人我們有兩位，第一位是洪文玲教授，洪教授是行政警察學系的教授，也是內政部人權工作小組的委員，同樣學經歷豐富。第三位是司法體系李允煉，桃園地檢署的主任檢察官，我們的李檢今天與談，好像也準備了PTT，所以是與談兼報告，應該也是非常精彩的。

我們今天要討論的題目是，酷刑風險因子與禁止酷刑執法準則之研究，這是針對酷刑公約內涵，所做的一個非常深入的探討，我看了兩遍，覺得實在太精采了。酷刑公約，學者認為它是僅次於聯合國殘害人群治罪公約的最重要的人權公約。從國際法的角度來看，它是絕對法，任何違反禁止酷刑的國際法，或者是國內法，全部無效。從心理學的角度來看，酷刑不但對被害人造成身體、心理的傷害，對被害人的家屬也會蒙上非常深的陰影，同時對這個社會也會產生一種腐蝕的作用，因為人民不再信任政府。對加害人來講，其實心理學家也做了很多的研究，他們認為這些加害者，員警也好或

者是其他的執法人員也好，往往會產生一種扭曲的心理，會有厭世的想法、悲觀的思維，甚至會怠惰，所以對加害人來說，這也不是一件應該發生的事情。從經濟學的角度來看，酷刑實施是不符合成本的，不但未來要面對龐大的國家賠償責任，而且賠上政府的聲譽，所以不論從各個專業領域來看，酷刑都是應該要被禁止的，以上這三點是我拜讀了章教授大作之後有感而發的想法。相信章教授等一下會給我們更多更精闢的分析，我們現在就請章教授開始報告。

貳、推動禁止酷刑公約政策之分析：以大法官解釋與行政法院判決為中心

章光明教授：

主持人還有我的兩位與談人非常感謝，也感謝現在還留在這邊的嘉賓，通常到最後一場，我本來預期不到三分之一，但還有這麼多人願意留在這邊，今天早上從第一場一直到現在，不管是報告與談或者是每個提問，我覺得都很專業，我們也對刑事警察局司法科辦理這項業務充滿期待，從今天的情況來看，我覺得對我們國家未來的幫助應該很大，而且會有非常專業性的貢獻。

我們這是一個研究團隊，跟剛才前面談到的一樣，我們這個研究團隊除了我之外，還有警察大學的張淵崧張老師、楊基成楊老師，還有桃園警察局的黃彥彰黃巡官，黃巡官現在也在英國攻讀博士學位，我們這次的一些資料，也請黃巡官幫忙蒐集，非常感謝，我代表研究團隊在這邊做報告，我想我就直接切入主題，直接跳過大綱，直接來看世界人權宣言，這些我們從早上到現在大家也談了很多，這也不是我報告的重點，我們即將禁止酷刑公約國內法化，今天參加了一天研討會，大概大家會有一些概念，我們在施行法通過之後，臺灣的各行政機關怎麼執行這個法律，我們在執法的時候，

會碰到哪一些可能酷刑的風險，這是我們這次研究要做的，我們要訂出執法準則，要求各行政機關在教育訓練的時候，能夠強化這些內容，以預防酷刑的發生，這是研究很重要的一個目的。

另外一個研究很重要的目的，早上如果各位有聽第一場的演講會發現，他很重視risk factors，就是會造成酷刑的風險是哪些，我們就要去理解警察機關，警察人員可能會造成酷刑的風險有哪些，是這個研究的另一個主要目的，我特別要講一下，早上Dr. Doubek在講的時候，他舉了很多例子，比方說少年感化院，或者是療養院裡面的病人，或者是長照機構裡面的老人，或者是非法移民，在拘留中心裡面的這些人，可能是風險因子比較高的，但是大家也可以期待，可能警察的拘留所，也是比較容易發生酷刑的地方，也是風險因子，但是有個前提跟各位報告，根據去年的研究，其實之前我們社維法第47條，警察有24小時留置的權力，那時候可能會有這麼一個狀況，讓在這個24小時之內，在那個場所當中可能造成酷刑的風險，但是這個條文也因為兩公約的實施，就已經被廢除了，所以這個風險因子，其實很自然地就消失了，所以待會兒我們identify出來的風險因子，可能跟各位早上在談的會有一些不一樣，這是前提，跟各位做報告。

很快的跟各位講一下它的定義跟範圍，其實很多學者都已經講了，一天下來大概也講了不少，我們待會兒會做一些整理，希望透過國際的一些條約，整理一些倫理的準則出來。第三個研究目的比較重要，就是發現風險因子，剛才已經談到。第四個就是去建構執法準則，也是很重要的研究目的，最後我們研究委託單位，希望把警察可能發生酷刑的這些行為的態樣，做一個分類，這是後來主辦機關要求我們再做，我們也花了蠻多時間做這個部分，蒐集一些資料，待會兒跟各位一起分享，主要是酷刑、殘忍不人道和有辱人格，我們都給它一個標題，叫作不當對待，不然名稱太長了，我

們嘗試把酷刑的定義和範圍，從行為主體、客體和行為、結果，還有它的一些主客觀要件，特殊的要件等，做一些整理，我們也在報告當中，針對不當對待的要素，做一些整理和對照，這兩張圖表比較不一樣的地方，其實還是會表現在行為和結果所造成的疼痛程度來做區隔，因為它的程度不一樣，所以酷刑應該比較好定義，但是在不當對待這個部分，它就會更需要本土化和情境化，在過去兩年我們的研究當中，針對這部分做了一些探索，請各位參考書面上的資料。（請參閱會議論文的表1）

接著我們要談到可能造成酷刑的風險，我們做了一些文獻的探討，大概從宏觀來看這幾個層面，就是我們的文化環境，或者是行政司法的組織，比方說警察的文化在內，制度的規範是不是充足等等，最主要也不能排除個人的因素，它也可能是一個風險，就是組織裡面會有那些特殊的個人，我們要加強防範可能會發生風險的這些個人，這也是屬於微觀的因素。最重要的，我們關心的不是個人，關心的是整個警察的工作裡面，有哪些情境最容易發生酷刑的風險，我們可以採行怎麼樣的預防措施，是這個研究比較關心的。各位請看，我們大概也做了一些文獻，像是女性或孩童，或是外籍人士、同性戀或肢體殘障，或是少數民族，包括非法移民，這些比較弱勢的群體，根據過去的研究顯示，他們是比較容易發生酷刑的這些人，但是人之外，可能還要跟情境做結合，後來我們發現監控比較弱的地方，風險的機率比較高，因為沒有人監督我們，所以它違法或是發生酷刑的可能性，反而會比較高一點，這點請各位當參考，我們也找了一些國外的案例，即使是很先進的法國，他們也是有可能發生類似於今天這個酷刑議題。（請參閱會議論文的圖1）

進入研究設計，我們的研究方法，第一個我們去找到這些行為的態樣，第二個我們去找到這些風險因子，第三個我們要建構執法準則，就是延續剛才的研究目的，這是我們三個本研究最主要的事

情，為了做這三件事情，為了找到行為的態樣，所以我們用的方法是內容分析法，我們找實際上發生的案例，到警政署蒐集資料，從報紙上去找這些資料，花了蠻多時間，另外我們去找風險因子，我個人雖做了不少警察學術的研究，但這一次我用的這個研究方法，是我第一次用，看起來是質化社會建構，但是後來經過我們量化處理之後，我個人是滿意的，不知道各位滿意不滿意，但讓各位做參考，第三個研究目的是要建構執法準則，為了建構這個執法準則，我們除了去蒐集國際資料，也做了焦點團體，最後做了專家的德菲法，其實這個還蠻花時間，也找了很多專家學者，也非常感謝他們很願意，來支持這個研究，讓這個研究的成果，相對可以在這邊跟各位做呈現，我們這四個研究方法最後還是要集中在執法準則建構，然後在教育訓練的時候，提醒我們的員警，預防這些酷刑的發生，這個是我們最重要，這個研究想達到的目的，為了達到這個目的，透過其他方法內容分析，發現行為態樣，或者透過互動管理，能夠找到風險因子，是這個研究裡面，另外一個重要的研究目的。

接下來，跟各位做分享研究發現，在行為態樣的部分，我剛剛講就是說，我們到警政署督察室，督察室是負責違紀，所以我們蒐集比較多的督察室的資料，另外還有交通，或者警察做教育訓練的時候，本來就有一些案例，我們去教育組蒐集這些資料，我也親自到警政署各組室，請他們提供資料，結果蒐集了43個案例，接著從各大新聞媒體，發現了156則新聞，從中選出84則，再加上前面的43則，一共有127則，我們團隊經過訓練之後，對這個題目應該算是比較專業的概念，我們六個成員再開會，每一個人進去投票，投票之後，六票當中如果有四票符合，便落入這個概念裡面，我們再把它變成要討論的對象，經過這樣討論之後發現，一共有60個案例，換句話說，我們到最後是針對這60個案例來做分析，光是蒐集資料到最後成立這60個案例，其實我們花的時間也不少，這60個案例經過

歸納，主辦單位要我們選20個出來，作行為態樣的分析，作為教育訓練之用，可以看的出來，主辦單位的確很想透過這些案例，把這件事情給做好。

接著我們要看怎麼去找這些風險因子，首先我們用德菲法，讓專家的意見能夠彙整出來，之後，會在一個互動會議的現場討論，之前先請大家提供意見，然後我們請大家呈現意見，討論到一個程度之後，我們會請每個專家學者投票，找出十個重要的因子，得到這十項風險因子，再進行兩兩比較的程序，這個程序背後是有一些，我們叫作社會建構的概念，透過公共事務的社會建構過程，得出來的這個結果，國內還沒有這個軟體，我們和中山大學的一位汪明生教授合作，他在國內做這個研究比較多，我們請他特別支援團隊來做出這個研究，待會兒跟各位來報告這個研究成果，在座有一些學者，廖老師就是當天參與討論的成員。在執法的準則建構方面，除了透過國際的文獻，找到這些倫理準則之外，我們結合了本土實際情況，也採取了焦點跟德菲的實證方法，得到準則的建構，最後會發展出一個量表，再透過德菲法，請這些專家再表達意見，經過整理，幾輪下來之後，我們得出來的東西，有一定程度的把握，能夠提供給警察機關，在員警做教育訓練的時候一些參考，這些過程我們的取樣，就是參加焦點團體或是德菲法，或是參加互動管理，涵蓋有實務的，有學術的，實務單位裡面會有高階的、有低階的，有刑事的、有行政的，有交通，不同領域的，我們的學術裡面會有法律，有公共政策，有犯罪學、刑事司法的，盡量採取多元觀點，企圖能夠建構出一個，大家都能夠比較接受的研究發現。接著我們談研究發現會發現，第一個我們談行為態樣的研究發現。

各位可以從圖看出來（請參閱會議論文的圖3），警察比較容易發生酷刑的，還是這幾個，傷害，另外就是非法搜索和非法逮捕，前提已經跟各位說過，本來我們認為在拘留所裡面，會是一個比較

風險的場所，但是拘留所，大概在兩公約之後，我們已經把警察社維法47條，留置的規定已經拿掉了，所以拘留所，現在在警察機關裡面是形同虛設，反而是警察跟民眾在encounter的時候，那個情況可能在街頭，反而比較會發生，出現酷刑，那個酷刑各位可以想見，大概已經不見了，反而後面那個不當對待的成分，可能會比較高一點，可以看得出來，我們再往裡頭看一下，發現婦女、兒童跟肢體障礙者，其實並沒有比其他成年男性更高，所以我剛剛丟出了一個因素就是說，我們的社群媒體這麼發達，高監控的情況底下，警察在面對這些比較弱勢團體的時候，其實並沒有表現出比較多的風險次數，另外我們想觀察的是，我們的資料當中哪一些警察，警察有很多種，有派出所的警察、有分局的警察、有刑事警察、有行政警察、有交通警察、有保安警察，是哪一類的警察，他占的比例最高，可能會觸犯禁止酷刑的概念，結果我們發現還是派出所，我覺得這不難理解，派出所每天跟民眾接觸最多，發生的可能會涉及酷刑的行為，可能也會比較多，另外一個就是保大，特定警察局的保安大隊，因為有一些文化，或長久以來有一些績效的壓力，在這個文化底下，他們發生這樣的情況是比較常見，比較奇怪的是各位有沒有發現，這兩個加起來占了90%，我比較奇怪的是刑警都沒有，為什麼？有兩個可能的解釋：刑警的素質比較高，所以刑事警察局局長當的很成功，另外一個可能的因素是什麼，其實刑警涉入的時候已經不是在第一時間，他已經在後面，我覺得警察在很多案件流程，分工上面所發生的現象，這個部分很值得再去做研究。

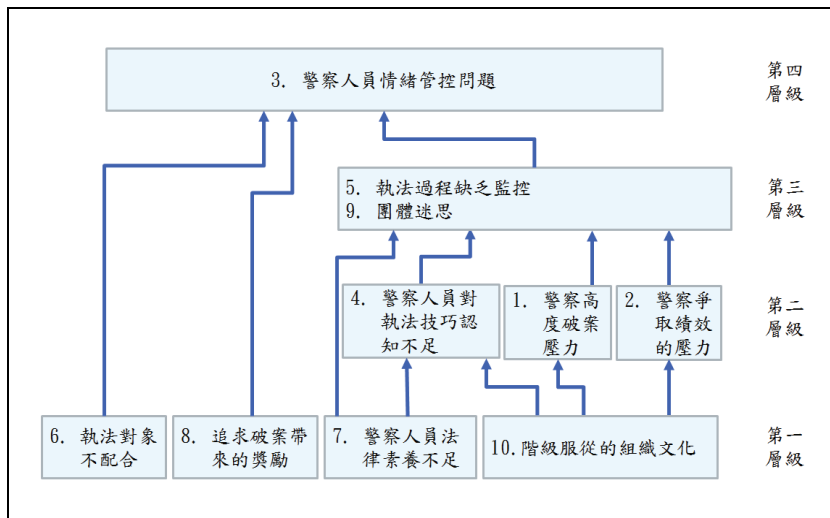
接著我要跟各位談互動管理，對警察機關來講，除了這個議題之外，其他的議題也很重要，我們在進行這個互動管理的時候，我們找了10個人，大概就是我剛剛跟各位講的，不同的教授、不同的學群，不同的實務單位裡面，不同的人士，我們首先讓他們熟悉這個議題，讓他們看很多資料，請他們提供5個意見，你認為最可能造成

風險的原因是什麼，他們提出來，10個人就有50個原因列出來，那天只有8個人可以來，所以實際上只有8個人，反而可以進行深度的討論，各位可以想像嗎？50個意見中，有很多概念會重複，可能文字用的不一樣，但概念可能會是一樣，對題目的澄清是第一步，第一輪討論下來之後，我們大概只剩下18個意見，再請大家投票，投票後就變成10個意見，這10個意見還排除優先順序，你覺得會造成酷刑的原因，到底是什麼？那個分數待會兒可以秀給大家看，最精彩的在後面，我到現在都覺得太驚奇了，一剛開始我們並不認為，那跟理論是符合的，但是經過我們再花半個鐘頭的時間再去解讀，所有的答案就能夠揭曉，在這邊跟各位分享，我們看一下這十個因素（請參閱會議論文的表7），會造成酷刑，或是警察可能會造成對人民的不當對待。

第一名是績效壓力，這跟我們的預期是一樣的，認為警察有績效壓力，我們必須這麼去做，可是第二名是破案壓力，這個花時間解釋一下，績效壓力跟破案壓力有什麼不一樣，績效壓力是因為來自於長官他要績效，所以給你的壓力，破案壓力是什麼，不來自於長官，是你自己給自己，我作為一個警察，我覺得破案是我的天職，我有這個使命要去破案，所以它是來自於內在的一種動力，績效是來自於外在的，長官的，破案是來自內在的一種使命，我想要去這麼做，就會發現這兩個其實是完全不一樣的東西，這個講完之後，我們再問一個問題，如果今天沒有績效制度，你覺得警察會不會就不做事了，該破的案子就不破了，我在做這個研究之前，我覺得不可以，萬萬不可，警察不可以沒有績效，績效可以改，卻不能廢，但是做完這個研究之後，我有點修正自己：績效可以改，就算沒有了，其實警察這個東西是在的，警察來自於內心的期許，或者來自教育訓練，或者來自於這個工作，看了別人的表現，他覺得他也要這麼做，那種來自於內心燃起來的，給自己的壓力，我們在這個過

程當中，因為有個老師提出這個概念，說這兩個不是一樣的，後來他講出不一樣的地方，這個很可以再解釋，我們在公共行政裡面，有一個叫二因子理論，一個是激勵因子、一個是保健因子，我就不去解釋了，績效可能是保健因子，破案的壓力可能就是所謂的激勵因子，它的力量反而能夠來的更大。

接下來，這給各位參考一下（請參閱會議論文的圖4），千萬不要認為，分數越高一定是最重要的因素，不，下一張圖表給各位看，這才是我們真正的研究發現，這10點，你看剛剛排的第一跟第二，跑到中間來了，是什麼意思，我們在討論研究發現的時候，問創造這套軟體的人，你怎麼解釋這個東西，他說越往左邊越重要，我們覺得奇怪了，到最後觸發的是這裡，警察人員情緒失控，跟人民發生衝突，因此產生了酷刑風險，它的觸發在這裡，但是你要知道，後來有一個人說，你把這張圖倒一下，轉個九十度，你就會發現它跑到這裡來了，各位這邊可以畫一條線，你想像這是一個冰山，公共行政理論有一個冰山理論，浮現在冰山之外的是這個行為表象，但是冰山之下的東西，才是真正影響這個行為的。



換句話說，你每天去檢討基層警員的行為，是沒有意義的，今天局長、教授穿上制服，去當基層警員，我們碰到的情形一樣，我們會出現同樣行為，真正要去檢討的其實是深層的原因，剛剛有講說績效是最重要的，這是組織的策略跟組織的哲學，組織的策略跟組織的哲學，它是能改變的，大家都批評警察績效制度，但我們可以不要績效制度，或是換一套績效制度，這是可以變的，所以它只列到中間來，比較多要講的，在深層的，執法的對象不配合，警察工作的本能，破案帶來的獎勵，人都是自利的，經濟學裡面最基本的自利的理性，警察也是人性，他也是理性的人，所以他要去追求破案獎金那是當然的，重點在右邊這兩個，就是法律的素養不足，各位警官學校多難考，中央警察大學要考進去多難啊，成績那麼高，誰敢說我們程度不好，可是各位，我們發現專業跟法律素養不夠，為什麼，它被另外一個更重要的因素，階級服從的組織文化吸收進去了，警察大學一進來，我們就軍事化管理，然後實務單位裡面，那一套官僚體系又非常嚴密，當你還有法律素養的時候，可能說服不了你的長官，就算你說服了，可能更慘，因為不聽長官的話，我現在得到一個東西，官僚組織的設計，事實上也追求效率，當意見不一樣的時候上面的為主，但是如果上面的意見是不對的，下面對的意見又出不來，你就發現可能因此失去了效能，官僚體系是有效率的，但你失去了效能，表示對的東西、方向出不來，我現在講的這個東西，各位去思考一下，我們大部分都在官僚體系裡面，請問一下官僚體系裡面，大部分是不是都有這個問題，我把它再擺回來看，我們的研究發現，各位，組織最深層的基本假設，我們會碰到警察工作的本質，但是階級服從的文化，官大學問比較大，如果官大學問不大，下面的人比較對的時候，他會把他壓下去，壓久了之後發現，我不需要太認真，中層的價值觀就是我剛剛談到這些東西，最後面才是基層警員的行為表現，我跟各位講，所以這邊如果

你不是外機關的代表，而是警察的話，我敢講，90%你都是警官，或是你是幹部，我要跟各位講，警察真正的問題，看起來都是基層表現行為在出問題，其實真正的問題是在管理階層，我們自己在這個部分，我在學校當老師，我在警察大學當老師，我們教的都是警官，如果警官做不好，我們當老師難辭其咎，一定要把這個問題點出來，從這個地方去認識，從警察文化去改變。好，透過焦點團體，我們還是決定要去獨立研訂，我們在做這個東西出來的時候，很多與會的專家，焦點團體人員說，你不要再搞一套東西，我們警察事情已經夠多了，你還拿這一套，但是我要告訴你，這個東西是預防性，是教育性的，是輔助性的，所以它不會轉為勤務上，對我們同仁的要求，或是對他處罰，這是兩套概念，我覺得觀念一定要分清楚，因此我們從這八個面向，提出我們的執法準則，希望未來能夠對員警的相關課程裡面，都能夠放進去。

透過政策德非法之專家評估，
有關執法準則建構，包括下列八大面向：

- | | |
|----------|----------|
| • 通則 | • 詢問 |
| • 警察職權行使 | • 拘禁 |
| • 搜索及扣押 | • 解送 |
| • 拘提或逮捕 | • 刑案新聞處理 |

我們看一下結論，第一個結論，我們檢討之後，從最上位的法規，到刑事警察局的那些偵查規範，平常想想我們規範都還滿有法治概念，可是實務上，還是有一些不當對待的狀況存在，我們透過研究，其實可以把很多執法爭點能夠釐清；也出現了一些脆弱的情境，不一定表現在人身上，但是當監控力量消失的時候，就可能發

生這些事情；我們還是採獨立的方式，來訂立這些執法準則，作為教育訓練的基礎；行政調查跟刑事偵查，還是情境主要發生的地方；它是預防性的，不是處罰性的，這個觀念我們一再強調，問題沒有那麼單純，警員的行為不是問題，警員行為後面深層的那些組織文化的議題，在冰山最基層的地方才是重點，怎麼樣在我們講說效率的同時，讓真實的意見，專業能夠獲得重視，我覺得是官僚體系文化裡面，不是只有警察機關，要追求的東西。

很快地看建議，第一個情緒管理很重要，說不要檢討警員還是在檢討警員；心理的健康很重要，不是只有基層的心理健康，長官的心理健康也很重要；內控的機制，警察機關自己本身要發揮內控的力量，比較重要；落實這些執法規範，我們的執法流程裡面，我們的警察機關有，但是不一定夠，考試會考，但是考過了之後，轉換成實際上的落實是兩件事情；同仁的法律素養、績效制度，績效已經變成保健因子，它不是激勵因子；需要人民的監督；最後我要講，領導幹部的倫理非常重要，我越來越這樣認為，最後塑造警察的文化。這是我的報告，請各位指教，謝謝大家，謝謝。

參、與 談

李允煉主任檢察官：

好，各位先進、各位教授大家好，戒慎恐懼，來參與這個與談，我自己拜讀章教授團隊研究的文章，其實我收穫很多，我讀了很多次，每讀一次都有非常深刻的體驗，我想待會兒提出一些思考，各位可以參考一下，未必都是溢美之詞，我想章教授這篇文章，其實非常詳細、非常完整，而且他結合學者專家，還有最重要是一個基層，實務的意見，在提到酷刑發生的時機點，我覺得這對警察同仁或機關同仁，應該是很有幫助，掌握時間點，才能夠預防不要發生

酷刑，教授在行為態樣的部分，看起來應該還是在強制處分的部分，比較容易出問題，我們其實警察同仁也做很多的研討，警政研究會在今年10月22號，我們有做同意搜索的研討，其實會發現，地院或是地檢的檢察官或法官，對搜索或是扣押等等強制處分，其實會越來越嚴格，可能在證據能力的部分就打掉了，所以我提出兩個書類的分析，都是對警方同仁不利的，都是做一個處分還有無罪，裡面提到的都是證據能力的部分，我另外提出一點，關於這幾個行為態樣，可能發生的另外的行為態樣，就是特別條例第14條，謠言跟不實訊息，就是所謂的假訊息，我想傳染病防治法，還有甚至於刑法，還有最近這幾天，最熱門的食安法46條之1，都在討論所謂的不實訊息，這個不實訊息跟言論自由，我覺得警方一定要非常謹慎處理，各位看一下實際案例：「在臉書上張貼『桃園市龍潭區武漢國民小學』校門口照片，並發表內容為『新來的鄰居問我在哪裡教書？我跟她說：我是在武漢教書！#然後我就送到醫院隔離了#泥馬#是在密報三小啦』之貼文，而散播有關傳染病流行疫情之不實訊息，足生損害於公眾。因認被告涉犯傳染病防治法第63條散播有關傳染病流行疫情之不實訊息罪嫌。」這個案例有被移送，看起來顯然就是開玩笑，但是他被移送了，當然最後結論是處分，但是我覺得，我們判斷假訊息的標準是惡假害，這個跟疫情有關，我想講那麼多，最重要是什麼，就是警察網路巡邏，那個尺度的拿捏。

我跟各位報告，在桃園地檢署有醫生被緩起訴，是假訊息，緩起訴的部分又是另一個問題，拿捏尺度上可能要很注意，要不然會衍伸出一些言論自由的爭議，另外關於教授提到拘禁處所跟勤務處所的部分，我有思考到延伸出一些問題，各位可以看刑事訴訟法228條第4項，就是所謂的拘捕，逮捕前置原則，在檢方的部分，如果要聲請羈押，自行到庭的要聲請羈押，要逮捕，如果不聲請羈押，具保要不要逮捕，其實這個問題，各位覺得好像不是問題，但是各位，

這個條文從1997年增訂，2009年法務部的一個法律問題的決議，才做出正式的確定說不可以逮捕，這個為什麼會跟拘禁處所有關，各位你看，如果是不能逮捕的話，他具保是候保室，如果是逮捕的話是關到哪裡，關到籠子裡，這個完全不一樣，早期會有爭議，我早期在雄檢，當庭逮捕被告具保的時候，法警就來問我，我沒有逮捕被告，我說拒保，法警就跑來問我說，檢察官，這個要不要送籠子，我那時候也迷糊了，對啊，要不要送籠子，應該是不能送籠子，所以有一個候保室，警方會有什麼問題，各位可以看這一條，就是搜索的時候，禁止在場人員離去，實務上常見的案例就是他不是被告，他也不是犯罪嫌疑人，他不是現行犯，他沒有被拘提逮捕，他可能只是在場人，警察可能就把他帶回去，關係人要放哪裡。

我們實務上有發生過警察同仁，把關係人帶回分局關到籠子裡，被提起告訴，他說他門沒關，各位門沒關跟關籠子裡的感覺，這個可能要思考一下，另外老師有提到「十個風險因素」，我個人覺得很精準，但是我要提出一個思考就是說，團體迷思跟組織文化，我個人覺得比較難以區別，另外就是老師在兩兩比較決策演算結果，轉換為有優先次序的增強結構圖，我個人認為，這有十位專家學者的參與，我覺得有它的依據，但是老師有分深層、中層、表層、淺層，我個人覺得分層沒問題，但是我覺得定義上，也許可以再思考一下，適不適合。

另外老師非常詳細提出「關於執法準則的八大要素」，我個人覺得非常清楚，幾乎可以涵蓋現在實務面的所有問題，我提出一些思考點，「第五點，受傷的部分」，實務上常見到警察同仁，可能有延誤就醫，我覺得不是延誤就醫本身的問題，是延誤就醫之後，面臨到的官司問題，不僅可能是涉及到酷刑，連警察自己同仁也被酷刑了，另外我覺得在第四要素拘提逮捕之前，也許可以再思考通知



侯保室



負壓隔離室出入口緊閉後空氣與外界完全隔絕

的部分，最近的報紙新聞有寫，就是新北斬手行動，地院高院都判刑了，懲戒法院也判了，可能就是有同仁為了追求績效，以不合程序的手段，去創造一個合法拘提的是由，基本上這就是酷刑，因為你讓一個不能被逮捕的人被逮捕，我想這可能可以思考一下，另外

我提出第三個，最後第五點的結論跟建議，我個人覺得教育訓練跟實務訓練很重要，拿桃園地檢署的例子。

桃園地檢署近10年調入人數統計

100-109年度（主任）檢察官通案調出人數										
年 度	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109
主任 檢察官	4	2	2	2	6	3	2	4	5	5
檢察官	13	19	19	19	15	9	6	15	16	10
合 計	17	21	21	21	21	12	8	19	21	15
預算員額	112	112	112	112	112	112	112	113	113	119
調出比例	15.18%	18.75%	18.75%	18.75%	18.75%	10.71%	7.14%	16.81%	18.58%	12.61%

100-109年度（主任）檢察官通案調入及考試分發比例										
年 度	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109
主任 檢察官	4	2	3	2	7	5	4	5	6	6
檢察官	0	2	1	1	2	3	5	1	3	4
考試分發 (檢察官)	17	18	21	18	13	6	1	14	12	14
合 計	21	22	25	21	22	14	10	20	21	24
預算員額	112	112	112	112	112	112	112	113	113	119
調入及 分發比例	18.75%	19.64%	22.32%	18.75%	19.64%	12.50%	8.93%	17.70%	18.58%	20.17%

每年新分發的檢察官，大概占了1/5到1/6，主任跟檢察長，中階層幹部其實非常辛苦，為什麼，因為新人容易出包，出包都是主任要處理，回到問題，但是我們有一套很完整的教育訓練，透明度的部分，老師提出民意監督，我也很贊同，我們不用多說，國民法官2023年要實施，國民透明度、國民主權，最後我們怎麼對抗COVID-19，一個管制，阻絕境外，現在印尼一次來20個，有點要把我們國家給毀了，管制他不讓他進來，第二個疫苗產生抗體，各位就知道

新冠病毒是很毒，疫苗很多，所以我思考到一個啟發，短期可以阻絕境外管制，就靠媒體的力量，外部的監督力量，也許警方可以稍微收斂一下，但是長期我覺得要產生抗體，臺灣不能鎖國於外，還是要靠疫苗，所以陳部長買了1,500萬支疫苗，內省自省能力，我相信是警察文化的一個重要因素，怎麼樣降低酷刑風險的方法，我個人認為SOP跟教育訓練，謝謝各位。

洪文玲教授：

謝謝主持人及在場各位嘉賓，章老師研究團隊提出這篇，有關酷刑風險因子與禁止酷刑執法準則的研究，研究的對象是警察，題目改為「警察酷刑風險因子與禁止酷刑執法準則之研究」更加貼切。不過對於所有執法人員來講，研究報告所分析的風險因子與執法準則，都有相當的參考價值。警察在政府所有執法部門當中，任務範圍包括屬於行政法領域的危害預防、秩序維持，以及屬於刑事法性質的犯罪追緝。臺灣警察除了犯罪證據調查人犯逮捕的刑事強制處分權外，還具有行政違規的證據調查與裁罰權、排除行政立即危害的即時強制權、治安資料的蒐集調查權，比外國警察管的事更瑣碎、龐雜，表面上權力很大，實際上，反而無法細究執行職權的正當程序，常常便宜行事，對民眾呈現不耐煩、不尊重的態度，甚至遭受酷刑或不當對待的指控。

章老師研究團隊所做的研究，蒐集近5年媒體報導案件進行內容分析，再以德非法與互動管理法分析警察酷刑產生的原因，探討宏觀因素及個別因素，更深度的釐清這些風險因子彼此之間的關聯性，相當顛覆過去認為績效壓力與員警素質是酷刑原因的刻板印象。禁酷公約施行的目的希望終結酷刑，每個國家法制人文背景不同，酷刑樣態與形成因素理論上也應有差異，章教授這篇因素分析相當本土化，能切合臺灣警察的酷刑風險，對症下藥，有限的監督

資源，達到有效的抑制成果，所以這樣的研究是很有價值，從短期的酷刑入罪、強化監督，或長期的透過教育，讓警察瞭解，酷刑的昂貴代價，內化自律避免酷刑，比外圍的監督更深層更有效。除了肯定外，有三點補充，提供參考。

第一就是冰山理論下面最深層的因子，因為執法對象的不配合，而導致警察在執法過程，會因為敵對而緊張，進而過度防衛，產生了不當對待的執法行為，這也是一種溝通障礙的後遺症，我們的法律教育，只告訴人民有什麼權利，卻沒教導民眾如何正確應對警察執法。在美國，民眾從小受教導，警察執法時，若民眾的行為讓警察感受生命遭受威脅，警察有權致命射擊，所以民眾會配合警察執法。這樣的社會法治教育，可避免誤會，避免警民無謂的衝突與傷亡。政府要告訴人民，執法人員有任何違法，或者不當的行為，正確的權利保護方式，依據警察職權行使法、行政罰法、刑事訴訟法，當場提出異議，事後還可以提出各種訴訟救濟。

第二點補充是針對警察績效壓力，法律認知偏差的原因，為了追求破案的獎勵，而使用過於激烈，不符合執法程序的辦案行為，在刑案統計上，有發生率、破獲率、起訴率或者是定罪率的區別，如果獎勵的標準，不只依據破獲率，而能再進一步區隔起訴率或定罪率，尤其是定罪率，可得到更高額度的獎勵，藉由獎勵，慢慢引導組織成員，精緻證據的蒐集方法，遵守正當程序的要求。再搭配執法的SOP，例如將刑事訴訟法上警察常用的緊急搜索、同意搜索等無令狀搜索的嚴格要件詳細規定，導正同仁的認知，再精實教育訓練，蒐集案例研讀分析，孰悉執法程序。

最後關於研究團隊提出來的執法準則，使同仁在執法裁量時有判斷的基準，有其必要。研究團隊提出的8個面向標題，太偏向犯罪偵查，實際上警察執法有不當對待情形，77%是在派出所，派出所的職權很多是行政強制、行政違規取締，不完全是犯罪偵查強制處分，

因此建議標題改用中性用語，比如「搜索跟扣押」，換成「證據調查與收集」，就可涵蓋行政調查與犯罪偵查，監視錄影、追蹤器、通聯紀錄、無人機偵查、臉部辨識等；「拘提跟逮捕」換成「人身自由的限制」，這樣就可以涵蓋到強制到場，群眾的驅離、管束；「訊問」改成「供述」，涵蓋陳述意見、約談、詢問，供述必須要自由意志之下，保障緘默權。以上建議謹供研究團隊參考，謝謝。

高玉泉教授：

非常精闢，今天我們報告人跟與談人都提出非常發人深省的一些議題，我也了解到章教授是性情中人，講了非常多的創見。

肆、綜合討論

高玉泉教授：

我知道在座一定有很多的想法或是問題，我們現在開放大家，有沒有人想要表達什麼意見或是評語或感想的？

張世賢老師：

非常謝謝章光明教授從互動理論來探討酷刑的狀況，我來請教，互動我們會探討誰跟誰互動，互動的人不一樣，互動的結果也就會不一樣，如果轉成這個互動是有因子，10個因子哪一個因子跟哪一個因子互動就會產生不一樣的結果？剛提到有4個最深層的因子，這4個因子裡頭剛剛章教授也特別強調這個警察間的法律的素養還有跟機關裡面的組織文化、服從的這種文化都有在碰撞的話，原來很有素養的警察人員，可能因為有機關裡面服從的積極意識，就把這個法律規定就放在一邊了，就比較會服從長官所做出的決定這種情形，導致最後產生情緒因素而有酷刑出來，能不能把這一部分在論文裡面提到因子跟因子之間互動的狀況該怎麼辦呢？謝謝。

黃嵩立召集人：

老師還有各位先進大家好，我是人權委員會的同仁我姓黃，有關今天的講題不管是主講人或是與談人都讓我滿有收穫，我這邊簡單兩個問題，第一個就是說有關酷刑以外不當對待的部分，因為之前也有請教Dr. Doubek，就是說可能歐洲那邊的見解也有認為是過失也會構成不當對待，這個部分是不是有不同的見解？還是聯合國那邊酷刑委員會有沒有相關的解釋等等？第二個就是說殘忍不人道有辱人格的這個不當對待的部分，我們如何在立法的過程中把它明確化？為什麼要提這個問題？就是未來在公部門跟人民的接觸上可能會有些衝擊，比如矯正機關跟受刑人的關係，或是教師跟學生的關係等等，這個部分如果是以後等到行政解釋或是司法裁判的話，可能在這些case by case的過程中可能會有一些陣痛或是煎熬等等，這個不當對待的部分要怎麼樣把它明確化？大概以上問題請教。

提問人：

建議要不要超前部署一下？這個研究沒有提到高科技犯罪的部分，你們聽過那種類似電磁波那種攻擊的？這個案例越來越多，臺灣應該也要提前研究一下，這個應該也算在酷刑，謝謝。

高玉泉教授：

好，謝謝，我們請章教授先一起回應一下剛剛三個問題。

章光明教授：

好，我們鄧衍森鄧老師也在這邊，待會如果我回應不是很完整的話，鄧老師也可以幫忙一下，謝謝允煉，剛開始我不知道允煉準備這麼充分，我覺得挑戰性的問題我稍微試著回答一下，不一定是很標準，他有提到組織文化跟團體迷思是什麼不一樣？組織跟團體，團體會出現一個top team或者是在某種情境出現，比方說有一個任

務，在一個任務底下他們會結成一種情況，組織文化談到的比較是警察整體的次文化，我覺得這個當他問題拋出來的時候，我這裡本身的知識經驗可以做這樣的回應，不知道對不對，待會可以請各位有更多的回應，另外還有我們研究團隊，如果你們有意見可以補充一下，另外就是我覺得他有提到一個蠻好的問題，其實我長久以來，自從我接觸到Shawn的組織文化理論裡面，他的第二層跟第三層就是我們講的中層跟深層，也就是說所謂組織的角色跟組織的價值跟他的策略，這個地方憑良心講是一個比較tricky的地方，允煉很認真的就把這個地方挑出來了，我覺得這個部分我們如果是這樣建構的話可以把它透過這個研究發現，我覺得提供一個很好把它做一個釐清，甚至對於Shawn的理論如果我們有一些本土的看法也可以提出來，非常感謝。

洪文玲老師的三個意見我都覺得非常有建設性，第一個他說我們都要求民眾說我們是人權議題，所以到時候民眾說我們有我們的人權這沒錯，可是我覺得警察執法的權利也應該給予適當的尊重，就是說當沒有哪一個警察願意就是說我就是要跟你發生衝突，我覺得很少，但是當這種情境出現的時候，其實我們應該是不是教育民眾說對，你有權利，但是當警察在執法的時候，其實你的權利可能不是當時跟他吵架就擺在這邊，而是你可以當時很溫和的表達你的異議，我們警職法裡面都有這個規範，沒問題，但是如果警察的強制力還是下來的時候你必須配合，因為警職法或者是相關的法律也給予我們這種權利就是說我可以帶你到勤務處所，或是進行進一步強制力的行使，但是你事後所有的權利該保障我們都保障你，所以我們的法規是非常完整，我覺得這個部分可能對於民眾的教育部分，黃老師這個部分我覺得我們以後警察機關這個部分我覺得我們應該要進行這方面的宣導。

另外一個就是獎勵分階段，比方說我本來給你記大功一次的，可

能不然我們移到地檢署我把你記一次功，或是地檢署起訴了或者法官判決確定，那時候我比較高額的獎勵等於是分階層的，這個也是我覺得非常積極正面的建議，也對我們警察的文化應該會有幫忙，因為這就讓我想到前一陣子有一個新聞出來，應該是法務部，這邊有法務部的長官對不起，法務部丟出來一個東西，就是說你不當移送的話以後你就是酷刑，那很嚴重，後來當然法務部就把這個新聞收回去了，但是從我們警察機關的角度來看，也的確我們的偵辦品質透過這種績效獎勵制度的配合，我覺得也有提升作用，第三個就是在我們執法準則的標題呈現上面比較中性，不一定只偏向刑事警察這個建議我們會採納。

然後剛剛有三個提議，第一個提議是張世賢老師談到的，這個題目很有挑戰性，就是當服從碰上法律，但這是我常講警察當代的民主警政叫做accountability這個字會表現得非常徹底，accountability它同時告訴我們說對三個方面負責，一方面是對組織負責，第二方面是對法律負責，第三方面是對社區負責，我們先不要談第三方面，這個問題牽涉到前面兩個，第一個對長官負責服從跟對法律負責這兩個部分怎麼辦？產生衝突的時候，其實我覺得把問題都丟給警察，當然這是一個很大的警察倫理的議題，但是我覺得我們的警察規則裡面，所謂的行政機關的，我們英文叫做administrative rule-making，這個部分如果能夠提供給我們，這種情境出現的時候，讓我們基層同仁有一些引導，我覺得這個蠻重要的，不然就讓他自己去選的話他就發現誰的權利大誰就往他那邊聽，反正法院後面能不能辦我還不知道，但現在長官壓力在這邊、權利在這邊，我如果不聽的話，我下場不好受，所以他就會自己做這樣的選擇，我的意思就是說他後面有一個複雜的問題，就是複雜性理論，但是在行政機關上面，其實不管他的績效制度或是他的SOP，或是在這部分碰到這種情況的時候怎麼協助我們去處理這個行政倫理論方面的議題？這

個是我剛剛其實在做報告的時候其實說了，我覺得警察這些問題當幹部的可能他的責任要比基層來得重要，他的責任重要在於他必須要幫基層想一下辦法，當這些問題出來的時候，個案出來的時候，你怎麼幫助他做一些好的判斷？這個是倫理的議題，我提供這樣的回應，然後另外就是當然在我們整理的資料裡面，我們是沒有把過失放進去的，我如果把過失放進去，我覺得剛才有一位法官先生有提到這個概念，我們還沒有那麼bore的。

另外就是談到不當的對待不夠明確，這個部分其實今天一天包括鄧衍森老師跟其他的學者，他們在談的時候都有講，就是說他可能需要更多case的累積，也就是說我們在區分的時候，不當對待跟前面的酷刑不一樣，前面的酷刑一刀下去很容易判culture，可是後面的the others，什麼叫immediate，什麼叫colo，什麼叫degrading，這個必須有情境，然後主觀感受加上客觀判斷，所以這個東西三個結合起來就變成剛才張老師在前面有講就是case by case，然後我們累積了更多的案例之後，他可能範圍才能夠會比較理性，也就是說這件事情其實有賴更多的本土化跟情境化的案例然後做歸納、做整理，我想這個問題我做這樣的回應，對電磁波的問題當然它有可能，但是在我們的案例當中或是在相關的我們所收集到的資料當中還沒出現，有可能是我們沒有收集到這個資料，還更有可能的是臺灣的警察素質很高，還沒出現這種情況。

以上是我的回應，謝謝大家，謝謝。

高玉泉教授：

謝謝，非常完整的回應，鄧老師剛剛有被點名，你有沒有要補充的？鄧老師也是我的老師，我在這邊先說明一下。

鄧衍森教授：

針對剛剛有同仁一再很關心表示這個公約很抽象，法官怎麼適

用？我再強調一遍，國際公約本身不能在罪刑法定原則之下直接作為定罪的依據，這絕對是不可能的，所以一定要透過國內的法律制定罪名與罪刑才有辦法做為科刑犯罪的基礎，第二個問題，所謂殘忍不人道有辱人格之對待與處罰，各種行為之間不易做區別，其實聯合國的人權事務委員會也認為非常難以對此諸種行為做定義，概念上簡單講就是說禁止酷刑後面的三種所謂的不當對待，我自己翻譯成虐待，跟前面的酷刑是一個整合的概念，也就是嚴重程度不到第1條的酷刑狀態與程度的行為，就會是其他不當對待的行為。換言之，如果嚴重程度與狀態滿足酷刑之要件時，虐待行為就可能構成酷刑，但是要注意的是酷刑有特殊的要件，一定是要故意、有特定的目的，所以換句話說要構形成酷刑必須有很明確的法律要件，如果這個法律要件沒有構成的話，就像你剛問的，過失行為可構成不當對待或是虐待，所以這兩個不同犯罪類型的關係，它是一個 *intergrate concept*，是個整合的概念，不當對待或是虐待行為逐漸加重之後再加上特定目的與具有故意要素時，它就會構成酷刑這個是一個概念上不太容易做定義的犯罪態樣，所以這是要針對個案的情形來判斷是不是已達到酷刑的狀態，如果未達酷刑的嚴重程度，使他人身心遭受疼痛與痛苦的狀態都可構成不當對待。

高玉泉教授：

謝謝鄧教授，鄧教授剛從法律觀點談，其實我也覺得過失的部分其實我們可以考慮重大過失要不要放進去？在重大過失已經等同故意了，所以一律也排除的話，可能有斟酌的空間，剛剛章教授有提到組織的文化、官僚的體系等等這些問題，從法律面來觀察，其實我們談一個東西叫法治原則，就是 *rule of law*，在英國關於法治原則的探討文獻非常多，其實它講了一個很基本的觀念就是在任何的崗位上，在法律所賦予你的這個職權上面你有你的獨立性，你如果逾

越了這個規範的話，你就要被課予責任，它就是這樣子，當然從管理面來看就是實際我們要面對的是人的問題，法律是涼冰冰的一些規範，所以在不同的專業領域裡面，對這個問題的探討其實很有意義來做進一步的整合，謝謝。今天真的非常精彩，我想再給我們1個小時，我們還是可以繼續討論下去的，這也證明我們這次研討會非常成功，雖然最後一場還是這麼的精彩，也謝謝局長給我們額外的時間，我們研討會就到這裡。請局長和大家講幾句話。

閉幕致詞

黃明昭局長：

非常謝謝大家蒞臨刑事警察局，尤其是在座多位學者專家以及各單位同仁一起熱烈地參加這個研討會。所有的報告人及研究團隊、與談人，還有各位與會的先進提出許多看法，經過碰撞，產生了很多反酷刑的火花，這些都將會融入我們推動禁止酷刑工作的重要參考，再次感謝大家的蒞臨，謝謝。