

カンボジア王国人事訴訟法

日本語条文

目 次

第1章 総則	1
第1条 (本法の目的)	1
第2条 (本法の趣旨)	1
第3条 (本法の範囲)	1
第2章 検察官の立ち会い	2
第4条 (検察官による事実主張等)	2
第3章 裁判所	2
第5条 (管轄)	3
第6条 (遅滞を避ける等のための移送)	3
第4章 当事者	3
第7条 (被告)	3
第8条 (人事訴訟における訴訟能力等)	4
第9条 (一般被後見人等の権限)	6
第5章 訴訟費用	6
第10条 (訴訟費用)	6
第6章 訴訟手続	7
第11条 (関連請求の併合)	7
第12条 (訴えの変更及び反訴)	7
第13条 (民事訴訟法の規定の適用除外)	8
第14条 (職権探知)	9
第15条 (当事者本人の出頭命令等)	9
第16条 (口頭弁論の非公開)	10
第17条 (確定判決の効力が及ぶ者の範囲)	10
第18条 (判決確定後の人事に関する訴えの提起の禁止)	11
第19条 (原告の死亡)	12
第20条 (被告の死亡)	12
第7章 保全処分	13
第21条 (保全処分)	13
第8章 婚姻関係訴訟の特例	13
第22条 (附帯処分についての裁判等)	13
第23条 (履行を命ずる決定)	14
第9章 親子関係訴訟の特例	15
第24条 (夫からの父子関係否認の訴えの当事者等)	15
第25条 (子からの父子関係否認の訴えの当事者等)	16

第26条（認知の訴えの当事者等）	17
第10章 経過規定.....	18
第27条（経過措置の原則）	18
第28条（判決確定後の訴え提起の禁止に関する規定の不適用）	20
第11章 最終条項.....	21
第29条（本法の適用）	21
第30条（抵触規定の効力）	21

<前注>

1 本法は、民事訴訟法の特例を定めるものであることから、原則として同法典の規定の順序に従って条文を配列している。

すなわち、本法においては、人事訴訟一般に適用されるべき規定を第1章「総則」から第7章「保全処分」までに規定し、以下、第8章「婚姻関係訴訟の特例」、第9章「親子関係訴訟の特例」として特例を配置している。

2 本法は、民法典上の身分関係の形成及び存否の確認についての手続法であるとの整理に基づき、民法典第7編「親族」第3章「婚姻」、第4章「親子」の区分・順序に従って、「婚姻関係訴訟の特例」を第8章、「親子関係訴訟の特例」を第9章に分けている。

3 婚姻関係及び親子関係以外の親族関係については、姻族関係の終了の意思表示（民法典第941条第2項）の無効の確認を目的とする訴えを想定することが可能であるが、日本の人事訴訟法と同様に、解釈にゆだねている。

第1章 総則

第1条（本法の目的）

この法律は、人事訴訟に関する手続について、民事訴訟法の特例を定めることをその目的とする。

第2条（本法の趣旨）

この法律は、人事に関する訴訟を解決する手続が、適切に行われることをその趣旨とする。

<注>

日本人事訴訟法第1条参照。

本条は、本法の趣旨を定めたものであり、本法が人事訴訟に関する手続についての民事訴訟法の特例を定める法律であることを明らかにしたものである。

(1) 人事訴訟は、私人間の法律関係である婚姻、親子その他の身分関係の形成又は存否の確認を目的とするものであるから、私人間の権利又は法律関係の確定を目的とする民事訴訟法の適用を受ける。

しかし、人事訴訟の対象とする法律関係（身分関係）の確定は公益性を有することから、

- ① 被告となるべき身分関係の当事者が死亡した後も身分関係の確定を図ることができるようにするために検察官を被告とする訴えの提起を認め、
- ② 身分関係の安定性を高めるために確定判決の効力を第三者にも拡張することとし、その裏付けとして、当該紛争に最も強い利害関係を持つ者に当事者適格を認め、弁論主義を制限して職権探知主義を採用するなどの実体的真実発見のための規定を設けるとともに、
- ③ 同一当事者間における同一身分関係についての紛争を一回で全面的に解決するために訴訟の集中（訴えの併合、反訴の特例等）を図るといった特別の取扱いを行う必要がある。

そこで、人事訴訟に関する手続における民事訴訟法の特例法として、本法を設けることとしている。

(2) 「人事訴訟に関する手続」には、人事訴訟固有の訴訟に関する手続（本法においては「人事訴訟の訴訟手続」と表記している。）のほか、第11条（関連請求の併合）に規定する関連請求に関する手続をも含むものである。

第3条（本法の範囲）

この法律は、次に掲げる身分に関する訴えに適用する。

- 一 民法第958条（婚姻の無効）の規定による婚姻の無効の確認の訴え
- 二 民法第959条（婚姻の取消）から第963条（詐欺・強迫による婚姻の取消）までの規定による婚姻の取消しの訴え
- 三 民法第978条（離婚原因）の規定による離婚の訴え
- 四 民法第990条（夫からの父子関係否認の訴え）及び第991条（子からの父子関係否認の訴え）の規定による父子関係否認の訴え
- 五 民法第1001条（認知の訴え）の規定による認知の訴え
- 六 民法第1002条（親子関係不存在確認の訴え）の規定による親子関係が存在しないことの確認を目的とする訴え
- 七 民法第1004条（子からの母子関係存在確認の訴え）及び第1005条（母からの母子関係存在確認

- の訴え)の規定による母子関係の存在の確認を目的とする訴え
- 八 民法第1016条(完全養子縁組の離縁)の規定による離縁の訴え
- 九 民法第1031条(離縁原因)の規定による離縁の訴え
- 十 その他の身分関係の形成又は存否の確認を目的とする訴え

<注>

日本人事訴訟法第2条参照。

本条は、本法の適用対象となる事件の範囲について定めたものである。

「人事訴訟」とは、第一号から第九号までに列挙した訴えその他の身分関係の形成又は存否の確認を目的とする訴えをいう。

「身分関係」とは、夫婦、親子その他の親族関係をいう。典型的には、民法典第7編第1章(総則)、第3章(婚姻)及び第4章(親子)に規定される身分関係を指す。

「身分関係の形成」を目的とする訴えとは、離婚の訴え、夫又は子からの父子関係否認の訴え、認知の訴え、離縁の訴えに係る訴訟等当該訴訟における請求を認容する旨の確定判決により身分関係の発生又は消滅の効力を生ずるものをいう。

「身分関係の存否の確認」を目的とする訴えとは、婚姻関係の存否の確認の訴え、父子(母子)関係の存否の確認の訴えに係る訴訟など当該訴訟における請求を認容する旨の確定判決により現在又は過去における身分関係の存在又は不存在を確定する効力を生ずるものをいう。

婚姻関係及び親子関係以外の身分関係について、現行法の類推適用が認められるべき身分関係の存否の確認の訴え(いわゆる無名人事訴訟)があり得るのかについては、我が国においてこれを直接判示した判例はなく、学説上も定説がないが、我が国の人事訴訟法と同様に、人事訴訟に婚姻関係及び親子関係以外の身分関係の存否の確認の訴え(いわゆる無名人事訴訟)も含み得ることとしている。

本条においては、民法典に規定されている婚姻関係、実親子関係及び養子縁組関係に関する訴えを人事に関する訴えの例示として掲げている。これにより、新法が対象とする人事に関する訴えの類型・内容をより明確にすることとしている。

第2章 検察官の立ち会い

第4条(検察官による事実主張等)

人事訴訟においては、検察官が民事訴訟法第6条(検察官の立会い)第2項の規定により手続に立ち会う場合には、事実を主張し、又は証拠の申出をすることができる。

<注>

日本人事訴訟法第23条第2項参照。

本条は、人事訴訟に立ち会う検察官の事実主張及び証拠申出権限を定めるものである。

民事訴訟法第6条(検察官の立会い)第2項の規定により、検察官は、人事訴訟の訴訟手続に立ち会って意見を述べることができるが、本条においてはこれを更に進めて、期日に立ち会う検察官が事実を主張し、又は証拠の申出をする権限を有することとしている。

第3章 裁判所

第5条（管轄）

- 1 人事に関する訴えは、当該訴えに関する身分関係の当事者の住所地又はその死亡の時の住所地を管轄する始審裁判所の管轄に専属する。
- 2 第1項の住所地がカンボジア国内にないとき又はカンボジア国内における住所地が明らかでないときは、居所地による。居所地がないとき又は居所地が明らかでないときは、最後の住所地による。
- 3 第1項及び第2項の規定による管轄裁判所が定まらないときは、人事に関する訴えは、プノンペン始審裁判所の管轄に専属する。

<注>

日本人事訴訟法第4条参照。

本条は、人事に関する訴えの管轄について規定したものである。

- (1) 人事に関する訴えの土地管轄は、専属とすることとしている。人事訴訟による身分関係の確定は公益性を有するものであり、実体的真実発見の要請や、紛争の一回的・全面的解決の要請に応える必要がある。そのため、人事訴訟の係属すべき裁判所を固定化し、多数の利害関係人から提起される可能性のある人事訴訟を集中させ、具体的な管轄地として当事者本人、その親族、知人等の優良な証拠方法が存在すると考えられる地を定めて、当事者の主張立証及び裁判所の職権探知の便宜を図ることとするのが適当である。離婚の訴え及び親子関係の存在又は不存在の確認の訴えについては、既に民事訴訟法第10条（離婚事件・親子関係事件に関する特別管轄）に規定があるが、本項は、人事に関する訴え一般について、専属とする旨の民事訴訟法第8条（住所等によって定まる管轄）第1号の特則と位置付けられる。
- (2) 第2項及び第3項は、第1項の規定による管轄が定まらない場合であっても、人事に関する訴えを提起することができるようにするための規定である。

第6条（遅滞を避ける等のための移送）

裁判所は、人事訴訟がその管轄に属する場合においても、申立てにより又は職権で、当事者及び尋問を受けべき証人の住所その他の事情を考慮して、訴訟の著しい遅滞を避け、又は当事者間の衡平を図るため必要があると認めるときは、当該人事訴訟の全部又は一部を他の管轄裁判所に移送することができる。

<注>

日本人事訴訟法第7条参照。

本条は、第5条（管轄）第1項の規定が適用されて管轄が競合する場合等において、一定の事情を考慮して人事訴訟の全部又は一部を他の管轄裁判所に移送することができることを定めたものである。

民事訴訟法第20条（法定専属管轄の場合の移送の制限）において第19条（遅滞を避ける等のための移送）の適用が除外されているため、同条と同趣旨の規定を設けたものである。

第4章 当事者

第7条（被告）

- 1 人事に関する訴えであって当該訴えに関する身分関係の当事者の一方が提起するものにおいては、特別の定めがある場合を除き、他の一方を被告とする。
- 2 人事に関する訴えであって当該訴えに関する身分関係の当事者以外の者が提起するものにおいては、特別

の定めがある場合を除き、当該身分関係の当事者の双方を被告とし、その一方が死亡した後は、他の一方を被告とする。

- 3 第1項又は第2項の規定により当該訴えの被告とすべき者が死亡し、被告とすべき者がいないときは、検察官を被告とする。

<注>

日本人事訴訟法第12条参照。

本条は、人事に関する訴えに関する被告適格について定めるものである（なお、原告適格については、民法典の個別規定及びその解釈等により定まる。）。

人事訴訟においては、当該紛争にとって最も強い利害関係を有する対立した関係人に当事者適格を法定し、当該適格者に充実した訴訟追行をさせることとしている。

このような当事者適格の法定、処分権主義・弁論主義の制約、職権探知主義の採用を前提に実体的真実に合致した裁判がなされることを制度上保障することにより、身分関係の画一的な確定のための人事訴訟の確定判決の効力の拡張（第17条（確定判決の効力が及ぶ者の範囲））等を正当化することとしている。

- (1) 第1項は、人事に関する訴えであって当該訴えに係る身分関係の当事者の一方が提起するものの被告は、原則として他の一方であることとしたものである。

「身分関係の当事者」とは、民法典において「当事者」とされる者を指し（例えば、第948条（婚姻適齢）等）、現に身分関係にある者だけでなく、身分関係にあった者であると主張し、又は主張されている者を含む。

本項の特別の定め例としては、民法第990条（夫からの父子関係否認の訴え）第1項や、第991条（子からの父子関係否認の訴え）第1項がある。

- (2) 第2項は、人事に関する訴えであって当該訴えに係る身分関係の当事者以外の者が提起するものの被告は、原則として当該身分関係の当事者の双方であり、その一方が死亡した後に提起する場合には、他の一方のみが被告となることとしたものである。

- (3) 第3項は、第1項又は第2項の規定により定まる者を被告とすべき場合において、これらの者が死亡し、被告とすべき者がいないときであっても人事に関する訴えを提起して身分関係の形成又は存否の確認を行うことができるようにするための被告を定めるものである。

第3項は、日本人事訴訟法第12条第3項と同様に、公益の代表者としての検察官を被告とすることとしている。

第8条（人事訴訟における訴訟能力等）

- 1 人事訴訟の訴訟手続における訴訟行為については、民法第18条（行為の取消権）、第26条（行為の取消権）及び第30条（行為の取消権）並びに民事訴訟法第32条（当事者能力、訴訟能力、訴訟無能力者の法定代理）第3項及び第33条（被保佐人及び法定代理人の訴訟行為の特則）の規定は、適用しない。
- 2 訴訟行為につき能力の制限を受けた者が第1項の訴訟行為をしようとする場合において、必要があると認めるときは、裁判長は、申立てにより、弁護士を代理人に選任することができる。
- 3 訴訟行為につき能力の制限を受けた者が第2項の申立てをしない場合においても、裁判長は、弁護士を代理人に選任すべき旨を命じ、又は職権で弁護士を代理人に選任することができる。
- 4 第2項又は第3項の規定により裁判長が代理人に選任した弁護士に対し当該訴訟行為につき能力の制限を受けた者が支払うべき報酬の額は、裁判所が相当と認める額とする。

- 5 第2項又は第3項の規定により裁判長が選任した弁護士又は第3項の規定により裁判長が選任を命じた場合において訴訟行為につき能力の制限を受けた者が選任した弁護士に支払った報酬及び費用のうち裁判所が相当と認める額は、訴訟費用とする。

<注>

日本人事訴訟法第13条、民事訴訟費用等に関する法律第2条第11号参照。

本条は、人事訴訟における訴訟能力等の特例について定めるものである。

- (1) 人事訴訟により人の身分に関する行為を行うかどうかは、当事者の人格に大きな影響を及ぼすものであるから、できる限り本人の意思を尊重するのが民法上の原則である。これに対応して、第1項において、通常の民事訴訟において訴訟能力を制限される者についても人事訴訟においては訴訟能力を否定せず、民事訴訟法の訴訟無能力及び民法の能力の制限に関する規定の適用を除外することとしている。

すなわち、列挙した民事訴訟法の規定の適用除外により、訴訟能力については同法第32条(当事者能力、訴訟能力、訴訟無能力者の法定代理)第2項の規定により民法に従うこととなるが、列挙した民法の規定の適用除外により、行為能力=訴訟能力の制限を受けないこととなる。

この点に関し、カンボジア民法第14条は「当事者が自己の行為の法的な結果を認識し判断することのできない状態でした行為は取り消すことができる。」と規定しているが、一方当事者の一方的な意思表示により積み重ねられた訴訟行為が覆滅されることのないようにして手続の安定を図る必要があることから、通常民事訴訟におけるのと同様に、意思能力を欠いた状態でした訴訟行為は無効であると解される。

なお、人事訴訟の訴訟手続において一般被後見人に訴訟能力を認めるのは、前記のとおり、本人意思の尊重に基づくものであるが、一般被後見人に意思能力があるかどうかを個々の訴訟行為毎に確認するのは煩雑である上、ある訴訟行為の効力が否定されるとそれを前提に積み重ねられた訴訟行為が覆滅されることとなるので、手続の安定や相手方の立場等を重視し、人事訴訟においても一般被後見人の訴訟能力を否定するという考え方もあり得る。

- (2) 他方、人事訴訟と併合される損害の賠償に関する請求に係る訴訟における訴訟能力については、民事訴訟法及び民法の関係規定によって規律される。
- (3) (1)により、通常であれば能力の制限を受ける者であっても人事訴訟においては訴訟能力が認められることとなる。そこで、訴訟を迫行する能力が劣る者の利益を保護するための規定(第2項から第4項まで)を設けている。
- ① 訴訟行為につき能力の制限を受けた者の申立てにより又は職権で、弁護士を代理人に選任することができる(第2項、第3項)。この場合において、裁判長が選任した弁護士に対し当該訴訟行為につき能力の制限を受けた者が支払うべき報酬の額は、裁判所が相当と認める額とする(第4項)。
- ② ①の代理人の選任の制度のほかに、訴訟行為につき能力の制限を受けた者が自ら適当と思われる弁護士を選任することが相当であると認められる場合もあることから、裁判長が弁護士を代理人に選任すべき旨を命ずることができる(第3項)。
- (4) 第2項又は第3項の規定により裁判長が選任した弁護士又は第3項の規定により裁判長が選任を命じた場合においては、訴訟行為につき能力の制限を受けた者が支払った報酬及び費用は、その者にとっては手続の遂行のためのやむを得ない出費であると考えられる。そこで、その報酬及び費用中相当と認める額については、民事訴訟法第63条(当事者費用)第3号の特則として、常に訴訟費用となることとした(第5項)。

第9条（一般被後見人等の権限）

- 1 人事に関する訴えの原告又は被告となるべき者が一般被後見人であるときは、その一般被後見人は、一般被後見人を代理して訴え、又は訴えられることができる。ただし、その一般被後見人が当該訴えの相手方となるときは、この限りでない。
- 2 第1項ただし書の場合には、一般被後見監督人が、一般被後見人を代理して訴え、又は訴えられることができる。

<注>

日本人事訴訟法第14条参照

本条は、一般被後見人等の権限について定めるものである。

- (1) 第1項は、一般被後見人は一般被後見人を代理して訴え、又は訴えられることとしたものである。

民事訴訟法第32条（当事者能力、訴訟能力、訴訟無能力者の法定代理）第3項において、一般被後見人は、法定代理人によらなければ、訴訟行為をすることができないこととされているが、人事訴訟においては、一般被後見人であっても、意思能力を有する限り、完全な訴訟能力を有する（本法第8条第1項）。

もつとも、一般被後見人は、民法第24条（一般被後見開始の宣告）第1項の規定により、精神上の障害により自己の行為の法的な結果を認識し判断する能力を欠く常況にあると認定されている者であるから、意思能力を欠くことにより完全な訴訟行為をすることができないのが通常である。

そこで、身分関係の当事者の一方が一般被後見人であっても人事に関する訴えを提起し、又は応訴することができるようにするため、一般被後見人等が一般被後見人を代理して訴え、又は訴えられることができることとしたものである。

ただし、一般被後見人が人事訴訟において一般被後見人の相手方となる場合は、一般被後見人と一般被後見人との間で利益が相反する可能性があることから、この場合を除外することとしている。

- (2) 第2項は、一般被後見人が当該訴えに係る訴訟の相手方となるときは、一般被後見監督人が一般被後見人を代理して訴え、又は訴えられることとしたものである。

第5章 訴訟費用

第10条（訴訟費用）

検察官を当事者とする人事訴訟において、民事訴訟法第64条（負担割合及び費用償還）第1項から第3項までの規定によれば検察官が負担すべき訴訟費用は、国庫の負担とする。

<注>

日本人事訴訟法第16条第1項参照。

本条は、検察官を当事者とする人事訴訟における訴訟費用の負担者について定めるものである。

検察官は、身分関係の当事者が存在しなくなった場合にも、身分関係の形成又はその確認という公益を実現するために当事者として人事訴訟に関与するものであり、検察官が敗訴したからといって、検察官個人に訴訟費用を負担させることは相当でないものと考えられる。

そこで、民事訴訟法第64条（負担割合及び費用償還）第1項から第3項までの特例として、国庫（財産権の主体としての国家）が訴訟費用を負担することとしている。

第6章 訴訟手続

第11条（関連請求の併合）

人事訴訟に関する請求と当該請求の原因である事実によって生じた損害の賠償に関する請求とは、民事訴訟法第77条（請求の併合）の規定にかかわらず、一つの訴えであることができる。

<注>

日本人事訴訟法第17条第1項参照。

本条は、同種の訴訟手続による請求相互間の併合のみを認める民事訴訟法第77条（請求の併合）の特例として、人事に関する訴え及び当該訴えの原因である事実によって生じた損害賠償の請求（関連請求。例えば慰謝料請求等）の併合を例外的に認めるものである。

異種の手続（例えば、民事訴訟手続と人事訴訟手続）を併合すると、弁論や証拠調べの基本原理の違いに応じて異種の規定を設けた趣旨に反することから、同条において、請求の併合を同種の訴訟手続による場合に限定している。

もっとも、本条に規定する関連請求は、人事訴訟の請求原因事実を基礎とするものであり、両者の審理判断において主張立証の観点から緊密な牽連関係があるので、当該人事訴訟の請求に併合し、又は反訴の提起をすることを許すことが当事者の立証の便宜及び訴訟経済に合致する。他方で、人事訴訟と請求原因事実の重要部分を同一にしていることから、人事訴訟の審理に別段の錯綜遅延を生ずるおそれはないものと考えられる。

そこで、異種の訴訟手続によるものであるが、一つの訴えで関連請求と人事訴訟に関する請求とを併合して提起することを認めることとしたものである。

第12条（訴えの変更及び反訴）

人事訴訟に関する手続においては、民事訴訟法第84条（訴えの変更）第1項及び第4項、第86条（反訴）第1項並びに第276条（反訴の提起）の規定にかかわらず、第一審又は控訴審の口頭弁論の終結に至るまで、原告は、請求又は請求の原因を変更することができ、被告は、反訴を提起することができる。

<注>

日本人事訴訟法第18条参照。

本条は、事実審における口頭弁論が進行されている限り、訴えの変更又は反訴を無条件で許容することとする特例を定めたものである。

本条の規定は、

- ① 民事訴訟法第84条（訴えの変更）第1項ただし書の特則として、請求の基礎の同一性を欠いても、同種の人事訴訟の訴訟手続による人事訴訟に関する請求の変更をすることができ、
- ② 民事訴訟法第86条（反訴）第1項ただし書の特則として、本訴の目的である請求又は防御の方法と関連する請求を目的とする場合でなくとも、反訴を提起することができ、
- ③ 民事訴訟法第276条（反訴の提起）第1項の特則として、控訴審における反訴の提起に相手方の同意を要しない

ことを明らかにしている。

他方で、人事訴訟の判決が確定したときは、原告は、請求又は請求の原因の変更によって主張することができた事実に基づいて独立の人事に関する訴えを提起することができず、被告は、反訴の事由として主張することができた事実に基づいて、独立の人事に関する訴えを提起することができなくなる（第18条（判決確定後

の人事に関する訴えの提起の禁止) 参照)。

このように、本条及び第18条(判決確定後の人事に関する訴えの提起の禁止)の規定により、同一の身分関係に関する紛争の一次的解決を図ることができることとしている。

第13条(民事訴訟法の規定の適用除外)

- 1 人事訴訟の訴訟手続においては、民事訴訟法第94条(時機に後れた攻撃防御方法の却下)、第96条(自白の擬制)第1項、第140条(当事者本人の尋問)第2項、第153条(当事者が文書の提出を命ずる決定に従わない場合等の効果)、第156条(筆跡の対照による証明)第4項、第200条(原告に対する欠席判決)、第201条(被告に対する欠席判決)第2項の規定並びに同法第123条(証拠裁判主義)第2項の規定中裁判所において当事者が自白した事実に関する部分は、適用しない。
- 2 人事訴訟における訴訟の目的については、民事訴訟法第220条(裁判上の和解)から第222条(和解調書等の効力)までの規定は、適用しない。

<注>

日本人事訴訟法第19条参照。

本条は、人事訴訟の訴訟手続における民事訴訟法の規定の適用除外等について定めるものである。

通常の民事訴訟においては、訴訟の開始及び終了並びに判決の資料である事実及び証拠の収集提出について弁論主義を前提としているが、人事訴訟の訴訟手続においては、当事者の意思支配を一定程度制約するとともに、裁判所の積極的な活動を認めることとしている。これは、人事訴訟の目的である身分関係が社会秩序の基盤をなすものであって高度の公益性を有することから、当該身分関係が実体的な真実に基づいて確定されなければならない、それゆえに当事者の任意処分を許さない性質のものであると考えられていることによる。

(1) 第1項は、民事訴訟法の規定中弁論主義に基づく規定等の適用を除外することとしたものである。

具体的には、次のとおりである。

① 民事訴訟法第94条(時機に後れた攻撃防御方法の却下)の適用除外

当事者の怠慢によって攻撃防御方法の提出等につき時機を失し訴訟の完結を遅延したとしても、当該攻撃防御方法を取り調べる必要がある限り、これを却下して不十分な資料に基づいて実体的真実に反する可能性のある事実認定をすることは許されない。

② 第96条(自白の擬制)第1項及び第123条(証拠裁判主義)第2項の規定中裁判所において当事者が自白した事実に関する部分の適用除外

当事者の一方が自白した事実であっても裁判所はこれに拘束されず、自由心証により実体的真実に合致した事実認定をする。

③ 第153条(当事者が文書の提出を命ずる決定に従わない場合等の効果)及び第156条(筆跡の対照による証明)第4項の適用除外

たとえ、当事者が相手方の立証を妨げるような不公正な態度に出たとしても、自由心証により当該事実の存否について確信が得られない限り、問題となる証拠に関する相手方の主張を真実であると認定することは許されない。

④ 第200条(原告に対する欠席判決)、第201条(被告に対する欠席判決)第2項の規定

当事者の一方が欠席した場合であっても、直ちに終局判決をすることは許されず、証拠により認定された事実に基づき、実体的真実に合致した終局判決を行わなければならない。

(2) 第2項は、人事訴訟においては、請求の認諾及び放棄並びに訴訟上の和解をすることができないこととしたものである。

通常の民事訴訟において、請求の認諾及び放棄並びに訴訟上の和解を認められるが、これは対象となる請求が当事者間で自主的に解決することができることを前提としている。

人事訴訟の目的となる請求は、前記のような任意処分を許さない性質のものであるので、当事者の一方又は双方がこのような訴訟行為をしたとしても裁判所はこれに拘束されず、自由心証により実体的真実に合致した事実認定に基づき、請求の当否を判断することとしている。

第14条（職権探知）

人事訴訟においては、裁判所は、当事者が主張しない事実を判決の基礎に採用することができる。この場合においては、裁判所は、その事実について当事者の意見を聴かなければならない。

<注>

日本人事訴訟法第20条参照。

本条は、民事訴訟法第95条（判決の基礎にすることのできる事実）の特例として、いずれの当事者も主張しない事実であっても、裁判所が判決の基礎に採用することができることを定めるものである。

前条の<注>のとおり、人事訴訟の目的である身分関係の確定は、実体的な真実に基づいてされなければならない。そこで、証拠によればある事実が存在することが認定できる場合においては、当事者が当該事実を主張しないときであっても裁判所はこれに拘束されず、当該事実を基礎にして判断をすることができることとしている。

もっとも、当事者の主張しない事実をいきなり認定すると、当事者に対する不意打ちになるおそれがある。そこで、当該事実を斟酌しようとするときは、当事者の意見を聴くこととして反論の機会を保障することとしている。

なお、民事訴訟法第124条（証拠調べ）第2項の規定により、裁判所は、当事者の申し出た証拠によって事実についての主張を真実と認めるべきか否かを判断することができないときその他必要があると認めるときは、職権で、証拠調べを行うことができることとしており、同項は、人事訴訟にも当然適用される。

第15条（当事者本人の出頭命令等）

- 1 人事訴訟においては、裁判所は、当事者本人を尋問する場合には、その当事者に対し、期日に出頭することを命ずることができる。
- 2 民事訴訟法第132条（証人義務）第2項から第4項までの規定は、前項の規定により出頭を命じられた当事者が正当な理由なく出頭しない場合について準用する。

<注>

日本人事訴訟法第21条参照。

本条は、人事訴訟における当事者本人尋問の特例を定めるものである。

- (1) 第1項は、職権探知主義の一作用として、人事訴訟においては、証拠方法としての当事者（当事者本人）に対する期日への出頭を裁判所が命ずることができることとしたものである。

これは、第2項において、当事者が出頭しない場合について証人の不出頭に対する制裁に関する民事訴訟法の規定を準用する前提として、裁判所が当事者本人に出頭を命ずることができることとしたものである。

- (2) 第2項は、第1項の出頭命令にもかかわらず出頭しない当事者本人には出頭しない証人に関する第132条（証人義務）第2項から第4項までと同様の取扱いをすることとしたものである。

実体的真実の発見のため、出頭しない証人に対するのと同様の制裁を背景にして、当事者本人尋問をより

確実に行うことができるようにするための規定である。

第16条（口頭弁論の非公開）

- 1 人事訴訟の口頭弁論は、公開しない。
- 2 裁判所は、第1項の規定にかかわらず、第1項の口頭弁論を公開し、又は相当と認める者の傍聴を許すことができる。

<注>

民事訴訟法第115条（口頭弁論）第2項ただし書、フランス民法第248条、日本人事訴訟法第22条、第33条第5項参照。

本条は、人事訴訟の目的である身分関係の形成又は存否の確認の基礎となる事項に関する審理の口頭弁論は、原則として公開しないことを定めるものである。

民事訴訟法第115条（口頭弁論）第2項本文は、口頭弁論は公開の法廷で行うのが原則としている。

人事訴訟の目的である身分関係の形成又は存否の確認の基礎となる事項には私生活上の秘密に係るものが典型的に多いが、当該事項に関する審理を公開したならばこのような秘密が不当に公にされることを慮って当事者が十分な主張立証をすること等を躊躇することにつながり、裁判を受ける権利が実質的に侵害されることになりかねない。また、当事者の不十分な主張立証に基づいて誤った身分関係の形成又は存否の確認が行われることにより、人が社会生活を営むに当たっての基本となる身分関係秩序が揺らぐおそれもある。

このような点を考慮して、人事訴訟の口頭弁論については、原則として公開しないこととし（第1項）、例外的に、裁判所は口頭弁論を公開し、又は相当と認める者の傍聴を許すことができることとしている（第2項）。すなわち、民事訴訟法第115条（口頭弁論）第2項ただし書の「特別の定め」である。

なお、専ら関連請求に関する審理等（例えば損害額）の口頭弁論は、本条の規定により非公開とすることはできない。

これらの口頭弁論を公開の法廷で行わないことができるのは、民事訴訟法第115条（口頭弁論）第2項ただし書の「公開することが公の秩序を害するおそれがあるとき」に限られる。

第17条（確定判決の効力が及ぶ者の範囲）

- 1 人事訴訟の確定判決は、民事訴訟法第198条（確定判決の効力が及ぶ者の範囲）の規定にかかわらず、第三者に対してもその効力を有する。
- 2 民法第949条（重婚の禁止）の規定に違反したことを理由として婚姻の取消しの請求がされた場合においてその請求を棄却した確定判決は、前婚の配偶者に対しては、第1項の規定にかかわらず、その前婚の配偶者がその請求に関する訴訟に民事訴訟法の定めるところにより参加したときに限り、その効力を有する。

<注>

日本人事訴訟法第24条参照。

本条は、人事訴訟における確定判決の効力を原則として第三者にも拡張することを定めるものである。

- (1) 民事訴訟法第198条（確定判決の効力が及ぶ者の範囲）第1号により、確定判決の効力は当事者のみに及ぶのが原則であるが、人事訴訟の目的である身分関係においてこのような個別的・相対的な解決を与えると、例えば、ある当事者との関係では法的親子関係があるが、その他の第三者との間では法的親子関係がないといったことになりかねず、社会生活が混乱するおそれがある。

そこで、本条第1項において、人事訴訟の確定判決の効力を第三者にも拡張することにより、身分関係の画一的な確定を図ることとしている。

なお、このように訴訟を自ら追行しない第三者に判決効が及ぶこととするためには、その第三者の利益を不当に侵害しないようにする必要がある。このような観点から、本法及び民法においては、

① 第7条（被告）において、実体的真実を発見するために最も適切であると考えられる者に当事者適格を限定して充実した訴訟追行を期待するとともに、

② 第13条（民事訴訟法の規定の適用除外）及び第14条（職権探知）等において処分権主義及び弁論主義を制約し、職権探知主義を採用する

などの手当てを行っている。

また、第三者の訴訟参加（民事訴訟法第43条等）、検察官の関与（同法第6条、本法第3条（検察官による事実主張等））も、第三者の利益保護に資するものである。

- (2) 重婚禁止に違反してされた婚姻の取消しの請求がされた場合においてその請求を棄却する確定判決の効力は、例外的に、当該請求に関する訴訟に参加しなかった当事者の前婚の配偶者（前配偶者）に対しては効力が及ばず、民法第960条（不適法婚の取消）第2項に基づき、なお婚姻取消しの請求をすることができる（第2項）。

例えば、AB間の婚姻（前婚）の効力が争われている場合にBがCと婚姻（後婚）した場合において、重婚を理由とするCのBに対する婚姻取消請求が棄却されて確定したときに、前婚の配偶者Aにもこの判決の確定力が拡張されると、同じ婚姻関係の配偶者としての地位を害されることになるからである。

本項にいう「民事訴訟法の定めるところにより参加した」場合には、補助参加をした場合（民事訴訟法第43条以下）及び訴訟告知を受けて補助参加をしたとみなされる場合（同法第50条）をいう。なお、AがCと同一の請求を定立して共同訴訟参加した場合（同法第49条）は、本項の規定によるまでもなく、当事者として判決の効力を受ける（同法第198条第1号）。

第18条（判決確定後の人事に関する訴えの提起の禁止）

- 1 人事訴訟の判決が確定した後は、原告は、当該人事訴訟において請求又は請求の原因を変更することにより主張することができた事実に基づいて同一の身分関係についての人事に関する訴えを提起することができない。
- 2 人事訴訟の判決が確定した後は、被告は、当該人事訴訟において反訴を提起することにより主張することができた事実に基づいて同一の身分関係についての人事に関する訴えを提起することができない。
- 3 訴えを不適法として却下した判決については、第1項及び第2項の規定は、適用しない。

<注>

日本人事訴訟法第25条参照

本条は、人事訴訟の判決が確定した場合における後訴の禁止の原則を定めるものである。

- (1) 民事訴訟法第194条（判決で判断した事項の確定力）第3項の規定によれば、確定力の範囲は、訴え又は反訴により申し立てられた請求につき主文において判断をした範囲に限られる。この原則をそのまま適用すると、例えば、離婚の請求を棄却した判決が確定した場合、原告が同一の婚姻について提起した婚姻の取消しの訴えは、離婚請求を棄却した前訴の確定判決の効力によっては影響を受けないことになる。

しかしながら、人事訴訟においては、判決で一度確定した身分関係が同一当事者間において再び動揺させられないようにして身分関係の法的安定を図ることが適当であると考えられる。他方、前訴の事実審の口頭弁論の終結までは、無条件で当該身分関係の形成又はその存否の確認に関する主張をすることができたので

あるから、前訴確定後の新訴の提起を制限しても不都合はないものと考えられる。

そこで、人事訴訟の判決が確定した後は、原告は、請求又は請求の原因の変更によって主張することができた事実に基づいて独立の訴えを提起することができず、被告は、反訴の事由として主張することができた事実に基づいて、独立の訴えを提起することができないこととしている。

- (2) 前訴の判決の確定により(1)のような失権的效果が生じている場合において、これに抵触する別訴（後訴）が提起されたときは、その別訴（後訴）は本条に反し、不適法として却下されることとなる。

なお、前訴に係る訴えが不適法として却下されて確定した場合には、実体的な本案判断がなされておらず、失権的效果を生じさせる根拠を欠く。そこで、第3項において、訴えを不適法として却下した判決については、第1項及び第2項の適用を除外してこのような場合に後訴禁止の効果は生じさせないこととしている。

第19条（原告の死亡）

人事訴訟の係属中に原告が死亡した場合には、特別の定めがある場合を除き、当該人事訴訟は、当然に終了する。

<注>

日本人事訴訟法第27条第1項参照

本条は、人事訴訟の原告が死亡したときは、訴訟係属が失われ、訴訟は当然に終了することとしたものである。

身分関係についての形成権又は確認の利益は、当事者本人に専属するものであるから、原則として、原告が死亡したときは、人事訴訟は終了すると一般に解されているが、このことを明文で確認したものである。

なお、ここにいう「特別の定め」には、本法第24条（夫からの父子関係否認の訴えの当事者等）第2項、第25条（子からの父子関係否認の訴えの当事者等）第2項及び第26条（認知の訴えの当事者等）第3項がある。

第20条（被告の死亡）

- 1 第7条（被告）第2項の規定により身分関係の当事者の双方を被告とする場合において、その一方が死亡したときは、他の一方を被告として訴訟を進行する。この場合においては、民事訴訟法第173条（訴訟手続の中断及び受継）第1項第1号の規定は、適用しない。
- 2 第7条（被告）第1項又は第2項の場合において、被告がいずれも死亡したときは、検察官を被告として訴訟を進行する。
- 3 離婚又は離縁を目的とする人事訴訟の係属中に被告が死亡した場合には、当該人事訴訟は、第2項の規定にかかわらず、当然に終了する。

<注>

日本人事訴訟法第26条、第27条第2項参照。

本条は、人事訴訟の係属中に被告が死亡した場合の取扱いについて定めるものである。

- (1) 第1項は、身分関係の当事者以外の者を原告、身分関係の当事者の双方を被告とする場合において、その一方が死亡したときは、訴訟手続を中断することなく、他の一方のみを被告として訴訟を進行することとしたものである。

- (2) 第2項は、次に掲げるときは、検察官を被告として訴訟を進行することとしたものである。

① 第1項の規定により身分関係の当事者の一方が引き続き被告として訴訟を進行している場合において、その被告が死亡したとき

② 第7条(被告)第1項の規定により身分関係の当事者の一方が他の一方を被告として人事に関する訴えを提起して訴訟を進行している場合において、その被告が死亡したとき

本項は、民事訴訟法第173条(訴訟手続の中断及び受継)第2項第1号の「法令により訴訟を続行すべき者」を定めた規定であり、本項に定める事由が生じたときは、検察官に訴訟手続を進行させるため、訴訟手続は中断し、検察官が訴訟手続を受継することとなる。

(3) 第3項は、離婚又は離縁を目的とする人事訴訟は、被告の死亡によっても、当然に終了することとしたものである。

婚姻については、実体法上、当事者の死亡が解消原因であると解されていることから、離婚の訴えは、被告が死亡した場合には、検察官による訴訟手続の受継を認めずに、訴訟は当然に終了すると解されていることを明文で確認したものである。

また、カンボジア民法典においては、縁組の当事者の一方が死亡した後は、もはや離縁の余地はないと解されるので、離縁訴訟の係属中に当事者の一方が死亡した場合にも、当該訴訟は当然に終了することとなる。

第7章 保全処分

第21条(保全処分)

1 人事に関する訴えの提起があった場合においては、裁判所は、民事訴訟法第532条(保全処分の機関)第1項の規定にかかわらず、職権によっても、民事訴訟法第7編(保全処分)に定める仮差押え、仮処分その他の必要な保全処分を命ずることができる。

2 第1項の規定は、民事訴訟法第558条(事情の変更による保全決定の取消し)及び第559条(特別の事情による保全決定の取消し)の場合について準用する。

<注>

本条は、民事訴訟法第7編(保全処分)の特則として、裁判所に職権による保全処分及び保全決定の取消しを行う権限を付与したものである。

(1) 人事に関する訴えの提起後終局判決が効力を生じるまでの間に、関係人の財産に変動が生じて後日の判決に基づく強制執行による権利の実現が困難となったり、関係人の生活が困難や危険に直面することがあり得るが、当事者が適時適切に保全処分の申立てを行うことを期待しにくい場合も想定される。そこで、第1項において、裁判所の後見的立場から、職権によっても保全処分を命ずることができることとしている。

(2) (1)により職権によっても保全処分を命ずることができるようにしたこととの平仄から、第2項において、保全決定の取消しについても、職権によりすることができることとしている。

第8章 婚姻関係訴訟の特例

第22条(附帯処分についての裁判等)

1 裁判所は、婚姻の取消し又は離婚の訴えにおいて、原告の請求を認容する判決をするときは、職権により親権者の指定についての裁判をし、当事者の申立てがあったときは、子の監護に関する処分又は財産の分割

に関する処分についての裁判をしなければならない。

2 第1項の場合には、裁判所は、同項の判決において、当事者に対し、子の引渡し又は金銭の支払その他の給付を命ずることができる。

3 第1項及び第2項の裁判については、民事訴訟法第182条（判決事項）第2項の規定は適用されない。

4 裁判所が、第1項の親権者の指定又は子の監護に関する処分についての裁判をするに当たっては、子の意見は、その年齢及び成熟度に従って考慮されなければならない。

<注>

日本人事訴訟法32条参照。

- (1) 父母の婚姻の取消し又は離婚によって共同親権が解消するときは、子のために必ず親権者を定める必要があるため、親権者の指定に関する裁判は、これらの裁判に必然的に附帯する処分として、当事者の申立てがなくても裁判所が必ず職権で行なわなければならない（カンボジア民法1037条3項参照）。また、当事者の申立てがあったときは、婚姻の取消し又は離婚に関する裁判に附帯する処分として、子の監護に関する処分又は財産の分割に関する処分についての裁判をしなければならない。「子の監護に関する処分」とは、カンボジア民法1040条に規定する子との面会・交流の方法や子の監護に要する費用の分担などについての定めのことであり、「財産の分割に関する処分」とは、カンボジア民法964条5項や980条が規定する財産の分割についての定めのことである。
- (2) 裁判所は、第1項に基づいて、親権者の指定、面接・交流の方法の決定、監護費用の分担割合の決定、財産分割の決定など、一定の法律関係を形成する処分をすることができると同時に、子の引渡し、金銭の支払、それ以外の給付などを命ずる裁判もすることができる。
- (3) 婚姻関係訴訟に附帯する裁判については、子の福祉などの観点から裁判所の後見的な援助を必要とするので、通常の民事訴訟における財産上の争いのように当事者の完全な自治に委ねることは妥当ではない。そこで、民事訴訟法第182条第2項の規定の適用はないものとしている。したがって、裁判所は、たとえば当事者の請求金額より多い金額の給付を命ずることもできる。
- (4) 第1項の親権者の指定又は子の監護に関する処分は、子の福祉の観点を重視してなされなければならない。そこで、裁判所は、子の年齢や成熟度に応じてその意見を聴き、それを考慮して裁判をしなければならないということを、第4項で明示的に示したものである。また、第4項の規定は、児童の権利に関する条約12条の趣旨とも合致するような表現ぶりとなっている。

第23条（履行を命ずる決定）

1 第22条（附帯処分についての裁判等）第2項の規定による裁判で定められた金銭の支払その他の財産の給付を目的とする義務の履行を怠った者がある場合において、相当と認めるときは、当該裁判をした裁判所は、権利者の申立てにより、義務者に対し、相当の期限を定めてその義務の履行をすべきことを命ずる決定をすることができる。

2 裁判所は、第1項の規定により義務の履行を命ずるには、義務者の陳述を聴かなければならない。

3 第1項の規定により義務の履行を命じられた者が正当な理由なくその命令に従わないときは、その義務の履行を命じた裁判所は、決定で、100万リエル以下の過料を命ずることができる。

4 第3項の決定に対しては、抗告をすることができる。

<注>

日本人事訴訟法39条参照。

- (1) 養育費や扶養などに関する債務は生活の基盤に直結するものが多く、権利者に迅速な救済を与える必要

が高いが、他方において、通常の民事訴訟と同様の強制執行に着手するには事実上の障害があることも少なくない。そこで、裁判所の後見的な機能として、簡易な手続きで履行の命令が出せるようにしたものである。

- (2) 義務者が履行を怠っている場合の中には、義務者の側に相当な理由があることもあるし、本条の履行命令に対する違反には第3項で過料の制裁が付されることもあり得るので、義務者の側の事情を必ず聴かなければならないものとしている。

第9章 親子関係訴訟の特例

第24条（夫からの父子関係否認の訴えの当事者等）

- 1 夫が子の出生前に死亡したとき又は民法第990条（夫からの父子関係否認の訴え）第2項に定める期間内に父子関係否認の訴えを提起しないで死亡したときは、その子のために相続権を害される者その他夫の3親等内の血族は、父子関係の否認の訴えを提起することができる。この場合においては、夫の死亡の日から1年以内にその訴えを提起しなければならない。
- 2 夫が父子関係否認の訴えを提起した後に死亡した場合には、前項の規定により父子関係の否認の訴えを提起することができる者は、夫の死亡の日から1年以内に訴訟手続を受け継ぐことができる。この場合においては、民事訴訟法第173条（訴訟手続の中断及び受継）第2項の規定は、適用しない。

<注>

日本人事訴訟法第41条、日本民事訴訟法第124条、カ国民民事訴訟法第173条、カ国民法第989条、第990条参照。

- (1) 夫が子の出生前に死亡した場合や、子の出生後に父子関係否認の訴えを提起しないままカ国民法第990条（夫からの父子関係否認の訴え）所定の出訴期間内に死亡した場合には、その子のために相続権を害されるべき者、その他夫の3親等内の血族にかぎって否認権が与えられ、自身の権利としてこれを行使するため、否認の訴えを提起することができる（本条第1項）。否認権は夫または子に専属すること（カ国民法第989条（父子関係の否認））の例外の1つである。
- (2) 本条第1項の「子のために相続権を害される者」とは、父子関係の推定（カ国民法第988条（父子関係の否認））を受ける子が相続人になると、それによって自己の相続人たる地位を否定されまたは相続分が減少する者のことである。
- (3) 夫が父子関係否認の訴えを提起し、その係属中に死亡した場合、本条第1項の定める近親者が存在するときは、夫の死亡によって訴訟手続はいったん中断するが（カ国民民事訴訟法第173条（訴訟手続の中断及び受継）第1項第1号）、その近親者がその訴訟手続を受継し、原告として父子関係の否認の訴えを進行することができる（本条第2項）。

もともと父子関係否認権（カ国民法第989条（父子関係の否認））は一身専属的な権利であり、相続権の対象となるものではない。したがって、否認の訴えを提起した夫が死亡したならば、理論的に訴訟は当然に終了し、その死亡によって否認権を与えられた法定の近親者が新たに自己の権利行使のため父子関係否認の訴えを提起すべきである。しかし、夫が生存中に進行していた訴訟手続をそのまま新たに法定の近親者に受け継がせるのが、訴訟経済と迅速な処理の要請に合致するから、このような特別な訴訟手続の受継が許される。本項は、第1項所定の近親者に受継の権利を与えたもので、当然受継の効果を認めたものではなく、受継する義務を課したものでない（カ国民民事訴訟法第173条（訴訟手続の中断及び受継）第2項の適用はない）。

- (4) なお、第1項の訴えが提起できる期間や第2項の訴訟を受け継ぐことのできる期間として設定された「1

年」という期間は、カンボジアの実情を考慮して定めたものであり、立法論としては、これを短縮もしくは延長することも考えられる。また、ここでは、これら2つの期間はどれも1年と一致しているが、両者の期間を一致させる必然性はない。ちなみに、日本人事訴訟法第41条第2項は、被告の利益にかんがみて、後者の受け継ぐことのできる期間を6箇月に短縮している。

第25条（子からの父子関係否認の訴えの当事者等）

- 1 子が成年に達する前に又は民法第991条（子からの父子関係否認の訴え）第3項に定める期間内に父子関係否認の訴えを提起せずに死亡したときには、その死亡した子の直系卑属は、父子関係の否認の訴えを提起することができる。この場合においては、子の死亡の日から1年以内にその訴えを提起しなければならない。
- 2 子が父子関係否認の訴えを提起した後に死亡した場合には、その死亡した子の直系卑属は、子の死亡の日から1年以内に訴訟手続を受け継ぐことができる。この場合においては、民事訴訟法第173条（訴訟手続の中断及び受継）第2項の規定は、適用しない。

<注>

カ国民法第989条、第991条参照。

- (1) 未成年の子が父子関係否認の訴えを提起しないまま死亡した時や、子が成年になってカ国民法第991条（子からの父子関係否認の訴え）第3項の定める6箇月の出訴期間経過前に死亡した時、その死亡した子の直系卑属（子）には、否認権が認められ、その権利行使として否認の訴えを提起することができる（本条第1項）。子の真の父が現在の父以外の別の男であるときには、その別の男との間に真実に合致した父子関係を創設するための前提として（つまり別の男による認知のための前提として）、子と現在の父との間の父子関係を否認することが必要となる。この必要は、その子が死亡したときでも、その死亡した子にさらに直系卑属（子）がある場合に存在する。例えば、次のような場合を想定することができる。子Xは、戸籍上はY男の子となっているが、実はZ男の子である。Xは成人に達したばかりであるが、既に結婚して配偶者との間に子Aがいる。しかも、成人に達してから6箇月経過しないうちにXは死亡した。この場合、仮に、X・Y間の父子関係が否認されてXがZにより認知（死後認知）されれば、AがZの直系卑属（孫）であるという関係が創設される。したがって、AがZの孫であるとの真の血族関係を創設するためには、Xの死亡後でも、XとYとの間の父子関係否認の訴えを提起する可能性がAに付与される必要がある。
- (2) 子が父子関係否認の訴えを提起し、その係属中に死亡した場合、その死亡した子の直系卑属（子）が存在するときは、子の死亡によって訴訟手続はいったん中断するが（カ国民法第173条（訴訟手続の中断及び受継）第1項第1号）、当該直系卑属は、その訴訟手続を受継し、原告として父子関係の否認の訴えを進行することができる（本条第2項）。本項の趣旨は、前条（父からの父子関係否認の訴えの当事者等）第2項と同趣旨である。
- (3) 本条では、死亡した子に直系卑属（子）が存在する場合に、当該直系卑属と死亡した子の真の父との間の真実の親族関係を回復するとの趣旨から、死亡した子の直系卑属による、死亡した子とその現在の父との間の父子関係否認の訴えの可能性を維持するが、父子関係否認は、このような身分関係に影響するだけでなく、死亡した子の近親の相続権にも影響を及ぼし得る。例えば、死亡した子に配偶者が存在し、その間に直系卑属が存在しない場合には、死亡した子の配偶者および直系尊属（親）が法定相続人となる（カ国民法第1159条（第2順位の相続人）第1項・第1161条（配偶者の相続）第2項参照）。仮に死亡した子とその親との間の父子関係が否認されれば、配偶者の相続分が増える。そこで、死亡した子の配偶者のように相続権に影響を受ける者にも、父子関係否認の訴えの可能性を保障すべきかも、立法論として問題となり得

る。

第26条（認知の訴えの当事者等）

- 1 認知の訴えにおいては、子は、父を被告として訴えを提起する。父が死亡した後は、検察官を被告とする。
- 2 認知の訴えの係属中に被告である父が死亡したときは、検察官がその訴訟を受け継がなければならない。
- 3 子が認知の訴えを提起した後に死亡した場合には、その直系卑属は、民法第1001条（認知の訴え）第3項または第5項に定める期間が経過した後であっても、子の死亡の日から1年以内に訴訟手続を受け継ぐことができる。この場合においては、民事訴訟法第173条（訴訟手続の中断及び受継）第2項の規定は、適用しない。

<参考条文>

日本人訴訟法第42条、カ国民法第1001条参照。

- (1) カ国民法第987条（母子関係）は、子を分娩した女性が、その子の母であるとしており、母子関係は、認知を待たずして分娩の事実により当然に発生すると解されるのに対し、父子関係の場合、事実上の父子関係を法律上の父子関係にするには、父の認知が必要となる（カ国民法第993条（任意認知）以下）。そこで、子がカ国民法第1001条（認知の訴え）第1項により父の認知を求めて認知の訴えを提起する場合は、父を相手方としなければならない。

しかし、被告となるべき父が訴えの提起前に既に死亡している場合は、検察官を相手方として認知の訴えを提起することができる（本条第1項）。
- (2) 子が父を相手方として認知の訴えを提起し、その係属中に父が死亡したときは、検察官がその訴訟手続を受け継がなければならない（本条第2項）。

なお、本条第1項および第2項は、第20条（被告の死亡）第2項から解釈することができるから、特に設けないという選択肢もあり得る。
- (3) カ国民法によれば、子が死亡しているときは、その直系卑属が認知の訴えを提起できるとされている（カ国民法第1001条（認知の訴え）第2項。その法定代理人も〔同第6項〕）。したがって、子が認知の訴えを提起した後に死亡したときは、かりに当該認知の訴えが子の死亡により当然終了するとしても、その死亡した子の直系卑属が新たに認知の訴えを提起することは可能である。しかし、子が認知の訴えを提起した時点で既に父が死亡している場合で、提訴時はまだ父の死後1年を経過していなかったが、子の死亡の時点では既に父の死後1年を経過しているとき（カ国民法第1001条（認知の訴え）第5項参照）や、子が父を知って1年経過する前に認知の訴えを提起したがその訴訟係属中にその子が死亡した場合で、その死亡の時に、死亡した子の直系卑属が父（死亡した子の父）を知ったときから1年を経過しているときは（カ国民法第1001条（認知の訴え）第3項参照）、死亡した子の直系卑属はもはや認知の訴えを提起できないという不都合な事態が生じ得る（この場合、死亡した子の直系卑属と死亡した子の父との間の真の直系尊属・卑属の関係が創設できなくなる）。そこで、父の死後1年経過していても、子の死亡後1年以内であれば、死亡した子の直系卑属は、その訴訟手続を受け継ぐことができる（本条第3項）。
- (4) 本条第3項と同趣旨の規定を設ける必要があるかどうかが問題となる場合としては、本条のような認知の訴えの場合のほか、例えば、カ国民法第1002条（親子関係不存在確認の訴え）や、第1004条（子からの母子関係存在確認の訴え）、第1005条（母からの母子関係存在確認の訴え）が挙げられる。

第10章 経過規定

(前注)

(1) 経過規定の意義

新たに法令が制定され、又は既存の法令が改正又は廃止されると、法の体系に変更が加えられ、法秩序に変化が生ずることになる。この場合に、一挙に新しい法秩序へ移行することとすると、法的安定性を不当に害したり、社会生活や法的手続に混乱が生ずることがある。そこで、従来の法秩序から新しい法秩序への移行を円滑に行うことができるようにするために、新旧の法秩序の間に必要な調整を加え、従来の法令の適用を暫定的に容認したり、新しい法令の規定の適用について暫定的な特例を設ける措置を定める必要が生ずる。このような新旧の法秩序の調整に関する規定を措置を「経過措置」といい、これを定める規定を「経過規定」という。

(2) 経過措置における新法主義と旧法主義

人事訴訟法を含む民事訴訟法等の手続法においては、その規律の対象とする手続は、裁判所又は当事者による訴訟行為の連鎖によって構成され、その開始から終了まで一定の時間的な経過を伴うことになるから、改正法の施行時に既に係属している事件について新旧の手続をどのように適用していくかを決定する必要がある。これについての基本的な考え方として、「新法主義」と「旧法主義」の二つの考え方がある。

一般に、「新法主義」とは、改正後の手続を改正法の施行又は適用の前に申し立てられた事件（又は施行前に生じた事項）についても適用すべきであるとする考え方をいう。

これに対し、「旧法主義」とは、改正法の適用の対象を改正法の施行後に申し立てられた事件に限定し、その施行又は適用の前に申し立てられた事件（又は施行前に生じた事項）については改正前の手続を適用すべきであるとする考え方をいう。

(3) 本章及び第11章の注における経過措置の記述については、人事訴訟法を「新法」といい、人事訴訟法の適用に伴いその規定の大部分が廃止される婚姻家族法の手続法関係部分を「旧法」ということとする。

(4) なお、本法の経過措置を検討するに当たっては、本法に対応する実体法である民法の経過措置も参考にする必要があるが、民法適用法の経過措置の原則は、次のとおりであり、民法の適用期日前に生じた事項については民法の規定を適用しないことを原則としている（旧法主義）。

民法適用法

第5条（民法適用の原則）

(1) 民法は、別段の定めのある場合を除き、第2条（民法の適用期日）に定める適用期日（以下「適用期日」という。）前に生じた事項については適用しない。ただし、適用期日前に成立し、適用期日以降も存続する継続的な法律関係については、適用期日以降は、民法の定めるところによる。

(2) 民法が適用される前にカンボジアの法令又は伝統的な規則により生じた効力については、第5章において別段の定めのある場合を除き、適用期日後も、その効力を妨げない。

(3) 第1項及び第2項の規定は、適用期日前に生じた事項を規律すべき法令若しくは伝統的な規則が存しない場合又は伝統的な規則を確知することができない場合において、当該事項について、民法の規定を衡平(equity)として適用することを妨げるものではない。

第27条（経過措置の原則）

1 この法律は、この法律の適用後に申し立てられた人事訴訟の事件について適用する。

2 この法律の適用前に申し立てられた人事訴訟の事件の手続については、民法適用法中の婚姻及び家族に関する法律の改正に関する規定にかかわらず、なお従前の例による。

<注>

(1) 本条は、この法律の適用時に既に係属している人事訴訟の事件について新旧の手続をどのように適用するかに関し、上記の旧法主義を採用するとともに（第1項）、この法律の適用前に申し立てられた人事訴訟の事件については、本法の適用に伴い廃止される婚姻家族法の規定の例によることとしたものである（第2項）。

人事訴訟とは、第3条各号に掲げる訴えその他身分関係の形成又は存否の確認を目的とする訴えをいうから、本法の適用前においても、婚姻家族法の規定に基づき申し立てられた人事訴訟の事件が存在する。本条第1項は、新法の規定の適用の対象を、本法の適用後に申し立てられた人事訴訟の事件に限定し、新法の適用前に申し立てられ、その適用時に既に係属している人事訴訟の事件については、本法を適用しないこととしたものである。

本条第1項が、民事訴訟に関する基本法である民事訴訟法が新法主義の原則を採用しているにも関わらず、旧法主義を採用した理由は、次のとおりである。

① 人事訴訟法は、実体法としての民法が認める訴訟類型に即して民事訴訟法の規定する訴訟手続の特例を定めるものである。したがって、人事訴訟の類型、当事者適格、出訴期間等の基本的な事項は、実体法としての民法に規律され、人事訴訟法は、これを前提にして、立法されたものである。さらに、人事訴訟法は、判決の効力が及ぶ者の範囲（17条）、判決確定後の人事に関する訴えの提起の禁止（18条）など判決の効力に関する規定を新設しているが、この点について旧法には規定がなく、この点に関する解釈運用がどのようなものであるかも判然としない。また、判決の効力の問題と審理手続の規律とは、不可分な関係にある。このようなことからすると、経過措置としては、旧法の下で提起された人事訴訟については、判決の効力等も含めて提訴時の手続法を適用するのが適当であると考えられる。

② 新法主義を採用するとすると、現行の訴訟類型のそれぞれについて、実質改正となる部分を洗い出し、手続の安定等の見地から従前の例によるべきものがないかどうかを詳細に検討する必要があるが、旧法の解釈運用が必ずしも明らかではないことから、どのような解釈運用を前提として経過措置を立案すべきかを確定することは極めて困難である。

③ 民事訴訟法については、調査手続を中核とした現行手続の改善・合理化という重要な課題があり、これが新法主義採用の主要な理由となったものと考えられるが、調査手続の廃止を含めた訴訟手続の改善・合理化は、民事訴訟法の適用によりすでに実現されており、その規定が人事訴訟にも適用されるうえ、旧法は、手続の規律に不十分な点があるものの、特に緊急に改善すべき課題はないものと考えられる。

④ 旧法主義の下での婚姻家族法の規定の適用関係については、当部会で審議済みの「人事訴訟法の適用前までの解釈指針」があるので、その運用についての解釈に困難を来すことはないと考えられる。

(2) 上記のとおり、本条は、経過措置について旧法主義を採用しているから、本法の規定は、本法の適用後に申し立てられた人事訴訟の事件についてのみ適用され、本法の適用前から係属している事件には適用されない。本法の適用前に申し立てられた人事訴訟の事件は、婚姻家族法の規定に基づいて申し立てられたものであり、婚姻家族法は、民法の適用に伴い、ほとんどの規定が廃止される（民法適用法第78条）が、本条第2項は、本法の適用前に申し立てられた人事訴訟の事件については、民法適用法第78条規定にかかわらず、婚姻家族法の例によるものとしている。したがって、法の適用前に申し立てられた人事訴訟の事件については、本法の適用の前後を通じて婚姻家族法の手続規定が適用され、又はその例によることになり、その手続は、婚姻家族法によって完結される。

なお、民事訴訟法の規定は、民事訴訟について一般的に適用されるから、婚姻家族法に特例の定めがない限

り、本法の適用前に申し立てられた人事訴訟の事件にも適用される。民事訴訟法の下における婚姻家族法の規定の適用については、「民事訴訟法の適用前までの解釈指針」を参照されたい。

また、婚姻家族法の手続規定の解釈についても、その性質に反しない限り、本法の規定を参考にし、又は類推することは妨げられないものというべきであろう(民法の適用期日前に生じた事項を規律すべき法令若しくは伝統的な規則が存在しない場合又は伝統的な規則を確知することができない場合において、当該事項について、民法の規定を衡平(equity)として適用することを妨げるものではないと規定する民法適用法第5条第3項参照)。

(3) 本条によれば、本法の適用後は、実質的に同一又は類似の紛争について、旧法に基づいて申し立てられた事件と新法に基づいて申し立てられた事件とが係属することがあり得るが、その両者の事件の関係は、次のとおりであると考えられる。

a 両者の事件が適法に係属している場合には、両者の事件は、婚姻家族法又は本法に基づいて、それぞれ独立別個に追行される。ただし、下記dの場合には、一方の確定判決が他方の事件に影響を及ぼすことがある。

b 両者の事件は、適用される手続法が異なるから、弁論の併合(第99条)は、することができない。

c 婚姻家族法に基づく人事訴訟の訴えが係属している場合にこれと訴訟物を同じくする本法に基づく訴えは、重複する訴えの禁止(民事訴訟法83条)により不適法となり、許されない(婚姻家族法第39条(離婚原因)は、夫婦としての同居が継続し難い事由があるときは夫又は妻は離婚の訴えが提起できると定め、離婚原因として、遺棄、虐待、侮辱、不貞行為、性的不能、1年以上の別居などを規定しており、民法第978条(離婚原因)に定める離婚原因と一部共通の事由が規定されている。そのため、婚姻家族法に基づく離婚の訴えが係属している場合において同一の離婚原因を理由とする本法に基づく離婚の訴えを提起することがあり得るが、このような訴えの提起は、重複する訴えの提起に該当するから、許されない。)

d 上記aの場合、判決の効力は、それぞれの手続法により規律される。先に確定した事件の判決が対世的効力(第17条)を有する場合には、その効力が及ぶ限度において係属中の事件に影響を及ぼすことがある。人事訴訟法が適用される事件の確定判決は、第17条の規定により、対世的効力を有するが、婚姻家族法においては、同条に相当する規定は設けられていないので、婚姻家族法が適用される事件の確定判決に対世的効力を有するかどうかは、それぞれの種類の事件の解釈問題である。

第28条(判決確定後の訴え提起の禁止に関する規定の不適用)

第18条(判決確定後の人事に関する訴えの提起の禁止)の規定は、この法律の適用前に申し立てられた事件の判決が確定した場合については、適用しない。

<注>

本条は、訴えを不適法として却下した判決を除き、人事訴訟の判決が確定した後は、その事件の原告又は被告が一定の人事に関する訴訟の新訴の提起を禁止している第18条の規定の適用除外について定めるものである。

本法18条は、訴えを不適法として却下した判決を除き、人事訴訟の判決が確定した後は、原告は、当該人事訴訟において請求又は請求の原因を変更することにより主張することができた事実について同一の身分関係についての人事に関する訴えを提起することができず(第1項)、被告は、当該人事訴訟において反訴を提起することにより主張することができた事実に基づいて同一の身分関係についての人事に関する訴えを提起することができないものとしている(第2項)。

同条にいう人事訴訟とは、第3条各号に掲げる訴えその他身分関係の形成又は存否の確認を目的とする訴え

をいうから、本法の適用前において婚姻家族法の規定に基づき申し立てられた人事訴訟の事件も含まれる。そこで、同条の規定が本法の適用前に申し立てられた事件の判決が確定した場合において、本法の適用後に申し立てられた事件に適用されるかどうかが問題となる。

第18条に規定するように、人事訴訟の判決確定後の新訴の提起を禁止するかどうかは、その事件の訴訟手続が人事訴訟に関する紛争の一次的解決と身分関係の安定の要請をどの程度重視しているか等によって決せられる事柄であるから、その手続法である婚姻家族法の解釈によって決すべきであり（婚姻家族法には、同条に相当する規定は設けられていない。）、また、婚姻家族法に基づく人事訴訟の事件の判決に後の新訴を制限することを認めるかどうかは婚姻家族法の下における判決の効力の問題である。したがって、この点は、婚姻家族法の解釈に委ねるのが相当であって、その解釈の如何にかかわらず、第18条を適用して新訴の提起を制限することは、法的安定性を害し、当事者に不測の不利益を与えるおそれがあるから、適当ではない。

そこで、本条は、第18条（判決確定後の人事に関する訴えの提起の禁止）の規定は、この法律の適用前に申し立てられた事件の判決が確定した場合については、適用しないこととしたものである。

第11章 最終条項

第29条（本法の適用）

この法律は、民法の適用の日から適用する。

<注>

本条は、本法の適用期日について定めるものである。

本法は、民法に規定する裁判事項のうち、訴訟で処理されるものに関する手続法として制定されるものであるから、民法の適用と同時に、すなわち、民法の適用の日から適用することとしたものである。

一般に、公布のために国王により審署された法律は、プノンペンにおいては審署の日から10日後に、全土においては審署の日から20日後に施行される（憲法第93条第1項）ので、本条のような特別の規定を設けなければ、本法は、国王による審署の日から起算してプノンペンにおいては10日を経過した日、全土においては、20日を経過した日から適用されることになる。

しかしながら、本法は、上記のとおり、民法に規定する裁判事項のうち、訴訟で処理されるものに関する手続法であることから、本条は、本法の適用の日について特別の定めをし、本法の適用の日を民法の適用の日と一致させることとしたものである。

民法の適用の日とは、民法適用法第4条に規定する民法の適用期日をいう。

第30条（抵触規定の効力）

この法律の適用の際に現に効力を有する他の法律の規定中、この法律の規定に抵触するものは、この法律の適用の日から、その抵触する限度で効力を有しないものとする。

<注>

本条は、この法律の規定に抵触する他の法律の規定は、この法律の適用の日から、その抵触する限度で失効することを定めるものであり、民事訴訟法第588条第2項と同趣旨の規定である。

ただし、本法は、民事訴訟法のような手続の基本法と異なり、人事訴訟に関する手続について、民事訴訟法の特例を定めるものであり（第1条）、民事訴訟法とは、一般法と特別法の関係にあるから、矛盾抵触の有無

を判断するに当たっては、この点を考慮しなければならない。したがって、民事訴訟法との関係では、本法に特例が定められている事項については、本法の規定が特例として民事訴訟法に優先して適用されるのにとどまり、当該事項に関する民事訴訟法の規定を失効させるものではない。

なお、本法の適用に伴い、人事訴訟に関する手続を定める婚姻家族法の手続法関係部分は、廃止する必要があるが、婚姻家族法には、実体法と手続法とが併せて規定されており、民法適用法に婚姻家族法のほとんどの規定を廃止する規定が設けられる予定であるので、本条には、その廃止規定を設けていない。