

基礎法學與人權研究通訊

2019.01.11 ISSUE 22

本期主題

人工智慧 × 律師專業調查 × 專題研究

本期主題

在上一期研究通訊，藉由法學、資訊工程、哲學三領域的對話，我們嘗試描繪一個未來社會的樣貌：不僅機器像人，人類心靈也可能變得像機器。本期通訊，讓我們往前回溯、掘得更深、從研發的原點開始。第一篇文章林守德教授「當人類智慧碰到人工智慧」講座紀實，從 17 世紀醞釀人工智慧概念的「形式推理」、1950 年代的「圖靈測試」，到 1980 年代強調知識萃取的「專家系統」，再到 1990 年代以降目的性為導向的「弱人工智慧」，我們談人工智慧的三起二落、談技術如何轉動人工智慧概念，也深入淺出介紹當代人工智慧的運作與學習。

繼 AJDI、AJDII、AJDIII 之後，美國律師專業調查新一波研究出爐！2016 年，美國律師協會女性法律人委員會、少數群體企業法務協會與加州大學哈斯汀法學院 WorkLife 中心合作，探討目前美國執業律師與公司法務職場內的性別與族群偏見。固有的性別和族群偏見如何在法律人的職場生活中上演？律師的受僱機會、報酬的多寡、要不要請育嬰假，和性別、種族有關嗎？本期通訊第二篇文章，我們將摘要介紹美國律師專業調查的最新研究成果。建置臺灣法實證研究資料庫團隊，亦將於 2019 年進行大規模律師行業普查，探究臺灣律師整體執業狀況，並與國外律師專業調查串聯比較。研究結果將公開於資料庫網站，敬請期待！

何謂平等，又，何謂特權？我們所想像的平等，是否可能只是另一種特權的實踐？在台灣，「他靠加分進來的」成為每一位原住民學生必須承載的污名。本期通訊專題研究，法律學系王亦民同學從批判種族理論學者 Mari Matsuda 的論證出發，深入檢視臺灣《原住民族教育法》有關原住民學生入學與教師聘任的積極矯正歧視措施，探討一個鞏固特權、背棄功績主義的教育體制，如何反覆再製壓迫與隔離。文章最末，作者援用臺灣法實證研究資料庫所收錄的原住民人權檔案「湯英伸事件」進行討論，進一步反問：當今的《原住民族教育法》，能夠回應三十年前原住民青年湯英伸所遭遇的困境嗎？精彩論述，詳見本期通訊專題。

目錄

【法實證研究專題】

圖靈沒有料到的 AI 歷史的今日：

林守德教授「當人類智慧碰到人工智慧」講座紀實 / 紀錄整理：蘇上雅 ----- 3

沒有看見，就無法改變：

美國律師族群與性別偏見研究報告簡摘 / 作者：蘇上雅 ----- 9

讓他們在亮麗處看到我：

以功績主義為積極矯正歧視措施辯護 / 作者：王亦民 ----- 12

【活動與快訊】

近期重要訊息快報 ----- 27

圖靈沒有料到的 AI 歷史的今日：

林守德¹教授「當人類智慧碰到人工智慧」講座紀實

紀錄整理：蘇上雅²

人工智慧是一個有趣的學門，和其他領域往往發展後逐漸普及、停滯不同，AI 的發展史有所謂「三起二落」，起了之後掉下、掉下後又再起。每一次興起，都是當一個新技術被開發、給大家期待，但後來人們發現，新技術仍未達成預期目標，便逐漸掉了下來；接著又一個新技術來了，又會再起來。只要人工智慧的謎題沒有被全然解開，起落就會一直持續下去。林守德教授「當人類智慧碰到人工智慧」講座分為三部：首先，回到基礎，談談什麼是人工智慧、我們至今走了多遠？第二，談人工智慧現正在哪個點上、距離最終目標還有多遠？最後，談人工智慧可以帶我們走多遠、多久，帶我們走向什麼未來？

一、 AI 至今走了多遠？人工智慧發展的三起二落

人類探求人工智慧的歷史，可以回溯至 17、18 世紀歐洲世界。當時一些哲學家、數學家，包括當今大家熟知的笛卡兒、霍布斯、羅素等人，已經開始發想：困難的數學推理，是否可能機械化？是否能夠透過一套形式、制式推理過程，來解決令數學家、哲學家困惱的難題。形式推理（formal reasoning）能力，是人類最早對於人工智慧的期待³。

時至 1950 年代，被譽為「人工智慧之父」的圖靈（Alan M. Turing）與同期研究者提出，人工智慧的真諦在於「能與人類對話」。著名的「圖靈測試（Turing Test）」，將一機器具有「智能」的標準定性為：當一台機器與人類展開對話，卻不被辨識出其機器身分。「對話」聽起來簡單，實際上，對於文字和語義都需要有深刻的理解，圖靈並沒有預見對話的困難性，樂觀地預言此難題會在 2000 年以前被突破；但時至 2018 年，此難題尚未被攻克。1960 年代，以 Simon, Shaw, Newell 等為首的研究者，認為人工智慧旨在「目標搜尋」，亦即不斷嘗試找到答案的過程。當時 AI 曾被應用於解決困難的代數問題。問題在於：當答案所在搜尋空間太大，又或訊息來源不全盤揭露時，搜尋要耗費太多時間，效果不切實際。同一時期，有人則認為，AI 是擅

¹ 國立臺灣大學資訊工程學系暨研究所教授，建置臺灣法實證研究資料庫第五期實施計畫共同主持人。

² 建置臺灣法實證研究資料庫第五期實施計畫專任研究助理，臺灣大學科際整合法律研究所碩士。

³ 例如：霍布斯曾指出：「推理就是計算（reason is nothing but reckoning）」。

長玩遊戲的電腦。事實上，人工智慧能夠進展，很大一部分確實是在遊戲⁴中產生的：遊戲的規則容易系統化、變數有限，最重要的是，遊戲可以重玩。透過遊戲，電腦可以不斷嘗試錯誤、學習，然後越來越厲害。不過，此說也面臨質疑：用遊戲來評價 AI 的好壞或能力，是否合適？遊戲總是人生的簡化版本：圍棋的盤面有限，人類世界則複雜得多；下棋輸了可以再來一盤，人生許多事情卻無法重新來過。以圖靈測試揭開序幕的人工智慧，在 1970-80 年代面臨第一個寒冬。

經過了第一個起落，人工智慧邁入第二波發展。以沃倫·麥卡洛克 (Warren McCulloch)，唐納德·赫布 (Donald Hebb) 等人為首的研究者認為，知識被 encode 在網絡裡面。這些研究者在思考的是：如何將知識從網絡中萃取出來、記憶進去，進而解決人類生活中碰到的問題？另一群人則認為，人工智慧是「專家系統」機制，適用於處理知識密集型的任務，如醫療、司法裁判等等。透過「知識庫」機制存放大量專業知識⁵，加上能從事推論的「推論機」機制，AI 就能夠回答原先專家才能夠回答的問題。以實作專家系統 Prolog 的運作為例：

有一道問題：「若蔣中是蔣經的爸爸、蔣經是蔣孝的爸爸，則誰是蔣中的孫子？」

Prolog 系統必須事先被給定一個邏輯運算規則「孫子 (A, B) :-爸爸 (X, A) AND 爸爸 (B, X)」⁶，並且被置入大量相關資料，例如：爸爸 (蔣經, 蔣孝)，爸爸 (康熙, 雍正)，爸爸 (雍正, 乾隆)……等等。在上二前提滿足下，面臨上述提問，Prolog 會先搜尋資料庫中與「孫子」有關的邏輯規則，找出邏輯式「孫子 (A, B) :-爸爸 (X, A) AND 爸爸 (B, X)」，進而從資料庫裡存放的父子關係 data 中，抓取出「爸爸 (蔣中, 蔣經)」、「爸爸 (蔣經, 蔣孝)」，進而推導出「孫子 (X, 蔣中)」之 X 為「蔣孝」。

但是，專家系統存在難以克服的問題：一來，知識不易產生，而且知識需要持續維持 (maintain)、更新 (input)，才能夠確保最新。最麻煩的難題在於：沒有碰過的東西，AI 即無法推論⁷。1984 年 Douglas Lenat 發展的 Cyc 計畫，提出人工智慧即是「知識工程」，目標是蒐集全世界所有知識，並用電腦可理解的語言表達。然，究竟如何蒐集所有知識？又何謂適合電腦理解的語言？皆是有待釐清的難題。而手動添加知識永遠比知識增加的速度慢、缺乏對知識的驗證機制、應用目標不夠明確等等，也都是「知識工程」面臨的挑戰。因為上述種種難關無法克服，第二波 AI 在 90 年代面臨寒冬。

在介紹 1990 年代以降第三波人工智慧的發展以前，林守德教授先帶大家釐清三種不同的

⁴ 所謂遊戲，依訊息態樣可細分為「完全訊息」遊戲、「部分訊息」遊戲兩種，前者如西洋棋、圍棋，AI 可以看到整個盤面、沒有任何不確定性；後者則如「德州撲克」、「星海爭霸」等等，AI 看得見自己的牌、附近局面，但部分訊息需要自己去猜，因此搜尋空間更大、比前者困難。

⁵ 專家系統通常使用「if...then...」規則來表示。例如，一醫療專業知識系統，可以設定「if 吃多、喝多、尿多 then 有較大機會得到糖尿病」。

⁶ 此邏輯模型意指：若 A 是 B 的孫子，則存在 X 使「X 是 A 的爸爸」且「B 是 X 的爸爸」。

⁷ 例如上述舉例的實作專家系統 prolog，必須以事先給定的邏輯推論模型、知識庫來做判斷。

AI 概念：

1. 強人工智慧 (Strong AI)：可思考且有心靈/自我意識的 AI。
2. 泛人工智慧 (Artificial General Intelligence, 簡稱 AGI)：外在所有行為就像一個有廣泛智慧的人類，在所有領域都做得一點點好。
3. 弱人工智慧 (Weak AI)：又稱「狹隘人工智慧」，指在特定領域上，表現得很有智慧。

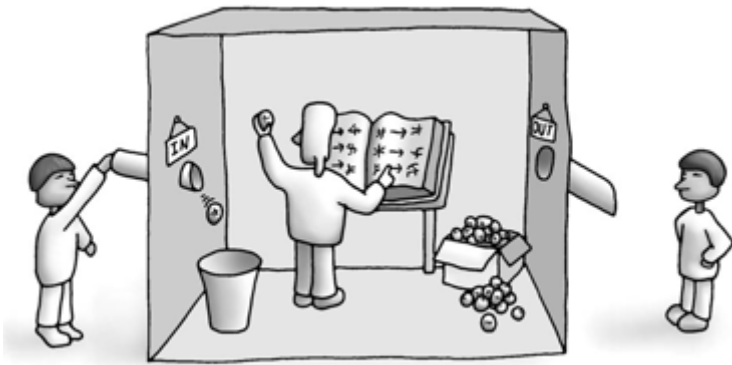


圖 1：哲學家 Searle 提出的 “Chinese Room Argument” 示意圖。

圖片引用來源：<https://goo.gl/images/Tp54Tm>

林守德教授提到，在 90 年代以前，AI 研究者還懷抱著「如何使 AI 變得和人類智慧一樣」的理想，這種思維，也連結到哲學家 John Searle 提出的著名反 AI 論述：「中文房間論證 (Chinese Room Argument)」⁸。Searle 假設有一不懂中文的人，被關到一個「中文房間」裡，看到一篇中文，查詢裏頭的各式字典、百科全書翻譯後，再把查到的東西抄上丟出去，外頭的人還以為裏頭的人懂中文，實際上卻不然。「中文房間論證」用來強調：

AI 不可能和人類智慧一樣（下圖）。但從弱人工智慧的發展角度來看，只要學習的外顯成果達到目標就好，是不是以和人類一樣的方式產生智慧、是不是「真有智慧」，不是重點。90 年代以降，有目的性的弱人工智慧就成為主流。

弱人工智慧為何會崛起？主要有三個原因：首先是 Internet 崛起，使大數據資料 (Big Data) 蒐集更便利。第二，電腦計算能力變快、儲存空間變大，使過去無法實現的演算法（如深度學習）變得可行。林守德教授提到過去少人注意、實際上非常重要的：第三，有明確的驗證機制、具體目標、各種競賽，來評估 AI 的能力，進而促進研究發展。舉例來說，世界知名 AI 西洋棋程式 Deep Blue，評估具有智慧的目標即「下棋要贏過人類」，在 1996 年就達成目標。2004 年由美國國防部資助的 DARPA Grand Challenge 提供高額獎金給「第一台橫越內華達沙漠的自動車」，2005 年即有 5 台車成功橫越。「有明確的 goal，就能夠去 measure 機器人有沒有達成。」林守德教授提到資料探勘領域最重要的年度比賽 ACM KDD Cup，每年比賽的題目都不同⁸，但目標一致：參賽者建構預測模型，競逐預測準確率，台大團隊組隊參與賽事，多次榮獲優異成績。The Netflix Challenge 亦是著名 AI 賽事之一，Netflix 公司為增進營收舉辦競賽，目標為

⁸ 例如：乳癌預測、使用者行為預測、學習成果預測、樂迷推薦歌單系統等等。

「公司推薦片單準確率提升 10%」，使 AI 推薦系統演算法突飛猛進。另外，IBM Watson 益智問答、google 的 AlphaGo 圍棋，都是藉由蒐羅大量資訊，在特定領域上贏過人類的例子。只是，棋局可以模擬、下輸可以重開一局，現實生活中人工智慧沒辦法無窮「模擬」現象，因此還是需要資料。而近日 AI 紅起來的原因即是：能夠進行「深度學習 (deep learning)」，多層神經網絡不同層次各司其職，抓出不同層次的資訊。深度學習是機器學習的一支，目前已主導了現在的 AI。

為什麼我們要瞭解這麼長久的 AI 發展/進展史？林守德教授指出：因為技術可能逆襲、歷史可能重來。時下很「夯」的神經網絡 AI 模型，早先發展成果不如其他較簡單的 AI、被認為是 dead end，但客觀環境、主觀技術成熟後，現在反而展露頭角。換言之，瞭解不同的 AI 分支做了什麼、為什麼會走到現在的樣子，是非常重要的，因為他們仍可能在未來扮演重要角色。下一波 AI 革命，有可能就是來自這些以往被拋棄的知識分支。

二、 AI 距離終點有多遠：人工智慧 vs. 人類智慧

於演講第二部分，林守德教授說明現階段主流 AI 所從事的「機器學習 (Machine Learning)」之原理、特徵、與人類產生智慧過程的差異。機器學習，簡單來說就是：從大量資料中學習函數 $f(x)$ 。 $f(x)$ 可能有各種用途，例如分類、機率等等。不過，AI 擅長處理的是二選一的「是非題」、多選一的「選擇題」，對於需要深入論述的「問答题」⁹，AI 並不擅長。

人工智慧與人類智慧的不同，可以「作詩」為例加以說明。微軟公司研發了一款取名為「小冰」的 AI，不僅出了詩集，也曾匿名投稿被出版社接受刊登。林守德教授說明，「小冰」生出一首詩的過程，概略可分為「辨識圖片」、「預處理圖片關鍵字」、「前後生成」等三個步驟：於第一步，透過圖片辨識技術¹⁰，「小冰」從輸入的圖片中，抽取與圖片相關的字詞。於第二步，小冰將圖片關鍵字比對原詩訓練集¹¹，從中萃取出頻率較高的名詞與形容詞作為關鍵字，同時從訓練集中找出經常與關鍵字搭配使用的名詞/形容詞/副詞，生成詩的關鍵詞組。第三步，「小冰」採用「前後遞迴生成 (recursive generation)」方式，從關鍵字詞往前、往後各生出關聯字，以此類推，直到向前生到句首、向後生到句尾為止，一句含有關鍵字的詩句便生成完成。上述遞迴生成過程，是仰賴「語言模型」來生字，而所謂語言模型，是電腦從 50000 行詩句裡，針對給定搜尋的關鍵字，記錄該關鍵字下一字出現的機率，統整出的字詞搭配機率模型；「小冰」便依憑此機率規則前後生字。又，為避免以既存詩篇為模型來生字，出現「抄襲」問題，「小冰」尚有「自動評價」系統，能根據生成候選詩句的流暢度、詞性、原創度加以評分，進而篩選出最好的詩句選擇。此外，為使詩前、後句內容連貫，在上句詩生成後，會將該詩句所含資

⁹ 例如：「為什麼」支持/反對年金改革？

¹⁰ 透過卷積神經網絡達成 (GoogleNet, Szegedy et al, 2015.)，在 AI 圖片辨識訓練過程中，要餵入數以萬計的檔案。

¹¹ 餵入五萬多首 1920-80 年代的現代詩。

訊以編碼形式傳到下旬，使後續詩句在生成時都會考慮前句詩意，確保句與句之間內容的連貫性。

不過，「小冰」寫作的詩仍有其侷限，包括使用特定慣用字詞、不能控制較多變化（例如主題、情緒生成）、對特定關鍵字生成困難（只能透過關鍵字擴張來修正）、圖片辨識錯誤等等，另外，透過辨識圖片來生詩，小冰接收到的訊息是靜態的，難以辨識出「動作」，生詩過程受限於所看到的東西、辨識能力，創意有限。總歸來說，比較人類與 AI「小冰」作詩的過程，可以發現下述差異（下表 1）：

表 1：人類寫詩與 AI 作詩的差異（表格提供：林守德教授）

	人類寫詩	AI「小冰」作詩
動機	抒發情感	人類按下執行
意識到在寫詩？	是	否
了解什麼是詩？	是	否
機率計算？	否	是
深度？	可深可淺	類似

林守德教授指出，上述差異可進一步說明，人類智慧與人工智慧非常不同。對人類而言，學齡前兒童就具備的「自我意識」，AI 做不到；一般運動、理解、推理等基礎或中階智慧，對 AI 來說也是很大的挑戰；但對人類來說屬於高階智慧的「決策」，AI 能力則遠勝於人。這些差異也映證了「莫拉維克悖論」：人覺得困難的東西，電腦覺得簡單；電腦覺得難的東西，人覺得簡單。其原因，其實也很合理：因為人類和 AI 的知識構造，是不一樣的。林守德教授認為，在此前提之下，應該重新思考的是：如何使人類做得很好的地方，AI 也能做得好？如何讓 AI



圖 2：以考取東大為目標的 AI「東 Robo 君」。

圖片來源：<https://goo.gl/images/kYzQXA>

已經做得很好的地方，可以做得更好，以幫助人類生活應用？談到這裡，林守德教授以日本研發、原先以「考取東大」為目標的人工智慧程式「東 Robo 君」（圖 2）近年宣布放棄考東大為例，說明人工智慧與人類智慧的不同：入學考試測驗的是在給予少量資訊前提下的理解力，人工智慧的長處在於大量資訊下「學習」，無法在給予少量資訊下自己「思考」。

三、 人工智慧能帶人類走多久？

最後，林守德教授談到人工智慧發展的未來。對於 AI 未來發展、對人類社會的影響，分為樂觀論、悲觀論兩派。樂觀論者認為「泛人工智慧」終將發展成功，世界將會增加許多「有能力但不自私」、「願意犧牲奉獻」的代理人¹²。樂觀論者認為，AI 是下一次資訊革命的工具，能夠為人類所利用，創造更多機會、可能性。

另一群人則採悲觀論，認為 AI 的發展將對人類社會產生不良影響。常見的論述是認為 AI 可能做出危害人類的事。不過，林守德教授提到，必須澄清的是：AI 並不像許多科幻片的設定會產生自我意識、希望統治人類；需要擔心的應當是：AI 作為一技術，因為發明者、使用者動機不良，或者因為訓練不夠、不夠聰明，而在遂行命令時，做出危害人類的事情。此外，林守德教授分享先前參與臺大法學院「人工智慧、心靈與演算法社會」論文討論會¹³，法律系顏厥安教授提出一有趣的思維：「演算法社會」，其概念意即，當 AI 越來越強、融入社會，人們為了和 AI 競爭、與 AI 溝通，而必須要用 AI 的模式來思考。比如 AI 慣用知識生產方式是機器學習，人們的思考模式也會漸漸傾向以 AI 演算法的方式來思考，而屆時社會的運作方式，將與現在大不相同。

另外，Yuval Noah Harari 提出，AI 發展將抵消民主政治優勢、侵蝕自由與平等，使權力集中在少數菁英身上。Harari 的看法是：民主政治之所以存在、被偏好，是因此制度乃「代議政治」、集眾人之智，避免獨裁者決策不夠周全。一旦 AI 智慧決策發展起來，「眾人之智」很可能不再被需要，以至於未來 AI 說什麼、人照做就好了，結果可能使少數權力擁有者，不需經過實質的諮詢，就做出決策。最後林守德教授也提到，AI 目前安全性仍堪慮，例如深度學習的人臉辨識技術其實有可能被破解而騙過 AI。

總結以上討論，林守德教授認為，純粹機器（深度）學習，是很難達到泛人工智慧的，短時間內 AI 不大可能具備意識與心靈能力；結合其他 AI 技術（例如知識導向），或許是未來可行的方向。不過，林守德教授亦呼應「演算法社會」觀點指出，若 AI 做出決策、預測能更準確，自然可能使人類決策模式轉變、更信任（依賴）AI 的判斷。最後，林守德教授總結：由 AI 發展史可見，人工智慧領域是技術帶領應用：新的技術出現後，才帶動下一波人工智慧應用的高峰。現在有越來越多團隊投入以人工智慧做基礎科學研究；然而，距離一個安全、透明、有倫理觀念、能夠與人類協作的「強人工智慧」，在研發上仍有很長的路要走。不論從研究或應用的角度，這些都是尚待鑽研討論的議題，需要大家未來一起努力、共同參與。

¹² 因為電腦不知道「自我」是什麼，當然不會有「自私」行為。

¹³ 2018 年 6 月 8 日論文討論會紀實，亦收錄於《基礎法學與人權研究通訊》，第 21 期，頁 22-25，篇名為〈機器-人-明日社會：「人工智慧、心靈與演算法社會」討論會紀實〉（電子報請參：http://tadels.law.ntu.edu.tw/upload/edm_file/Issue21.pdf#page=22）。

沒有看見，就無法改變：

美國律師族群與性別偏見研究報告簡摘

作者：蘇上雅¹

偏見從何而來？歧視何能長存？乍聽之下偏離社會規範正軌的行徑，實在文化裡冒芽、在慣習中浸潤、在最為人不察的境地，日復一日滋長生息。偏見與歧視不僅可能成為法庭上被辯護之當事人的紛爭來歷，它往往亦蟄伏於那些在法庭上戰戰兢兢為當事人辯護的專業法律人們法庭外的職場日常中。2016 年，美國律師協會女性法律人委員會（American Bar Association's Commission on Women in the Profession），和少數群體企業法務協會（Minority Corporate Counsel Association, MCCA）一同，與加州大學哈斯汀法學院 WorkLife 法律中心合作研究，這項研究計畫企圖探討：任職於美國律師事務所和公司法務部門的法律人，在職場上所面臨的偏見（Bias）樣貌與相對程度。此調查報告，對美國社會固有的性別和族群偏見，今日如何在律師業日常互動中持續上演、繼而如何影響律師職場生態（包括僱用機會、報酬多寡等等），有詳細的分析。下述段落，本文以該研究線上公開的資訊²為基礎，簡介這份研究所探討的職場偏見議題，並摘要該研究在美國律師專業職場調查所見。

一、固有的職場偏見：調查面向

這項研究以美國律師職場上長期被公認存在的「固有偏見」為題，對整體律師社群進行經驗面調查。此研究所謂「固有偏見」，包含下述四種以性別為基底、律師界普遍認知存在的偏見模式：

- （一）「再(給我)證明一次（“Prove-It-Again,” 簡稱 PIA）」：需要比其他同事工作得更賣力，以證明自身能力。
- （二）「走鋼索（“Tightrope”）」：對弱勢社群的期待適性行為區間，較優勢社群狹窄；在職場上，弱勢社群較優勢社群易受輕視。
- （三）「為母者碰壁（“Maternal Wall”）」：律師業對「母職」的偏見。
- （四）「弱弱相殘（“Tug of War”）」：在帶有偏見的大環境下，易導致弱勢群體間的衝突。

¹ 建置臺灣法實證研究資料庫第五期實施計畫專任研究助理，臺灣大學科際整合法律研究所碩士。

² 美國律師協會與 MCCA 網站免費公開此研究之執行摘要，內容包含摘要研究議題、研究結果，以及研究單位對律師職場偏見問題提出之改革方案，詳見：

<https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/women/Updated%20Bias%20Interrupters.pdf> 或 <https://www.mcca.com/wp-content/uploads/2018/09/You-Cant-Change-What-You-Cant-See-Executive-Summary.pdf>。

二、走在鋼索上、需要一再對外證明自己夠格

此調查發現，為獲得相同程度的認可和尊重，非白人女律師、白人女律師和非白人男律師，比起白人男同事，需要走得「更高、更遠」。調查顯示：非白人女律師有 PIA 經驗者程度最高，比起白人男性律師表示有 PIA 經驗者，比率高出 35%。白人女律師、非白人男律師的 PIA 偏見程度亦不低，比起白人男律師高出 25%。

這份調查亦指出，律師職場對於非優勢社群律師的標準，比對優勢社群來得嚴苛，例如調查發現，非白人女律師被要求達到的標準，比起白人男性同事高出 32%。又，非優勢社群律師，在工作場所常有「被誤認」的經驗。受調查訪問的非白人女律師中，有被誤認為行政職員、法院職工之經驗者，比起受訪白人男律師，比率高出 50%（這亦是整份報告中，相對比率差距最大者）；白人女律師有被誤認經驗者，則比白人男律師高出 44%，非白人男律師則比白人男律師高出 23%。

另外，所有受訪的女律師（不論是否為白人）皆指出，在工作職場上，感受到「須表現得女性化（feminine）」的壓力。這些壓力面向包括：在職場上，上司或客戶極力反對女律師表現得陽剛進取；以及，女律師比起同事務所/公司的白人男性同事，被指派更大量的「辦公室家務（office housework）」或「無關乎事業拓展（non-career-enhancing）」的工作。調查發現，白人女律師有被要求做更多庶務行政工作經驗者（如協助作筆記），比率較受訪白人男律師程度高出 21%，非白人女律師有從事上述「辦公室家務」經驗者，也比白人男律師高出 18%。

三、對母親和育嬰的高牆

除整體不利非優勢群體的工作環境外，此調查也證實另一明顯偏見：所有受訪的女律師皆指出，在生養小孩後被予以更差的待遇，具體內容包含：升遷受阻、拿到被戲稱為「媽咪職軌（mommy track）」的低質量工作、被降級或降薪，或僅因非全職工作或彈性安排行程，被予以不公平對待。值得一提的是，此調查指出，律師職場對於扮演親職者的男性、女性，卻有不一致標準：白人女律師有「生育小孩後委任和競爭能力被質疑」之經驗者，比起白人男性律師高出 36%；非白人女律師則比白人男性律師高出 29%。

值得一提的是，「請育嬰假」對職涯發展不利，是不論優勢、非優勢社群異口同聲者：除約占一半的非白人律師（47%的非白人男律師、50%非白人女律師）及 57%的白人女律師表示請育嬰假將對其職涯發展產生負面影響以外，位處優勢的白人男律師中，亦有高達 42%認為請育嬰假對職業生涯發展不利。換言之，育嬰假標籤的社群是「整個律師群體」。

四、偏見與歧視作為職涯日常

此調查最大的發現是：在律師職場過程中，普遍存在著偏見。女性律師和非白人律師比起

白人男律師，在受雇、得到公平的表現評估、得到顧問指導的機會、接到質量較高的工作、拓展人際網絡的機會、拿到平等薪資、晉升機會等七個基本職場過程中，機會皆不平等。

而在幾乎每一個職場過程中，位處雙重弱勢（性別弱勢、族群弱勢）的非白人女律師所面臨的偏見，程度都是最高的。舉例來說：受訪非白人女性能獲得高質量工作平等進入機會者，相較白人男性律師低了 28%；能獲得公平晉升機會者，則比白人男律師低了 23%。又，在報酬方面，調查發現，非白人女律師與相同年資、經歷的白人男律師相比，報酬低了 31%（白人女律師相較於其白人男同事則低 24%）。此調查亦發現，性別薪資差異內部尚存在族群差異，未來研究團隊將對此進一步調查。

另一出乎研究團隊意料的發現是：在公司擔任法務的白人女律師，所面臨的報酬偏見，與在律師事務所工作的律師幾近相同。研究團隊指出，過去外界關注律師事務所內合夥人的薪資差異，以為 in-house 律師的薪酬給付制度較為平等，惟報告結果顯示不然。值得一提的是：所有受訪非優勢社群律師（包含不分族群的女律師、非白人男律師），認為擔任公司法務職，整體上相較任職於律師事務所，在職場上所面臨的偏見程度較低；不過受訪的白人男律師則認為在事務所遭遇偏見的程度，比擔任公司法務為低。優、劣勢社群本身感知偏見的差異，亦是此研究未來會延伸探討的面向。

此研究亦針對律師的職場性騷擾經驗進行調查，結果發現：有高達 25% 的女律師表示曾在職場遭性騷擾，例如令人不悅的性別歧視言論、肢體接觸、以親密交往為晉升條件等等；非白人男性有此經驗者占 11%、白人男性則僅占 7%。調查團隊亦指出，帶有性別歧視意味的言論、故事、玩笑，在美國法律專業內部似乎司空見慣：所有受訪的律師中，有超過 70% 表示曾聽過此類言論。最後，有高達 1/8 的受訪白人女律師及 1/10 的受訪非白人女律師，表示曾因拒絕以性換取晉升，而失去事業發展機會。

反觀臺灣，律師職場的現況環境如何？多元性別間，是否存在薪資待遇上的差異？成為一位母親、請育嬰假留職停薪，是否形成律師職涯發展的壓力？族群歷史與美國迥異的臺灣，律師職場是否即不存在族群歧視？沒有深入考察，即無法看見，隱藏在職場日常中的偏見就無法改變。建置臺灣法實證研究資料庫計畫團隊，將進行一次大規模「律師行業普查」，考察律師從教育養成到執業生涯中社經地位、專業領域、工作場域之變化，交叉分析性別、族群、年齡等因素與職涯發展的關聯。此研究成果，將以集體性數據呈現，並公開於台灣法實證研究資料庫 (<http://tadels.law.ntu.edu.tw/>)，期待透過長期追蹤台灣律師概況，奠定律師執業環境調整、未來政策制定的實證基礎。

讓他們在亮麗處看到我：

以功績主義為積極矯正歧視措施辯護

作者：王亦民¹

一、前言

他靠加分進來的！

原住民加分制度應該增加排富條款！

原住民享有特權加分！

為什麼改姓完就可以加分！

我們的社會相信最努力、勤奮的學生應該獲得最好的教育資源，我們反對不勞而獲的特權。文章一開頭這四句話是我在求學過程中，最常聽到漢人學生對原住民學生的指控，我也曾經認同這四句話，我知道，在這四句話的背後，承載的是一種對於功績主義的想像，雖然我現在明白，它們是特權主義的實踐。

主流論述告訴我們，積極矯正歧視措施（affirmative action）違反功績主義，這也是為什麼在台灣，「他靠加分進來的」是每一位原住民學生必須承載的污名。批判種族理論學者 Mari Matsuda 同樣也相信功績主義，但她認為，如果要真正實踐功績主義，大學入學的積極矯正歧視措施必須存在。本文將介紹 Matsuda 對於積極矯正歧視措施與功績主義的論證，並從 Matsuda 的論證出發，進一步檢視我國原住民族教育法中的積極矯正歧視措施。最後，本文將回顧湯英伸事件²，說明一個鞏固特權、背棄功績主義的教育體制，如何製造壓迫與隔離。

二、對功績主義的反省與期許：Mari Matsuda 論積極矯正措施之必要

Matsuda 認為從功績主義思考積極矯正歧視措施，必須對於功績提出批判，但同時必須對功績抱持夢想³。Matsuda 對功績主義所提出的第一個批判是：功績主義的修辭掩蓋特權。功績主義雖然告訴美國人民「這是一個給予每個人公平機會的國家」，但現實社會中財富與社會地位往往決定了人生成就。Matsuda 認為在現實中，特權勝過功績是常態：校友子女優待（legacy preferences）、白人男性佔據各種政治經濟組織的領導階層、相同條件下黑人申請貸款被拒絕率

¹ 臺灣大學法律學系三年級學生。

² 湯英伸案相關法律文件，可見於臺灣法實證研究資料庫之「法律文件資料庫」之「原住民人權」類別（法律文件資料庫網址：<http://itdels.digital.ntu.edu.tw/browser.php>）

³ Charles Lawrence & Mari J. Matsuda, We won't go back: making the case for affirmative action, at 93 (1997).

是白人的兩倍等等，在在顯示是特權而非功績主宰各種機會與資源的分配⁴。主流論述告訴我們積極矯正歧視措施是一種給予少數族裔「不勞而獲的優待」的同時優勢群體的特權卻被掩蓋了。

Matsuda 對功績主義提出的第二個批判是：即便雇主或學校明知考試測驗僅能反映一套狹窄的才能（a narrow set of talents）、許多必備能力無法透過單一量化評量得知，甚至已有研究指出這些測驗偏袒優勢族群，我們還是傾向相信從「客觀」測驗中突出的人，就是有功績、有能力的人。Matsuda 認為，既然人類的才能是寬廣而複雜的，採取單一的量化評量似乎不合常理，而需要納入主觀標準⁵。然而，若採取主觀標準，優勢族群的特權又再次奏效。當公司主管都是白人男性，參與面試的白男人能力較易受肯認，其他族裔或女性的能力則可能僅因優勢社群的盲點或優越感而被忽視。

當無論採取主觀或客觀錄取標準，（反於功績主義的）特權與偏見皆從後門而入時，Matsuda 認為，積極矯正歧視措施提供了一個最佳的解藥：特權不應該勝於功績，功績應納入將那些不具有特權的人所擁有的才能⁶。Matsuda 更進一步指出，從歷史的角度觀之，積極矯正歧視措施的出現源於需求不被滿足的社群（communities with unmet needs）⁷，其目的在於分享公平機會與決定權予那些從來未被賦予的人。在此過程中，適格（qualified）被重新定義：適格是有能力且有動機回應社群所需以及其所受到的壓迫⁸。例如：錄用一位長期在以黑人為多數的貧窮社區生活、工作而了解該社區文化的黑人擔任該社區的警察，因他們比不住在該社區的白人警察更知道社區需要什麼、了解黑人受到什麼樣的壓迫，以及如何終止犯罪。考試測驗所重視的傳統狹窄的能力，不足以反映誰是適格的警察。傑佛遜總統（Thomas Jefferson）所夢想的功績主義是每個人被以他的才能與努力衡量，非社會地位、出生的偶然性、非偏見、非對於別人的壓迫⁹。Matsuda 認為，在我們的世界裡，這樣的夢想必須透過積極矯正歧視措施方能實踐，因為積極矯正歧視措施打破障礙，讓過去被排除在工作、教育與治理場域以外的人能帶入他們不同的才能。在這個意義下，積極矯正歧視措施並非獎勵最適格、最傑出的人，而是讓過往在場域裡享受特權的人，必須與這些一直以來被排除在外的人一同競爭。這才是功績主義的實踐¹⁰。

對 Matsuda 而言，積極矯正歧視措施代表的是：那些只因沒有在工作場合中見過亞裔女人而質疑她能力的白男人們，必須要給她一個機會，她沒有奪走白男人的工作機會，她本來就是一個適格的學者¹¹。當其他白人男性僅能抽象地想像要關注弱勢群體¹²，她則實際經歷作為女性

⁴ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 94-98.

⁵ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 99.

⁶ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 101.

⁷ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 101-102.

⁸ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 102.

⁹ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 93.

¹⁰ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 109.

¹¹ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 93-94.

¹² Mari J. Matsuda, Looking to the bottom: Critical legal studies and reparations, 323 Harv. C.R.-C.L. L. Rev. 323, at

與少數族裔在社會上受到的歧視與壓迫。她的進入代表一個亞裔女性的聲音進入法律學界，讓法律學界不再只是由一群白男人持續地產出他們已經知道的知識¹³，讓傾向抽象語言與思考的法律人，必須去面對實在的社會現實¹⁴。如果沒有積極矯正歧視措施，我們根本不知道誰是最傑出的，因為那些權威學者，根本未受被排除的聲音與觀點所挑戰，故他們稱不上傑出。

三、築起高牆：從 Matsuda 的論證到《原住民族教育法》

(一)壓迫的開端：「優惠性差別待遇」說

主流論述在思考積極矯正歧視措施時，出發點往往是「等者等之，不等者不等之」的形式平等思維，從類似／不類似的標準檢驗「受惠」的族群是否值得「優惠性差別待遇」。陳新民前大法官在釋字第 719 號解釋的部分不同、部分協同意見書充分體現這樣的思維：

…臺灣地小人稠，不少非原住民也前往山地開墾、經商，若論今日臺灣居住環境原住民與[非]原住民早已混雜，其生活習慣、文化、語言、外表膚色、社會關係……等幾乎完全分別不出，有無必要再以祖先之血統、且以三代人（七十年）前的血統依據，作為法制上差別待遇的判斷基準？

…故國家應對真正需要援助的原住民族群，施予法律上不同的優惠對待措施，例如真正處於弱勢的偏遠山區部落、而非透過「血統主義」認定的所有原住民族群。這才是國家以平等的眼光重視各個族群，而將援助的力道與資源集中在急需被援助者之上，亦即應當「雪中送炭」，而非「錦上添花」¹⁵。

1997 年立法院在審議原住民族教育法草案時，立法委員高惠宇亦展現出此思維：

…他們的父母也已進入漢人體制，可說原住民的菁英都到都市來了。因此，早期都市原住民受到很多優惠保障，這些保障措施實行上是嘉惠了那些已漢化的原住民，反而那些需要受教育的原住民子弟，還是沒有機會。因此，本席認為原住民教育法的立法意旨應該重視教育資源的公平分配¹⁶。

主流論述認為積極矯正歧視措施給予原住民「優待」的基礎是：因為過去原住民不使用漢人語言、居住在偏遠山區、教育資源缺乏、原住民經濟資源匱乏，才給予其在競爭上的優待；但現在就學的原住民學生普遍使用中文，且其中有許多原住民學生居住在都市區域，與非原住民享受相同的公共教育資源，經濟資源應是足夠的。在這個情形下，如果再給予原住民學生「優

324-325 (1987).

¹³ Mari Matsuda, Affirmative Action and Legal Knowledge: Planting Seeds in Plowed-Up Ground, 11 Harv. Women's L.J. 1, at 3 (1988).

¹⁴ Mari Matsuda, *supra* note 12, at 9.

¹⁵ 釋字第 719 號解釋陳新民大法官部分協同部分不同意見書，頁 21-22。

¹⁶ 立法院公報，86 卷 57 期，頁 160，高惠宇委員發言（1997 年）。

待」，是錦上添花、給予他們不公平的競爭上優勢，故違反功績主義。

若由 Matsuda 的觀點出發，會發現：主流論述忽略了漢人學生在升學過程中所享有的種種不勞而獲的特權¹⁷，例如：統計數字指出，漢人從事高薪職業、知識密集行業的比例較為高¹⁸，故而漢人父母知道要投注教育資源在子女的重要性，且有較充分的經濟資源送子女進補習班，這些投注的教育資源讓漢人學生可以較容易進入菁英大學。表面上看似原住民學生來到了都市，與漢人學生享受相同的教育資源，但漢人學生卻享受不勞而獲的特權：

漢人學生在台灣教育體系所享有的特權清單¹⁹

1. 我從進入教育體系的那一刻至今，我所遇到的老師皆與我來自於相同的族群。
2. 我的老師與我來自於相同的族群，他知道當我課業表現不佳時，可能反映出我的家庭或是社交生活可能出什麼問題，並且他知道如何協助我。
3. 我的父母親曾受過相同的教育洗禮，他們知道要怎麼教育我以及如何做教育投資，以讓我在升學考試中勝出。
4. 我的父母有足夠的金錢讓我上補習班，進入補習班讓我比較有可能在升學考試中取得好成績。
5. 我在學校所學的語言就是我所屬族群所使用的語言。
6. 我可以篤定考試中出現的題目，是我所屬種族的文化內容，而且出題者與改考卷者與我來自於相同的族群。
7. 如果考試題目出現其他種族文化的內容，因為出題者與改題者皆與我來自於相同的族群，因此我們對於題目與答案的理解很有可能是相同的。
8. 我不需要傳承其他種族的文化，也不會因為拒絕了解其他種族的文化而在升學考試中對我有所不利。

¹⁷ 陳昭如，交叉路口與樓上樓下——反歧視法中的交錯問題，月旦法學雜誌，189期，頁58（2011年）。Peggy McIntosh, *White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies*, 94-105 (1988).

¹⁸ 根據原住民族委員會的統計，原住民就業者從事「服務及銷售工作人員」、「農、林、漁、牧業生產人員」以及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」的比例分別為23%、7.11%以及47.78%，相較於全國就業者從事這三類工作的比例分別為19.65%、4.40%以及30.96%。資料來源：原住民族委員會，106年度（全年度）原住民就業狀況調查，

<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=19F6DD25969C101D&DID=2D9680BFECBE80B6A30714374B568F55>（最後瀏覽日：2018年12月21日）；中華民國統計資訊網，臺灣地區歷年就業者之職業，

<https://www.stat.gov.tw/mp.asp?mp=4>（最後瀏覽日：2018年12月21日）。

¹⁹ 本文作者藉由反思自己的生命經驗製作一份漢人學生在台灣教育體系享有的特權清單。特權清單的概念源自於學者 Peggy McIntosh。See Peggy McIntosh, *supra* note 16.

9. 課堂中與考卷上關於「什麼是對的」、「什麼是善的」、「什麼是符合道德的」，皆是以我所屬的種族文化為標準。
10. 如果我未繳交作業、成績不理想，我的同儕不會將此歸咎到我的種族背景上。我的課業表現不代表我所屬種族的能力。
11. 我不會因為使用我的族名或是我的膚色而被質疑不夠格就讀大學。
12. 參與甄選入學到大學面試時，面試我的教授與我來自於相同的族群。
13. 我不需要背負任何文化存續的義務，也無需參與外加的語言考試，就可以享受到以上特權。
14. 我不需要更改我的姓氏，就可以享有以上的特權。

我們的升學體制雖然告訴我們每個人皆有公平的機會進入頂尖大學，但這個中立的體制卻有利於漢人學生，不僅從差別影響分析（disparate impact analysis）的觀點，已經構成歧視，更不符合功績主義。

進一步言之，我們的升學制度在尋找的是一個了解漢人文學、漢人中心史觀的歷史、漢人中心的公民意識以及漢人主導的產業所需的科學知識與技術的人，無論是升學考試或是學校考試，服務的皆是漢人的文化、漢人的公民意識以及漢人的產業，對於漢人學生而言，他們從小就接觸漢人文化，過漢人的生活，他們不需要成為另一個文化的人就可以在升學考試中突出，原住民學生則需要學習成為漢人以換取突出的成績。我們在評價「誰適格」所採取的標準是一個服務漢人的利益、給予漢人學生特權的狹窄標準，實與功績主義有違。學者 John Lamb 以「the real affirmative action babies」形容在升學路途中享受特權的白人校友子女²⁰。在我們的教育體制下，誰才是真正「加分」進來的？

這些漢人學生所享有的特權，阻礙了功績主義的實踐，正是積極矯正歧視措施所欲治癒的對象。在這個意義底下，積極矯正歧視措施的目的在於鏟除特權，讓報償分配的機制以努力為基礎而非特權，讓「適格」被重新定義、讓既有的觀點必須受到過去被隔離的聲音所挑戰：你被錄取的理由不在於我們需要促進多元，而在於你、你的學識、經歷、特質本身，即值得這份報償。

（二）看不見特權：原住民族學生入學

我國對於原住民族學生（下稱原民學生）在大學入學申請的積極矯正歧視措施的規範依據

²⁰ John D. Lamb, The Real Affirmative Action Babies: Legacy Preference at Harvard and Yale, 26 Colum. J.L. & Soc. Probs. 491 (1993)

是《原住民族教育法》（以下簡稱原教法）第 16 條²¹。本條規定並未就保障原住民學生入學及就學機會的具體措施做規範，而授權教育部訂定具體措施，且在必要時得採額外保障制度，以確保高級中等以上學校實踐保障原民學生就學機會的義務。而對於就學機會的具體保障規範，則定於〈原住民學生升學保障及原住民公費留學辦法〉（下稱原民學生升學保障辦法）。

具體而言，我國對於原民學生在大學入學申請的積極矯正歧視措施包括三種主要機制，他們分別是 1. 外掛名額保障制度²²、2. 身分加分制度²³、3. 語言文化額外加分制度²⁴。以下將從 Matsuda 對於功績主義與積極矯正歧視措施的論證出發，檢視我國的制度是否構成符合功績主義，以及是否構成歧視。

1. 隔離且平等 2.0：外掛名額保障制度

原民學生升學保障辦法第 3 條規定原民學生入學各校之名額採外加方式辦理，此即所謂的外掛名額。依同條第 3 項規定，外加名額以原核定招生名額外加百分之二計算。以指考分發入學政策為例，根據大學入學考試分發委員會 107 學年度大學入學考試分發招生簡章「特種生優待」一節，特種生的分發流程為：

就每一個志願先以普通生身分依原始加權總分分發，若原始加權總分未達校系普通生最低錄取分數，但優待加分後即達該分數（含同分參酌分數）時，則再以特種生身分分發該系之外加名額。

原教法制定當初，並無「必要時，得採額外保障辦理」的文字，「額外保障」係在 2004 年原教法全文修正時所加上。從立法院公報觀察，當時行政院提出的修正草案與無黨團結聯盟提出的修正草案，在第 16 條文字上並無顯著差異，兩修正草案均納入額外保障辦理的文字，對此並無太多的討論²⁵。無黨團結聯盟提出的修正草案中，第 16 條的修正理由為²⁶：

基於文化差異性以及教育資源匱乏等，爰增訂各學校因其區域特性及特殊需求的必要，而在既有入學保障優惠辦法外，再採取額外保障的方式辦理，而為保障其就學機會其退學標準亦應從寬認定。

以文化差異性證立外掛名額，所傳達的訊息是：「原住民的文化，是額外的，漢人的文化

²¹ 原住民族教育法第十六條：高級中等以上學校，應保障原住民學生入學及就學機會，必要時，得採額外保障辦理；公費留學並應提供名額，保障培育原住民之人才；其辦法，由中央主管教育行政機關定之。

²² 原住民學生升學保障及原住民公費留學辦法第三條：...其入學各校之名額採外加方式辦理，不占各級主管教育行政機關原核定各校（系、科）招生名額...

²³ 原住民學生升學保障及原住民公費留學辦法第三條第一項第三款第一目本文：參加考試分發入學者，依其採計考試科目成績，以加原始總分百分之十計算。

²⁴ 原住民學生升學保障及原住民公費留學辦法第三條第一項第三款第一目但書：但取得原住民文化及語言能力證明者，以加原始總分百分之三十五計算。

²⁵ 立法院公報，93 卷 101 期，頁 309。

²⁶ 立法院第五屆第二會期第十四次會議議案關係文書，委八一

才能作為功績的標準」，據此邏輯，透過這個機制入學原住民學生當然不可以搶走漢人的名額，額外的文化不是正常的，屬於額外文化的人只能使用額外的名額。真正促進平等的積極矯正歧視措施，在考量文化時，應關照文化間的宰制關係；在我國的情形，應關注的是漢人所坐擁的特權。外掛名額制度仍無法跳脫服務優勢群體特權，從 Matsuda 的論證觀察，這個制度並不符合功績主義。

2. 附條件的入場券：身分加分制度

依據原民學生升學保障辦法規定，原住民學生參加大學考試分發入學，其考試科目成績，以加原始總分百分之十計算。從表面上來看，只要是原住民，均應適用積極矯正歧視措施，這樣的政策看見種族並肯認種族歧視的存在及其對被歧視族群的影響，是一個好的方向²⁷。然而，如果深入探究，我國所採取的制度設計，在實踐上潛藏了三個問題。

第一個問題是原住民的身分認定問題。表面上這個積極矯正歧視措施在所有原住民均有適用，但實際上只有具有法律上原住民身分者，才有積極矯正歧視措施的適用，在採取「姓氏綁身分」主義的台灣²⁸，只有當原住民族子女從具有原住民族身分的父或母之姓氏時，方取得原住民身分，故而在 2011 年結婚的那 2,194 對原住民女性與非原住民男性²⁹，其子女如果遵從漢人風俗習慣從父姓，則其子女無法適用積極矯正歧視措施。若他們欲得到他們本應受到的保障，則必須改其姓氏，同時卻承擔「為了加分而改姓」的污名。這種附帶懲罰的積極矯正歧視措施不符合功績主義，因為從父姓、從母姓成為分配就學機會的標準，那些不想受到污名的原住民子女，仍然處在受壓迫的地位。

第二個問題是：身分加分制度並不適用於考試分發入學以外的入學制度。根據原民學生升學保障辦法，參加考試分發入學以外之其他方式入學者，由各校酌予考量優待，因此近年來名額比例增加的甄選入學管道，並無加分制度的適用，是否採用積極矯正歧視措施的機制，由各校系決定。以 2019 年的保障名額來看，原住民生外加名額總共 3142 個³⁰，雖然佔總名額的 5.74%，比考試分發入學的 2% 外掛名額高；然而，由於是否給予外加名額係校系「酌予考量」，許多系所的原住民外加名額實是掛零的³¹。

²⁷ 反對積極矯正歧視措施的一個普遍論述，是積極矯正歧視措施應該是以階級與社經地位為基礎。但種族事實上比貧窮更精確地衡量社會弱勢，因為這個制度—無論在中產階級還是貧窮階級—優勢族群都被賦予額外的特權，弱勢族群在任何階級中的生活水準皆劣於相同階級中的優勢族群。我國看似採取一個以種族為基礎的積極矯正歧視措施，打破了原住民就學的制度阻礙。See Richard D. Kahlenberg, *Class-Based Affirmative Action*, 84 Cal L. Rev. 1037 (1996); Richard Delgado, 1998 Hugo L. Black Lecture: Ten Arguments against Affirmative Action--How Valid, 50 Ala. L. Rev. 135, at 141 (1998); Deborah C. Malamud, *Assessing Class-Based Affirmative Action*, 47 J. Legal Educ. 452, at 467 (1997).

²⁸ 鄭川如，「原住民身分法」中「姓氏綁身分」條款的違憲分析，中正大學法學集刊，40 期，頁 14-15（2013 年）。

²⁹ 鄭川如（前註 27），頁 18。

³⁰ 大學入學委員會，108 學年度大學繁星推薦暨個人申請入學招生簡章校系分則開放查詢新聞稿（2018 年）。

³¹ 例如共 61 組系組招生的國立台灣大學，有 39 組系組的原住民外加名額是掛零的。

第三個問題是：在現行考試分發的加分制度下，若原住民學生的原始加權總分在加分後，仍未達校系普通生最低錄取分數，仍不會被錄取，因此加分制度並不保證每個學系都會出現原住民的聲音。與前述第二個問題一同觀之，則發現：這個制度並無法完全打破隔離／排除的教育體制與知識體系，因為它沒有真正積極剷除漢人特權、促進原住民的就學機會。

3. 文化資產保存的奴工：語言文化額外加分制度

依據原民學生升學保障辦法規定，取得原住民文化及語言能力證明的原民學生參加大學考試分發入學，其考試科目成績，以加原始總分百分之三十五計算。2002 年立法院在審議原住民族教育法部分條文修正草案時，立法委員邱永仁曾批評當時的升學優待辦法（升學保障辦法前名）乃「懲戒性的母語條款」³²：

原住民族教育法的立法意旨，是基於原住民學生處於結構性之教育不利地位，政府應採積極扶助的措施，確保原住民之教育機會均等，無意用「母語條款」作為門檻限制。…語言的使用，反映的事實上就是社會權力與資源的分配，…對於資源不足的人，國家的支持政策就應積極介入，今卻將族語傳承重任全繫於原住民家庭及學生，這也是當代不同形式的文化霸權。

積極矯正歧視措施的目的，在於鏟除優勢族群不勞而獲的特權，讓被長期排除在外的弱勢群體可以在實質平等、沒有特權與壓迫的場域內一同競爭。然而，語言文化加分制度使得原住民成為國家保存「文化資產」的工具，作為國家給予原住民「優待」的對價，弭平漢人喪失一部分特權後的負面情緒。於此可見，我國的加分制度實是一利益聚合的結果：表面上看似是促進平權，實質上仍關注漢人利益的延續，而非特權的剷除³³。這樣的制度也絕對違反功績主義，因為這個制度告訴原住民：「你所擁有的能力，只有語言對我們漢人而言具有價值，因此值得一定的報償。」它是鞏固特權的，它對於「適格」的定義是狹隘的。這樣的制度也反映一個優勢群體不願面對的真相：積極矯正歧視措施是由優勢群體所發明，它自然地服務優勢群體的利益³⁴。

(三)作為鞏固特權的工具：原住民族教師聘任

除入學加分制度外，原教法在「教師聘用」方面的規定上，也充分展現國家如何以積極矯正措施之名，行鞏固特權之實。原教法僅要求學校在原住民族中、小學、原住民教育班及原住民重點學校之專任教師甄選，應將一定比例之缺額留予原住民各族教師，要求這些學校中具原

³² 立法院公報，92 卷 7 期，頁 114-115，邱永仁立法委員發言（2002 年）。

³³ Derrick A. Bell, Jr, *Brown v. Board of Education and the Interest-Convergence Dilemma*, 93 *Harvard L. Rev.* 518, at 524-526 (1980).

³⁴ Adalberto Aguirre, Jr, *Academic Storytelling: A Critical Race Theory Story of Affirmative Action*, 43 *Sociological Perspectives* 319, at 331 (2000).

住民族身分之教師達一定比率³⁵。但這制度卻排除了積極矯正歧視措施在「非原住民族中小學」與大專院校的適用。

這個制度毫無疑問服務的是漢人利益、是一種利益聚合的展現，理由在於，它讓原本可能去參加非原住民族中小學教師甄選的人，有一個誘因放棄原甄選，改去參加原住民中小學的教師甄選，而漢人也就少了競爭對手，主流論述會告訴我們這叫「適得其所」，但這個制度是有受害者的：

Pihu Walis 是一個賽德克族的原住民，他的父母親離開部落來到台北工作，Pihu Walis 很認真讀書，並且透過升學保障辦法，進入高中就讀，並且考上台師大，他立志成為一個傑出的高中公民老師，帶給漢人高中生一些新的衝擊。Male Badu 是一個泰雅族原住民，非如 Pihu Walis，他直到高中畢業，皆生活在原民部落，但他也是一個勤奮向學的學生，並且每天通勤到離部落最近的高中，高中畢業後，他考上高師大。他立志成為一位老師，並且在將來的一天回到離部落最近的那所國中教書，對漢人的同化教育做出最後的抵抗，這也是為什麼他直到大學以前，都不願離開部落，因為他想要保留與部落的連結。

那一年，素昧平生的兩人遇見了。Pihu Walis，由於他的原住民身分，在參加每一次的教師甄選，面試官都以「他是加分上來的」的偏見，而未錄取他。他看到有一所被劃為原住民族重點學校的國中正有教職缺額，決定將就，因為他知道這個學校無法歧視他，因為應徵者一定以原住民居多。Male Badu，由於過去都待在部落，因此剛進入大學格外地不適應環境，課業有所延誤，故而延畢，但還是在那一年順利畢業。當他回到那所國中參加教師甄選時，他遇到 Pihu Walis。Pihu Walis 在那次教師甄選被錄取了：他有比較「漂亮」的學歷，他沒有延畢紀錄，他融入在漢人之中，「他可以帶來漢人的知識，讓原住民增廣見聞。」

（故事為本文作者虛構）

從 Matsuda 對於適格的再定義：「有能力且有動機對抗壓迫」出發³⁶，Pihu Walis 是一個適格的老師，他擁有漢人學生所未有的經驗，他帶了知識不是想像的，而是實際的經驗，他給教育場域一個過去不被聽見的原住民的聲音，讓漢人學生不再只是再製漢人觀點。更重要的是，他不是加分上來的，而是積極矯正歧視開啟一個大門讓本來被漢人特權排除在外的他可以進入大學。但遺憾地，這個制度並沒有在下一階段開啟這扇門。

³⁵ 原住民族教育法第二十五條第一項：原住民族中、小學、原住民教育班及原住民重點學校專任教師甄選，應於當年度教師缺額一定比率聘任原住民各族教師；於本法中華民國一百零二年五月七日修正之條文施行後五年內，其聘任具原住民族身分之教師比率，應不得低於學校教師員額三分之一或不得低於原住民學生占該校學生數之比率。

³⁶ Lawrence & Matsuda, *supra* note 2, at 102.

而 Male Badu 也是一個適格的老師，他對部落的了解及與對於部落的歸屬感，讓原住民教育不再只是漢人同化教育；他在大學求學時所歷經的挫折，讓他更能夠理解原住民學生在學習時會遭遇，而能夠適時傾聽並且調整。但這個服務漢人特權的標準不會看到這些，他們只看到有另一個更像漢人的原住民，這就是他們眼中的「適格」。當我們的教育制度只有優勢族群的聲音，即便我們有原住民學生入學保障措施，在漢人教師與原住民學生的權力關係底下，這些措施只是助長、加速同化。

大學教授與學術研究人員的聘任，則被排除於原教法積極矯正歧視措施的適用範圍之外，使漢人的特權持續排除原住民族學者的聲音。一個只有漢人聲音的法學知識體系，只告訴我們什麼是土地買賣、土地抵押；發生風倒樺木事件時³⁷，我們才很意外我們的司法體系對於原住民與土地之間的關係是無知的。相同的體系告訴我們怎麼審查一個規範是否符合平等原則，但我們想破頭也看不見這樣的審查造成的不平等現象，使得許多法律人還活在平等的幻想之中。在各類紛爭中，少數群體的學者不僅能提供不一樣的聲音，他們注入新的、與現實面對面的觀點，他們是適格的學者，但我們的制度卻以相同的理由－他們不一樣－將他們拒於門外。很遺憾地，我們的原教法無法承認少數群體的宰制、看不見漢人的特權。

四、特權與壓迫再製的教育體制：湯英伸的故事

另被告所受教育非少，竟不念僱主關係，僅因偶發事故，即持堅硬銳利之拔釘器重擊被害人，連毫無自衛能力之稚童亦不獲倖免，足見被告兇狠異常應請處以死刑，以昭炯戒³⁸。

台北地檢署起訴書

查被告因行為不檢，違反校規，被處分休學前來台北工作，在翔翔洗衣店工作，老闆彭○待其不錯，…，祇因洗衣工作須在夜間，被告不肯吃苦，僅工作八天即欲離去，自非一般僱主所能接受，其索回身分證，亦不必急於一時，竟因此細故，而殘殺雇主及無辜婦孺，惡性重大³⁹，…

台灣高等法院 75 年重上二更（一）51 號

在我們的社會裡有一些人是以不正當不合法的方式去換取金錢，職業介紹所便是其中之一，這對一般的多數民族或許較不易上當，可是對剛從純樸的家鄉前往舉目無親的都市的少數民族而言卻是個大陷阱，湯英伸就是這樣被送到洗衣店當奴工，…學校和社會教育的結果

³⁷ 風倒樺木案相關法律文件，亦收錄於臺灣法實證研究資料庫之法律文件資料庫中（網址：<http://itdels.digital.ntu.edu.tw/browser.php>）。

³⁸ 〈75 年偵字第 2221 號（台北地檢署起訴書）〉，[A_0003_0001_0001]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

³⁹ 〈75 年重上二更（一）51 號（台灣高等法院）〉，[A_0003_0001_0005]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

使優勢民族普遍有大漢沙文的本位主義觀念，他們心目中的原住民族是千遍一律的刻板印象：酗酒、獵首、懶惰、野蠻、鯨面獠牙……等，而身為原住民族在這種環境下造成自卑、自棄的現象，湯案就是在一個漢人的惡言、脅迫及一個原住民深感被歧視、被壓迫的情況下發生的慘劇⁴⁰。

夷將·拔路兒（時任原權會會長）

假如說得沒錯，這是別人的學校。我只是在校規下生活，沒有權力改變什麼，也不能怪罪任何人⁴¹。

湯英伸的日記，1975 年 11 月 16 日

我立志要考上法律系，我要坐在那個高高的位置上，好好傾聽每一個陷落法網的人，每一句打自內心的話⁴²。

湯英伸的妹妹

湯英伸是一位鄒族原住民，出生在阿里山鄉特富野，自幼就是一個乖巧、表現傑出的學生，湯英伸為了自己許下的願望－回到達邦國小教書－他考上了嘉義師專，根據特富野天主堂的神父高義輝所述，湯英伸還沒畢業，特富野的孩子就已經當他是小學老師一樣敬畏他，愛他⁴³。就讀大學的他，深受同儕的喜愛，他會寫詩、彈吉他唱歌，並且在田徑比賽、校園才藝比賽中為自己爭來多項殊榮。但同時，他因為單車雙載、不繡學號、爬牆、抽煙而被記了許多大過，在大四那一年，他因為打麻將而受到留校察看的處分，因此自願辦理休學。沒想到，休學後，湯英伸離家出走，盡然就在赴台北打工的第九天，在族人眼中乖巧又傑出的湯英伸成為了殺人犯。

湯英伸原本可能成為一位傑出的老師，但成為一位老師，他卻必須先從部落來到平地，接受漢人價值體系的規訓，而在這個「別人的」價值體系下，他的行為被評斷為不適格成為教師，也因此湯英伸說：「這是別人的學校。」

想著明年再從新來過，因此選擇休學，這個休學的決定，卻引領他到台北工作，剛踏入社會來到大城市生活，就落入了職業介紹所的陷阱，原先以為要到餐廳打工領月薪 15,000 元，卻到洗衣店，領日薪 200 元，並且還要向職業介紹所繳納介紹費 3,500 元⁴⁴。老闆雖然供吃住，但僅他的生活起居都在老闆小孩臥房的小角落。對於許多職業介紹所而言，原住民初到都市，他

⁴⁰ 官鴻志，湯英伸救援行動始末，《人間》，20 期，頁 20-21（1987 年）。

⁴¹ 官鴻志（前註 39），頁 42（1987 年）。

⁴² 官鴻志，「不孝湯英伸」，《人間》，9 期，頁 111-112（1986 年）。

⁴³ 官鴻志（前註 41），頁 108（1986 年）。

⁴⁴ 官鴻志（前註 41），頁 100-101（1986 年）。

們不熟悉環境、法令，且教育程度低，又急於找到工作，因此成為壓榨的對象。這是多數生活在都市的漢人所不會遭遇到的⁴⁵。

案發前一天下午，湯英伸向老闆辭職，他要回家過年，因為家鄉運動會與豐年祭快到了，但老闆卻回他：「番仔！你只會破壞我的生意！」這讓他受到重擊式的挫傷。隔天凌晨，彭老闆把湯英伸從睡夢強拉起，當他再次向老闆表達辭意時，彭老闆出拳重擊湯英伸，湯英伸反擊，在接下來的幾分鐘，驚慌的他殺害了彭老闆及其妻子與女兒。對原住民的言語歧視以及的暴力，喚起的是這個社會對原住民長期以來的歧視與壓迫，而這些歧視的言語與肢體語言使得他們產生敵意的反應⁴⁶，而易以攻擊行為回應，湯英伸對於彭老闆的劇烈反擊，必須從原住民長期所面對的歧視理解。

湯英伸只差一步就能成為一位老師。但在短短九天內，在一個接一個「歧視的巨石」落在他身上，他遍體鱗傷，而最終將湯英伸送上刑場的、將他過去所努力的一切全部否定的，是我們的法律。在法院的判決書上，湯英伸只是一名嘉義師專四年級的肄業生，因為行為不檢而受到退學處分後，到台北找工作，不到九天，僅因為不堪勞累，欲辭職並取回遭扣押之身分證而遭洗衣店老闆拒絕，在酗酒後殺害彭老闆、其妻子與女兒⁴⁷。

為什麼我們的檢察官以「偶發事故」形容這場悲劇？為什麼我們的高等法院法官在法庭上只看到一個大學肄業的殺人兇手？為什麼我們的最高法院只問湯英伸酗酒是否有影響其犯罪，而看不見這個壓迫結構⁴⁸？當我們的司法官全是在一個看不見原住民、聽不見原住民聲音的法學教育中養成，這些結論似乎無可避免。



圖 3：湯英伸案爆發後，曾引發臺灣社會各界討論與動員。臺灣法實證研究資料庫收錄了 1987 年 5 月 12 日湯英伸遭槍決前夕，各界人士集資購買《自立晚報》的廣告板，呼籲政府「槍下留人」，勿使應共同承擔責任的社會體制卸責。

⁴⁵ 黃小農，隱藏的陷阱—歧路上的職業介紹所，《人間》，9 期，頁 116-117。

⁴⁶ Richard Delgado, Words That Wound: A Tort Action for Racial Insults, Epithets, and Name-Calling, 17 Harv. C. R.-C. L. L. Rev. 133, at 147 (1982)。

⁴⁷ 〈75 年重上二更（一）51 號（台灣高等法院）〉，[A_0003_0001_0005]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。

⁴⁸ 〈75 年刑五庭台上 4957 號（最高法院）〉，[A_0003_0001_0004]，收錄於臺灣法實證研究資料庫，法律文件資料庫。



圖 4：1986 年 2 月 13 日湯英伸遭台北地檢署起訴後，一年間歷經地方法院、高等法院、最高法院發回更審、三審死刑定讞。從臺灣法實證研究資料庫收錄的「湯英伸案」法律文件，可以看到：當時各級法院對被告的認識，始終僅止於：「行為不檢、違反校規，被處分休學」（瀏覽網址：<http://itdels.digital.ntu.edu.tw/index.php>）。

漢人的教育體制排除原住民，排除原住民的教育體制再培育出一群人掌握教育體制，再而鞏固這個排除的秩序。從湯英伸的故事，我們看到漢人的教育體制如何將原住民隔離於我們聲稱崇尚功績主義的競爭場域之外，並且，我們看到這隔離的秩序如何再進一步成為鞏固漢人特權、隔離原住民的工具。

今天的《原住民族教育法》，能否回應 1986 當年湯英伸所遇到的困境？從前述就本法中積極矯正歧視措施的討論，我們知道：答案是否定的。今天的原住民學生在入學時仍被視為「額外錄取的學生」；入學後，他們被漢人的知識體系掩埋，因為我們的教師聘任規定仍持續隔離、排除原住民學者的聲音，也使得原住民學生在這個教育體制中必須接受漢人的評價。在這個體制中脫穎而出的，只能是漢人或被漢人同化的原住民，這些人到社會的每一個角落繼續再製壓迫、鞏固特權。這種結構存在的每一天，我們所標舉的功績主義都僅止於與現實大相逕庭的理想。

五、結語：讓他們在亮麗處看見我

從 Matsuda 對於功績主義與積極矯正歧視措施的討論出發，本文初步檢視我國原住民族教育法的積極矯正歧視措施，發現該法的積極矯正歧視措施，事實上並未撼動漢人的特權以及對於原住民的宰制，製造壓迫的教育體制仍存續至今，而如我們在湯英伸的故事中所觀察到，這樣的教育體制並非僅是在教育場域中製造打壓，而更進一步地鞏固、強化了整個社會對於弱勢族群的壓迫。也因此，本文認為唯一合理的回應，應該是更多、更關注特權的積極矯正歧視措施。

「我要讓他們在亮麗處看見我，不要在黑暗中看到我！」這是湯英伸對他的同學說過的話⁴⁹。很遺憾地，今天我們的教育體制仍持續地把無數個湯英伸隔離在黑暗中，當原住民奮力地站上亮麗處時，我們選擇視而不見，以一句他們靠加分進來的，再次把他們打入黑暗中，忽略這個制度服務的是我們的特權，而我們口中的加分，其實是在矯正這個服務特權的制度，讓這個制度回應功績主義的理想。

參考文獻

- 陳昭如(2011)，交叉路口與樓上樓下——反歧視法中的交錯問題，月旦法學雜誌，189 期，頁 51-68
- 鄭川如(2013)，「原住民身分法」中「姓氏綁身分」條款的違憲分析，中正大學法學集刊；40 期，頁 1 - 40
- Aguirre, Adalberto. 2000. Academic Storytelling: A Critical Race Theory Story of Affirmative Action. *Sociological Perspectives*, vol. 43, no. 2, pp. 319–339.
- Bell, Jr, Derrick A. 1980. Brown v. Board of Education and the Interest-Convergence Dilemma. *Harvard Law Review* 93: 518.
- Close Malamud, Deborah C. 1997. Assessing Class-Based Affirmative Action, *Journal of Legal Education* vol. 47, no. 4: p. 452-471.
- Delgado, Richard. 1982. Words That Wound: A Tort Action for Racial Insults, Epithets, and Name-Calling, *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* vol. 17, no. 1: p. 133-182
- Delgado, Richard. 1998. 1998 Hugo L. Black Lecture: Ten Arguments against Affirmative Action--How Valid, *Alabama Law Review* vol. 50, no. 1: p. 135-154.
- Kahlenberg, Richard D. 1996. Class-Based Affirmative Action, *California Law Review* vol. 84, no. 4: p. 1037-1100.
- Lamb, John D. 1993. The Real Affirmative Action Babies: Legacy Preference at Harvard and Yale, *Columbia Journal of Law and Social Problems* vol. 26, no. 3 Spring: p. 491-522.

⁴⁹ 官鴻志（前註 41），頁 110（1986 年）。

Lawrence, Charles & Matsuda, Mari J. (1997) *We won't go back: making the case for affirmative action*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Matsuda, Mari J. 1987. Looking to the Bottom: Critical Legal Studies and Reparations, *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* vol. 22, no. 2: p. 323-400.

Matsuda, Mari. 1988. Affirmative Action and Legal Knowledge: Planting Seeds in Plowed-Up Ground," *Harvard Women's Law Journal* 11: p. 1-18.

McIntosh, Peggy. 1988. White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies. 94-105.

【活動與快訊】——近期重要訊息快報

1/16 (三) 〈紐約大國民：珍雅各〉紀錄片放映暨映後座談

1/24 (四) 【廢死星期四】公政公約第 36 號生命權一般性意見重點破解

【近期講座/活動】

〈紐約大國民：珍雅各〉紀錄片放映暨映後座談

✦ 活動緣起：

近來迫遷案往往引起很大之爭議，一味地追求經濟發展及繁榮都市，卻忽略掉完善的都市規劃與人民的居住權。當呈現出一個全新的都市面貌的同時，是否代表有人犧牲了？《紐約大國民：珍雅各》這部紀錄片，係美國在 1960 年代，紐約市預定進行都市計畫並拆除人文聚落的歷史。片中主角珍雅各當時是一名記者，紐約的都市計畫引起她的關注，進而組織了民眾反對並發起一連串的行動抵制都市更新計畫。在過往那個女性參政還不興盛的時代，她的行動提醒了人們，在人口增加及追求現代化的過程中，仍應重視城市的多元樣貌，並時時刻刻記得市民才是都市主體。她後來也成為《偉大城市的誕生與衰亡》一書的作者，這本書至今仍被都市研究者奉為圭臬。

✦ 時間：2019 年 1 月 16 日 (三) 19:00-21:20

✦ 地點：國立臺灣大學大學霖澤館 1301 多媒體教室

✦ 映後座談講者：徐世榮教授、黃惠貞導演、詹順貴律師

✦ 報名方式：近期開設後將公開於「環境權保障基金會」粉絲專頁

✦ 主辦單位：惜根台灣協會、環境法律人協會、環境權保障基金會

✦ 協辦單位：台北律師公會環境法委員會

【廢死星期四】公政公約第 36 號生命權一般性意見重點破解

✦ 時間：2019 年 1 月 24 日 (四) 晚上 7 點

✦ 地點：左轉有書 X 慕哲咖啡 (台北市紹興北街 3 號 B1)

✦ 主持人：林欣怡 (廢除死刑推動聯盟執行長)

✦ 主講人：林慈偉 (廢死聯盟法務主任)、黃嵩立 (人權公約施行監督聯盟召集人)、劉繼蔚 (律師)

✦合辦單位：廢除死刑推動聯盟、人權公約施行監督聯盟、台灣人權促進會

✦講座簡介：

「人人皆有天賦之生存權。此種權利應受法律保障。任何人之生命不得無理剝奪。」～《公民與政治權利國際公約》第 6 條第 1 項

2018 年 10 月，兩公約的權威解釋機關－聯合國的「人權事務委員會」(Human Rights Committee)，在睽違近 30 年後，終於再次針對公民與政治權利國際公約第 6 條「生命權」規定，提出了第 36 號一般性意見了！

但，「第 36 號一般性意見」是啥咪碗糕？

按照兩公約施行法的規定，兩公約具國內法律效力，且一般性意見也是適用兩公約時所應參照之解釋。因此，這號最新的 36 號一般性意見的重要性，不言可喻。而新出爐的 36 號一般性意見，洋洋灑灑羅列 70 點，更充分地闡釋生命權，其中牽涉議題也很廣泛，從死刑、女性墮胎權、臨終病患自主權、大規模無差別殺傷害，到失蹤等生命權議題。

其中，就死刑部分：什麼是「情節最重大之罪行」？對於精神障礙者能不能判處死刑？一個死刑判決要經過如何的法律程序才不違反公約的規定？

36 號一般性意見對於這些議題有什麼新的看法呢？

本次廢死星期四，將邀請人約盟黃嵩立老師、劉繼蔚律師，以及廢死聯盟林慈偉法務主任，就公政公約第 36 號生命權一般性意見重點破解。歡迎有興趣的夥伴們來補補血！

【研討會徵稿】

Seventh Biennial Conference on Applied Legal Storytelling

✦ Boulder, Colorado, July 9 – 11 2019

✦ Hosted by the University of Colorado School of Law,

✦ University of Denver Sturm College of Law, and University of Wyoming School of Law, and coordinated by the Rocky Mountain Legal Writing Scholarship Group

✦ website: https://www.lwionline.org/sites/default/files/Call_for_Proposals_AppLS2019.pdf

✦ This is the call for proposals for the seventh biennial conference on Applied Legal Storytelling. We are offering two deadlines for submitting proposals: January 21, 2019 (priority deadline) and March 11, 2019 (extended deadline).

✦ About the Conference

The Applied Legal Storytelling Conference brings together academics, judges, and practitioners. The conference has previously convened in 2007 (London), 2009 (Portland), 2011 (Denver), 2013 (London), Seattle (2015), and Washington D.C. (2017). We are very excited to bring it back to the Mountain West (Boulder) in July 2019.

Applied Legal Storytelling (AppLS) examines the use of stories—and of storytelling or narrative elements—in law practice, legal education, and the law.

This definition is intentionally broad in order to allow people creativity in the way they think and present on the topic. Such topics may include: the ways in which fiction-writing techniques or narrative theory can inform legal storytelling; stories in the law, or law as stories; legal storytelling and metaphor; client story advocacy; legal storytelling and cognitive science; and ethical considerations in legal storytelling.

In an effort to continue the storytelling conversation for this seventh conference, and to welcome new attendees, we are providing resources for those interested in submitting a proposal and who wish to generate ideas or respond to others'. The first is a list of topics from past conferences, available at <https://www.lwionline.org/sites/default/files/TopicsfrompastAppLSconferences.pdf> . The second is a link to a bibliography on AppLS, including articles that have emerged from previous storytelling conferences, available at http://www.alwd.org/wpcontent/uploads/2015/11/08-rideout_article2015-pdf/ . We are also happy to answer questions and offer you suggestions—if you are a newcomer and interested in becoming involved, please reach out.

✦ Presentation Formats

The conference will include 60-minute and 30-minute time slots. For the 60-minute time slots, we welcome interactive, panel or roundtable presentation proposals, as well as other format types. For the 30-minute time slots, we envision presenters adopting something like the 14–18 minute ted-style format of rehearsed presentations that center on one idea conveyed through narrative, with reserved time for audience questions. On the proposal form, please indicate either a preference for a particular format or your willingness that we accept your proposal in any of the formats and time constraints.

✦ Submitting a Proposal

Complete the Proposal Form found here: <https://goo.gl/forms/PzommlqzYDoF3wJV2> .

✦ Deadlines

To allow greater flexibility for those interested in submitting a proposal, the Program Committee has established two submission deadlines:

- The Priority Deadline for submissions is January 21, 2019. The Program Committee will review all proposals received by this date by the third week of February.
- The Committee will also consider proposals submitted by the Extended Deadline, March 11, 2019, and will review these proposals by the first week of April.

✦ Proposal format

Please use the format provided at the end of this proposal. We ask for a short summary of fewer than 60 words for use in the conference app, as well as a narrative description of your proposal for selection purposes (500 words, maximum).

✦ Selection process

The Program Committee will review the proposals and respond according to the submission date. Those who submitted proposals by the Priority Deadline (Jan. 21) will be notified by the end of February if their proposal has been accepted. Those who submitted their proposal by the Extended Deadline (Mar. 11), will be notified by mid- April.

✦ Conference Structure and Registration

The conference will take place from July 9 to July 11, 2019, at the University of Colorado School of Law in Boulder, Colorado. Like previous AppLS conferences, this conference will be collegial, inclusive, and supportive of your work.

The 2019 conference will begin with registration and a reception early in the evening of July 9 at the law school. The next two days, July 10 and 11 will be devoted to a plenary session and presentations given in concurrent sessions. The conference will close with a dinner at the end of the day on July 11. The dinner is part of the conference itself— designed to be a signature event that facilitates ongoing conversations.

We will send out registration and hotel information early in 2019. The host school contact for the conference is Amy Griffin (Co-Chair), amy.griffin@colorado.edu . Updates will appear on the conference website, here: <https://www.lwionline.org/conferences/seventh-applied-legal-storytelling-conference> .

✦ Questions

If you have questions, please feel free to contact any member of the conference planning committee:

Nantiya Ruan nruan@law.du.edu (Conference Co-Chair & Chair of Planning Committee)

Deb Cantrell deborah.cantrell@colorado.edu

Ken Chestek kchestek@uwyo.edu

Derek Kiernan-Johnson derek.kiernan-johnson@colorado.edu

Robert McPeake r.j.mcpeake@city.ac.uk

Jason Palmer jspalmer@law.stetson.edu

Ruth Anne Robbins ruthanne@law.rutgers.edu

Beth Schwartz bschwartz@law.fordham.edu

✦ Hosts & Sponsors

This conference is sponsored by the Legal Writing Institute and The Clinical Legal Education Association; hosted by the University of Colorado School of Law, University of Denver Sturm College of Law, and University of Wyoming School of Law; and coordinated by the Rocky Mountain Legal Writing Scholarship Group.

Constitutional History: Comparative Perspectives

✦ Chicago, Illinois

✦ April 29 & 30, 2019

✦ An international conference sponsored by:

University of Illinois College of Law

University of Bologna School of Law

Johns Hopkins Center for Constitutional Studies and Democratic Development

✦ Website: <http://www.legalscholarshipblog.com/files/2018/10/Call-for-Papers-Chicago-2019.pdf>

✦ Paper proposals are invited for the Fourth Illinois-Bologna conference on Constitutional History: Comparative Perspectives. The conference will be held in Chicago on April 29 & 30, 2019.

✦ The conference keynote speaker will be Justice Grant Huscroft of the Court of Appeal for Ontario (Canada).

✦ About the conference:

Accompanying the spread of constitutional government around the world has been a profound interest in the comparative aspects of constitutional law. Scholars have catalogued the differing features of national constitutions and examined how different constitutional systems resolve common legal issues. So, too, judges faced with legal questions have sought guidance in the decisions of constitutional courts of other nations. While comparative constitutional law is therefore a well-established field, less attention has been paid so far to the comparative dimensions of constitutional history. This international conference series aims to address that shortcoming by energizing the study and analysis of constitutional history from comparative perspectives. It provides a forum for presentation and discussion of current research on issues of constitutional history that crosses national boundaries. It also bring together scholars who, at present, are working on constitutional

histories of single jurisdictions—with the expectation that conversations among these scholars will allow for sharing of methodologies and point also to fresh areas of research that may transcend national boundaries.

For 2019, the focus of the conference is on Uses of History in Constitutional Adjudication. We therefore welcome papers that shed light on the myriad ways in which courts around the world make use of—or ignore—history as they go about deciding cases and the implications and effects of such efforts. In some nations, the historical meaning of a constitutional provision plays an important role in how courts interpret that provision and then resolve questions of constitutional law.

✦ Deadline:

Scholars interested in presenting a paper at the conference should first e-mail a title and summary of the proposed paper along with a CV to Professor Jason Mazzone at mazzonej@illinois.edu. There is no word limit for the proposals but proposals in the range of 500-1,000 words are typical. Proposals received by December 15, 2018 will receive priority. After that date, submitted proposals will be considered if space remains.