

導覽文獻標題原名：Prosecutor Risk, Maturation, and Wrongful Conviction Practice

導覽文獻標題翻譯：檢察官執業風險：不當起訴與經驗之關聯性

導覽文獻作者：Kay L. Levine and Ronald F. Wright

導覽文獻來源：Law & Social Inquiry, Volume 42, Issue 3, 648-676, Summer 2017

導覽文獻關鍵字：中文 (English)

導覽評論人：陳湘渝 (法務部司法官學院犯罪防治研究中心專案研究助理)

文獻導覽僅係本中心為提供學術研究與政策參考，簡單摘譯外國文獻；如欲完整理解文獻架構與內容，尚請讀者自行查找前述資料來源，為進一步研究。

一、文章問題意識：

在這篇文章中，作者重新思考檢察官執業經驗 (Prosecutorial Experience) 與不當起訴 (Wrongful Convictions) 之間的關聯；因此，作者對美國 200 多州的檢察官進行訪問，試圖尋找執業經驗與不當起訴之關聯性。並且同時探究檢察官受外部環境之影響之可能性。

二、文章內容概述及重點：

(一) 職業特性對於檢察官的影響

文章首段首先敘述了檢察官之於普通民眾、警察，以及其他相關從業人員之刻板印象，並從檢察官之人格發展與形塑作為切入點，試圖討論檢察官身分與職業特性交互作用下所產生的影響。

1. 人格特質的影響 (Personality's Effect on Identity)

部分研究顯示，某些重大的人格特質 (Significant Personality Continuity) 除了不易改變外，該人格特質會迫使擁有該性格特質的人選擇最適合自己性格的職業、生存環境及居所。

若經由此脈絡進行推論，檢察官也被認為應具備某些共通的性格特質。有部分的檢察官會以正義感強烈、教養良好、以規則導向等嚴謹的詞彙來形容自身的性格特質；反之，教授 Abbe Smith 的研究調查顯示，多數公設辯護人對於檢察官們共同特質的形容皆為：有部分的性格缺陷、自私且容易自滿、目光狹隘等。

然而本文認為，無論是這些共通的性格特質使檢察官選擇了這份職業、抑或是這份職業使檢察官擁有這些共同特質，都有可能是經由互相影響及交互作用所形成。並且此些特質也容易因為一般對於該職業的刻板印象而改變，因此該論點也變得難以論證。

2. 經驗之影響

原文作者認為，對檢察官這一職業來說，工作經驗是使其改變的最大要因。並非單單只是環境使人格改變，同時該工作經驗也會間接影響到檢察官的對職業的自我想像、自我期許以及發展歷程（Developmental）。

社會學家 Milton Heumann 的觀察成果¹指出：從事檢察官這一職位愈久，對於案件之敏銳度、感受度以及偏見等都會隨之改變。

另有法律學者在定罪心理學（Conviction Psychology）中，提出該文化源自於檢察官之間的競爭體系（Competitive Electoral Environment）。在該充滿競爭壓力的環境下，檢察官容易使自身陷於剛愎自用、堅持初始起訴之認定而對於新證據採取不聽不信之態度。並且，該研究顯示執業時間越長，接觸的案件越多，檢察官在面對案件時反而變得更加目光狹隘、思考也將變得僵化。此時，「經驗」所帶來的影響將是負面的。

為了驗證執業經驗是否真的會對於檢察官之不當起訴造成影響，又、經驗的影響是正面抑或是負面，本文作者採用了其他分析方法，試圖進行定罪心理學之論證是否為真、或是應有新的定論。

（二）研究方法

該文章於2010年至2013年訪問了位於南美洲及美國西南各州的八個檢察機關，採訪的檢察官多達217位，其中還包含101名女性以及36名少數民族。訪談對象中，最年輕的檢察官才剛上任幾個月、而最年長的檢察官則已上任八、九年。訪談內容涵括許多面向，其中包括檢察官之學歷、成為檢察官的原因、辦公環境及職場構成對他們日常工作的影響等等。

¹ 以下註腳係原文第5頁之資訊，敬請讀者自行參閱原文註7之相關資訊。

(三) 研究結果

訪談成果顯示，年輕檢察官的某些特質證明了其具備不當起訴的高風險性；並且，訪談的結果還隱藏了另一個：容易導致不當起訴的特殊類別——「狂熱 (Zealot)」檢察官。

1. 對於職業的初期想像

「年輕檢察官綜合症 (Young Prosecutors' Syndrome)」²的源自於年輕檢察官不想在資深同事和上司面前顯得軟弱或害怕，並且過度重視每個人的想法，其次，年輕檢察官和辯護律師之間的經驗差距也帶來了持續的壓力，並且他們多將被告的律師視作騙子而充滿對抗意識 (Hyper Adversarial)，這樣的態度使他們對待案件的方式趨向單一化，僅僅是為反對而反對、而不是關注每個案件和每個被告的差異。

2. 與資深檢察官 (Veteran Prosecutors) 之差異

資深的檢察官在專業自我認同和行為方面與新手同事不同，他們會平衡被告、犯罪受害者和整個社會的利益，他們了解到警察、受害者和辯護律師都在考慮自己的利益，而檢察官的工作是權衡所有利益，並且發現真實。這些評論表明，隨著時間的推移，檢察官的價值觀從「非黑即白」轉變為能察覺並正視「灰色地帶」的存在。對於資深的檢察官來說，比起一味使用嚴刑峻法，他們更傾向於採取適當的處遇措施。反之，年輕檢察官容易基於強烈的正義感將輕微的案件視為嚴重的犯罪而起訴較高的刑罰。

3. 狂熱者 (Zealot)

具備狂熱特質的檢察官起訴被告只在於實現自己的信念 (True Believer)，並且容易失去客觀的判斷能力，為了實現自我標準的正義甚至會捏造證詞。狂熱檢察官的存在被認為是業界的極少數。但有受訪者表示，狂熱檢察官與一般的檢察官並非絕對互相排斥的兩個群體，即便是懂得適度在被告、被害人與法官之間維持平衡立場的檢察官也可能在單一案件擁有狂熱特質 (Zealotry) ——根據訪談內

² 以下註腳係原文第 10 頁之資訊，敬請讀者自行參閱原文註 21 之相關資訊：Levine and Wright 2012, 1167-68 [prosecutors commenting that new defenders are “firecrackers” who need to be “molded” in order to not antagonize the judge] and Utz 1978, 117 [reporting that inexperienced defense attorneys are unreasonable and fail to negotiate].

容顯示，任何案件都可能使檢察官更偏執且變得更加信念取向，而這往往會導致不當起訴的發生。

無論「狂熱特質」出現的頻率如何，狂熱檢察官的存在已經應證了學者對容易發生不當起訴的擔憂。本文作者認為，無論是資淺抑或是資深的檢察官，在面對某些案件時皆有可能陷於思想僵化或是偏執的狀態，「經驗」的影響並非「絕對」，但卻是「相對」能夠影響檢察官是否能夠察覺自身陷入了「狂熱」狀態的因素。然而「經驗豐富」也可能導致資深的檢察官在面對自己陷入了狂熱的狀況下，更加無法查知，而提高不當起訴的風險。

（四） 工作場域對檢察官之影響

法律工作場所的結構決定了在那裡工作的「專業意識形態（Professional Ideologies of Lawyers）」³，因此律師或檢察官的道德實踐可能會根據其工作場所的設置而有所不同。根據 Nelson 在大型律師事務所的研究，工作場所的價值觀反映了「管理思想」，並促進了當權者的利益。工作場域的夥伴也會造成一定程度的影響，讓經驗豐富的檢察官與年輕檢察官一起工作，有助於年輕的檢察官則透過觀察的方式學習如何面對訴訟上的問題。

（五） 結論

根據本件研究顯示，定罪心理學的觀點可能過度簡化了檢察官的思維方式和表現。並非所有檢察官都以同樣的方式執行工作，也並非都存在同樣的不當行為風險。更重要的是，與定罪心理學的論點相反的是：經驗並非是造成檢察官不當起訴的主因，經驗的增長同樣也能使部分檢察官在起訴時更加謹慎。

檢察官不當起訴之概率不只受限於起訴之經驗，職場之環境氛圍以及制度、體系的影響皆是應考量的變數。本文作者認為，除了經驗必須靠時間累積以外，外部的職場環境與制度等因素是可以立刻做出改變的，從各方面同時著手，或許也能一併避免、並且彌補經驗不足所導致的不當起訴風險，以及儘可能地降低「狂熱檢察官」的出現。

³ 以下註腳係原文第 20 頁之資訊，敬請讀者自行參閱原文註 34 之相關資訊。