

日本人事诉讼法

〔日〕松本博之著 郭美松译

日本法学经典译丛



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

日本法学经典译丛

日本人事诉讼法

[日] 松本博之/著 郭美松 / 译



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

日本人事诉讼法/(日)松本博之著;郭美松译. —厦门:厦门大学出版社, 2012.8

(日本法学经典译丛)

ISBN 978-7-5615-4260-6

I. ①日… II. ①松…②郭… III. ①劳动人事—诉讼法—研究—日本

IV. ①D931.325

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 076338 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)

<http://www.xmupress.com>

xmup@xmupress.com

厦门集大印刷厂印刷

2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

开本:720×970 1/16 印张:24.75 插页:2

字数:432 千字 印数:1~1 500 册

定价:47.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换

译者序言

人事诉讼亦称身份关系诉讼,它以身份关系的争讼为调整对象,在价值取向、适用程序、诉讼法理及程序法则等方面与普通民事程序存在诸多不同。因此,世界上的诸多国家和地区都单独设立了人事诉讼程序或家事诉讼程序,从而,形成了解决财产关系和身份关系泾渭分明的双轨操作程式。反观我国,先后两度颁布的民事诉讼法均未涉足人事诉讼程序,其主要原因在于深受苏联司法制度影响而确立的诉讼模式职权主义色彩浓厚,国家积极干预纠纷的处理,当事人的处分权受到极大限制,以职权探知主义追求实体真实等程序法理、法则正好契合了人事诉讼裁判的需要。鉴于普通民事诉讼程序基本上可以满足单一的人事诉讼案件(主要为婚姻案件)的需要,因而,在相当长的时期内,我国无人提及“人事诉讼”和无人专门研究人事诉讼程序问题也是不足为奇的。

经过司法改革的洗礼,以当事人为主导的诉讼模式已基本在我国确立。然而,由于改革中忽略了民事案件的个性特征,原本契合人事诉讼案件的一些程序法理被予以削弱,致使曾经在传统诉讼模式下尚有一席之地的人事诉讼,在新的诉讼模式下却常常表现得无所适从。这种情形下,倘若再适用通常民事诉讼程序审理人事诉讼案件,将会大大增加“错误”判决的可能性。在理论研究方面,学界



主要是对证据制度、准备程序、庭审制度等热点问题进行了深入的探讨、研究,对民事诉讼程序制度的空白地带如人事诉讼程序、小额程序等却泼墨甚少,只要信手翻阅前些年的法学书刊,就不难发现有关人事诉讼程序研究的文献的确是凤毛麟角。人事诉讼程序理论研究的滞后并不意味着司法实践中不需要人事诉讼程序。事实上,率先对人事诉讼程序进行研究的并非民事诉讼法学者而是司法一线的法官,他们积极地建言设立人事诉讼程序,从另一个侧面折射出审判实践对人事诉讼程序制度及理论的渴望。为保持与婚姻法等实体法的协调发展,同时基于人事诉讼的特殊性质、数量增加与多元化发展民事诉讼法,设立人事诉讼程序已刻不容缓。值得庆幸的是,近年来,学界对人事诉讼程序的设立已初步达成共识,其研究亦逐渐成为民事诉讼法修改的诸多热点问题之一,不仅问世了诸多关于人事诉讼程序理论的论著,还对我国人事诉讼程序的设立进行了初步的尝试,一些民事诉讼法修改专家建议稿中已列入了人事诉讼程序。

我们在设计和构建各项制度的活动中,常常有必要审视先行者的足迹,为我们的改革和制度设计寻找可借鉴的模式或可资参考的经验。在人事诉讼程序制度领域,有着 100 余年历史底蕴的日本人事诉讼程序法可谓十足的先行者,不仅建立了完善的人事诉讼程序、制度,形成了家事调解、家事审判及人事诉讼多元化协调发展的程序制度体系,而且理论储备极为丰富,从中定能发掘可供我国参考的制度和理论支撑。我国人事诉讼程序研究起步较晚,是民事诉讼法学中较为薄弱的领域之一,对外国人事诉讼及家事程序制度进行介绍的译注甚少,希望通过松本博之先生《人事诉讼法》中文译本的出版,能给民事诉讼学者们的研究带来一定的启迪,为家事审判实践提供一些参考、借鉴。

日本是世界上将人事诉讼程序法单列的为数不多的几个国家

之一,1898年诞生了日本第一部《人事诉讼程序法》,该法基本上照搬德国民事诉讼法典第六编的内容,只是在立法体例上作了调整,即采用了单行立法,继而成为世界上第一部人事诉讼程序法的单行本。日本人事诉讼程序法自问世以来,基本上未作过重大改动。现行《人事诉讼法》是在旧法《人事诉讼程序法》基础上修订而成,于2003年7月颁布,2004年4月开始正式实施。此次修法是1949年日本家庭法院成立以来就人事诉讼程序进行的最大一次改革,涉及人事诉讼案件的管辖、调查官作用的强化、法条文体等诸多方面的内容。具体为:(1)将人事诉讼案件一审管辖权由地方法院移交给家庭法院。一直以来,离婚、亲子关系等人事诉讼事件的一审都由地方法院管辖,家庭法院只承担调解工作,这种分段式纠纷解决程式不仅让人难以明了,而且,给程序消费者造成诸多不便。新人事诉讼法将人事诉讼以及与此相关的财产分割、子女监护等事项统一由家庭法院管辖,从而实了审判的一体化。另外,日本家庭法院是二战后受美国家庭裁判所制度的启示,结合战前日本本身就设有的少年裁判所制度和人事调解制度的具体情况,根据《裁判法》第31条之规定设立的一种特殊法院。家庭法院由家事审判官、调查官、技官(医生等)、书记官等组成。为了家庭法院能更好地运行,还制定了《家事审判法》和《家事审判规则》,加以配套施行。在现行人事诉讼法出台以前,家庭法院虽然属于与地方法院同级的法院,但是,不具有作出判决的权限,主要从事家事审判、调解和少年审判,适用非诉讼程序纠纷解决程序,施行非公开形式审判。由于家庭法院的审判结果不得以判决宣告,对于调解失败的案件,当事人必须重新向地方法院提起诉讼,请求其加以解决,并以判决形式作出裁判。基于这一缘故,在日本家庭法院的成立之初就有学者提出了“移管论”,强烈要求将人事诉讼案件的管辖权从地方法院移交至家庭法院,由家庭法院以判决加以解决。(2)强化了家庭法院调查官制度



的机能。家庭法院最大的特点就是设立了调查官制度。离婚诉讼中,就监护人(亲权人)的指定、抚养费、财产分割等请求,调查官发挥着极其重要的作用。因为调查官不是普通的市民,而是具有相关专业知识的专业人士,通过他们的调查,可以使案件得到更为恰当的解决。(3)扩充参与员制度。参与员是从普通国民中选任的,他们代表着国民的意见。因此,在人事诉讼事件的审理中,法官要充分听取参与员对案件处理的意见,以使国民的良知反映到裁判中去。(4)对部分人事诉讼程序进行了修订。在宪法许可的范围内,明确规定了对当事人询问等不进行公开审理的要件和程序;离婚或离缘(解除收养关系)的解决可以通过诉讼上的和解;等等。(5)将“人事诉讼程序法”改称为“人事诉讼法”,并使用现代语。日本人事诉讼程序法是明治31年(1898年)制定的,条文表示所使用的是古文日语。人事诉讼程序法以前所进行的修改都未涉及条文文体。此次修法不仅对该法的名称进行了修改,而且对法条使用的文体也进行了革新。

松本博之(まつもとひろゆき)先生1946年生于日本国大阪府,是日本当代著名民事诉讼法学者。1968年毕业于大阪市立大学法学部后留校任教,在该校法学部专任讲师、副教授、教授等职务。其间曾赴德国Freiburg大学留学深造两年。2010年在大阪市立大学退休。现担任大阪市立大学名誉教授、龙谷大学教授。松本博之教授是一位非常热衷学术研究的学者,撰写、翻译了大量的著书和论文。近年来的代表作主要有《民事自认法》、《证明责任分配》、《民事诉讼法》以及《人事诉讼法》等。而《人事诉讼法》是日本现行人事诉讼法颁布后最全面诠释日本人事诉讼法的著作。

松本博之教授所著的《人事诉讼法》第一版于2006年由日本弘文堂出版社出版,本书除序章外共分为三编。其主要内容如下:(1)序章中主要就日本人事诉讼程序法的变迁、人事诉讼案件管辖权从

地方法院移交家庭法院、家庭法院角色转换以及人事诉讼法今后面临的课题进行了剖析。(2)第一编“关于家庭的案件与裁判程序”共分为2章,该编主要就家事审判、家事调解、人事诉讼的意义、人事诉讼案件范围以及人事诉讼法沿革、人事诉讼法与民事诉讼法的关系、人事诉讼程序与家事审判程序和调解程序的关系等进行了具体阐述。(3)第二编“人事诉讼的基本原则与程序”共分为10章,本编主要就调解前置主义、职权探知主义、非公开审理原则、审理集中原则以及直接原则等人事诉讼程序特别法则,人事诉讼案件管辖、移送,检察官以当事人或诉讼参加人身份参与人事诉讼,一审及上诉审程序,人事诉讼判决效力的扩张,判决失权效等问题进行了重点论述。(4)第三编“各种人事诉讼案件”共分3章,本编主要就人事诉讼程序调整对象的范围进行了探讨。本书所言及的人事诉讼程序调整对象并非将所有有关身份的案件都纳入其调整的范围,只是包括婚姻关系诉讼、亲子关系诉讼和收养关系诉讼,有关身份能力的案件不属于其“势力”范围。同时,就各类人事诉讼案件的范围及其法律性质、诉讼标的、诉的利益、证明责任及判决效力进行了具体论述。

翻译一部关于日本人事诉讼法著作是译者参加日本国际交流基金项目的研修计划之一,通过对多部日本人事诉讼法著作的比较,最终锁定了松本博之教授所著的《人事诉讼法》,因为该著作在理论上为最详细、全面诠释了日本人事诉讼程序制度的著书。通过译者在日本学习的京都大学法学部笠井正俊教授的引荐,松本博之教授同意将该著作翻译成中文版本,并无偿提供版权。在本书的翻译过程中,译者力求准确地反映原著的本意,由于学识水平有限,难免出现误解原著意思的情况,敬请批评、指正。

通过日本国际交流基金项目能到日本著名学府——京都大学学习、研究一年,主要得益于学校领导的关心及人事处领导和同事



们的支持,能够将日本著名民事诉讼法学者松本博之教授的《人事诉讼法》翻译、出版成中文译本,为在日本辛苦一年的回报。本次选择到日本研修,主要原因在于国内学界对人事诉讼程序制度研究涉足较少,相关的论著可谓凤毛麟角,可资借鉴、参考的相关资料甚少。而日本关于人事诉讼制度的规定发源较早,已形成了较为系统的理论体系,对其他国家人事诉讼程序制度的研究较为深入,资料储备颇为丰富,图书馆内陈列了大量的文献资料。

本书翻译能够顺利完成并出版得益于各方面的支持和鼎力帮助。译者在日本学习的指导教师京都大学法学部笠井正俊教授对该书翻译联系的诸多支持;原大阪市立大学教授、本书的原作者松本博之先生爽快地答应我的翻译请求;学校民事诉讼法学科负责人唐力教授在该书中文译本的出版过程中作了大量联系、沟通工作;以及厦门大学出版社在出版方面的支持等,正是有了他们的帮助与关爱,本书的翻译出版工作才得以顺利进行。在此一并表示感谢。

郭美松

西南政法大学法学院副教授
2011年7月于日本京都大学

作者序言

自2004年4月1日日本新《人事诉讼法》颁布实施以来,时光已悄然经过了两个年头。随着与人们家庭生活密切相关的人事诉讼案件管辖权从原来的地方法院移交至家庭法院,该法律是在废除从前关于诉讼程序的法规——人事诉讼程序法的同时而出台的一部崭新的程序法律制度。由于人事诉讼判决效力要扩张至案外第三人,因而,必须以实体真实作为裁判的基础。鉴于人事诉讼的这一要求及特征,从旧人事诉讼法时代开始便采用了与通常民事诉讼法迥然不同的程序原则。然而,由于旧的人事诉讼法制定于明治时期的法律制度完善时期,尽管二战以后日本对亲族法、继承法进行了诸般必要的修改,但就旧《人事诉讼法》只是进行了一些小修小补。为确保接受判决效力的第三人参与诉讼的机会,新出台的人事诉讼法中增设了在一定范围对其进行诉讼系属通知或告知的制度以及共同诉讼辅助参与制度等全新规定,这些新的规定是值得我们高度关注和期待的。一般而言,修法应当符合现代社会的需要,遗憾的是本次修法仍存有不少未加以涉足之处。比如,当今在亲子关系证明中DNA鉴定发挥着非常重要的作用,而新《人事诉讼法》不仅对这一新的证明方法未作任何规定,而且,就关系人对亲子鉴定的协助义务也同样未设置任何规定。另外,新的科学证明方法发掘以后,是否准许对确定判决进行再审等问题,在新法的立法过程中均未加以任何探讨。新法虽然为我们留下了一些今后亟待解决的

课题,但是,我们也应该看到,新的人事诉讼法也解决了诸多一直以来悬而未决的问题,同时也删除了旧法中的一些过时和不合理的规定。

本书并非仅仅只是针对新法所修改的制度部分进行解说,而是以系统地把握与普通民事诉讼法相异的人事诉讼基本原则和程序内容为最终目标。特别是对人事诉讼中职权探知主义的意义、人事诉讼程序保障的方式方法、确定判决对世效问题及其范围、超越既判力的失权效的正当性等人事诉讼基本问题的阐述倾注了大量精力。基于这一关系,也将旧人事诉讼程序法时代的判例及学说纳入了探讨对象的范畴。在浩瀚的关于旧人事诉讼程序法的文献中,山木户克己先生的《人事诉讼程序法》(有斐阁,1958年)、冈恒学先生的《人事诉讼程序法》(第一法规,1981年)以及吉村德重、牧山市治编著的《注解人事诉讼程序法(修订版)》(青林书院,1993年)可为该领域的理论巨作。本书的写作受到这些著作的诸多启发,在此表示深深的谢意。

本书系与上野泰男教授(早稻田大学)共著的《民事诉讼法(第四版)》(弘文堂,2005年)的姊妹篇。本书就家事审判与人事诉讼的关系、户籍更正与人事诉讼的关系等诸多关联制度问题以及人事诉讼从提诉到判决、上诉、再审的整个诉讼程序都有涉足,但深恐关于一般民事诉讼法部分的叙述并不非常充分。就此部分敬请参见前述的《民事诉讼法》(第四版)。本书若能对人事诉讼理论和实务的发展产生一丝贡献,对笔者而言,可为莫大的幸事。

从受托于弘文堂执笔请求开始,时光流逝近三个年头。原计划去年秋季出版,但因诸多事情而延迟。对本书出版给予督促、校对付出过诸多精力的弘文堂编辑部的清水千香在此一并表示感谢。

松本博之

2006年3月

序 章

——新人事诉讼法的制定与家庭法院的新时代



参考文献

佐上善和:《人事诉讼案件向家庭法院移交管辖与程序构想》,载《民事诉讼杂志》48号,2002年,第1页;竹下守夫:《司法制度改革与家庭法院》,载《案例研究》278号,2004年,第25页;竹下守夫:《家庭法院与国民的司法参加》,载《家庭法院月报》第56卷4号,2004年,第13页;内藤顿博:《家庭法院的沿革》,载《家族问题》8号,第77页;野田爱子:《人事诉讼向家庭法院移交管辖与家庭法院》,载《家庭法院月报》第56卷4号,2004年,第33页;平贺健太:《家庭法院》,载《家族问题》8号,第120页;三月章:《家庭法院今后面临的课题》,载《民事诉讼研究》8号,第288页;三月章:《人事诉讼向家庭法院移交管辖的司法政策意义》,载《家庭法院月报》第54卷4号,2004年,第5页。

一、家事案件集中于家庭法院

半个世纪以前,日本在二战后的司法改革中于1948年1月1日设立了家事审判所,次年1月1日设立了与地方裁判所(地方法院)同级的下级法院——家庭裁判所(家事法院或家庭法院),以取代刚刚成立的家事审判所(1948年260号法律)。家庭裁判所作为最贴近国民生活的法院,肩负着解决有关家庭案件的重任。家庭裁判所自成立以来,时逾50多载,伴随对家事案件的解决,它已完全融于日本国民的生活之中,作为司法制度的一翼发挥着重

要的作用。

在2003年《裁判所法》(法院组织法)修订以前,家庭法院是拥有“家事审判法规定的有关家庭案件的审判及调解”、“少年法规定的少年保护案件的审判”、“少年法第37条第1项所载罪行相关诉讼的一审裁判”以及其他法律规定的特别权限的法院(原《日本裁判所法》第31条第3款之规定)。因此,在民事领域,家庭法院对《家事审判法》第9条所规定的案件以及广义上的家事案件具有审判和进行调停(调解)的权限和职责。立法者认同了家事调解所具有的重大意义。关于家事案件如果不借助温和的手段,而是直接依据对审构造的诉讼程序加以解决,即使原本就应该通过诉讼程序予以裁判的案件,依据这样的解决程式并非他们所希望的,因此,法律规定家事案件首先应在家庭法院通过调解的方式进行解决(调解前置主义)。换言之,要就人事(身份关系)提起诉讼,首先应向家庭法院提出调解申请(《家事审判法》第18条第1项),未提交调解申请而直接提起诉讼的,除受诉法院认为可不进行事前调解的情形外,需将案件交付家庭法院调解(同条第2项)。

担任家事调解的机构为调解委员会或1名家事审判官(家庭法院的法官称谓“家事审判官”——译者注)。但调解机构原则上应由调解委员会担任,家庭法院认为适当时,也可由家事审判官担任。如果当事人提出申请的,则应由调解委员会进行调解(《家事审判法》第3条第2项、第3项)。调解委员会由法官(家事审判官)和家事调解委员2名以上构成(《家事审判法》第22条第1项)。

在调解程序中,当事人间达成合意,且调解委员会认为双方所达成合意正当时,调解委员会可让法院书记官(书记员)将其载入笔录中。除须对“合意的正当性”进行审判的案件(《家事审判法》第23条规定的事件)外,便可据此宣告调解成立,赋予调解笔录与确定判决或确定审判同等的效力(《家事审判法》第21条第1项)。但是,人事诉讼案件中,除离婚案件及离缘案件(日语中将“解除收养关系”案件称为“离缘”案件。——译者注)外^①,当事人间达成的合意即使载于笔录中,并宣告调解成立,仅仅据此也不发生与确定判决相同的效力(《家事审判法》第21条第2项)。针对这类案件,家庭法院还需进一步进行事实调查,并在此基础上听取调解委员会中家事调解委员的意见,对当事人间的合意正当与否进行审理。经审理如果认为当事人间的合意是正当的,便可

① 主要是指婚姻及收养关系的无效或撤销、协议离婚及离缘的无效或撤销、认领的无效和撤销、父亲确认之诉、婚生子的否认及有关身份关系存否确认的案件。

通过“合意正当性审判”谋求案件的解决(《家事审判法》第 23 条)。对合意正当性审判结果,若利害关系人 2 周内提出异议的,该审判便失去效力(《家事审判法》第 25 条第 1 项、第 2 项)。反之,该审判便具有和确定判决相同的效力(同条第 3 项)。由于成为审判对象的案件,原本为诉讼案件,为保障当事人通过诉讼程序接受裁判的权利,才可以对合意正当性之审判进行异议申诉。

当事人间未达成合意,调解不成立,通过调解及合意正当性之审判等程序,案件仍不能得以解决时,在平成 15 年(2003 年)《裁判所法》修订以前,就离婚及离缘等诉讼案件,当事人可以重新向有管辖权的地方法院提起诉讼,要求以判决方式予以解决。在家庭法院所进行的调解程序中,当事人提交的各项资料,由于在后续的诉讼程序中不具有任何效力,因此,须再次向受诉法院(地方法院)提交。像这样,同一案件由家庭法院和地方法院分段受理的操作方式,很早以前学界就提出了质疑。具体而言,家庭法院就有关家庭的诉讼案件,也应该拥有作出判决的权限,人事诉讼案件的管辖权应从地方法院移交家庭法院,即所谓“家裁移管论”,这种观点在最初设立家事审判制度的审议程序中就已经浮现出来,且在人事审判制度创设以后,以家庭法院为中心的相关人士一直倡导这一主张。^①

二、人事诉讼管辖权移交家庭法院

伴随时代的推移,在 2003 年对《裁判所法》所进行的修订中,前面所提及的关于人事诉讼管辖问题的“移管论”终于得到了认可,人事诉讼管辖权从地方法院移交家庭法院也得以实现(《裁判所法》第 31 条之 3 第 1 项 2 号)。这样一来,包括人们极为熟悉的离婚诉讼、离缘诉讼等有关家庭的诉讼案件统一由家庭法院受理,实现了人事诉讼案件的一元化裁判。但是,人事诉讼中仍然实行调解前置主义这一点未发生任何变化,即如果要寻求家庭法院依据诉讼程序进行裁判,只有在调解不成后才能提起诉讼。作为立法者的观点,在双方当事人未达成调解的情形下,案件应自然地转入诉讼程序。然而,当调解不成

^① 三田高三郎:《人事诉讼程序法解说》,帝国判例法规出版社,1952 年,第 12 页。
冈垣学:《人事诉讼研究》,第一法规,1980 年,第 1 页。



时,是否进行诉讼,应由当事人自行决定。由此一来,对国民而言,从前那种调解不成时、须向地方法院而非家庭法院提起诉讼这种别扭的感觉将得以彻底消除。

在人事诉讼管辖移交以前,调解不成时,无论是否提起诉讼,当事人一想到要去并不熟悉的地方法院进行诉讼,就会增添更多的心理不安和精神负担。这样一来,他们在潜意识中就会做出非本意的让步。而时至今日,调解不成时,当事人能够到自己身边的家庭法院提起诉讼,不用过分担心进行诉讼时的不安及负担等,因此,当调解不成时,或许很多人会选择继续进行(人事)诉讼。

当然,在依据家庭法院审判程序处理的家事审判事项中,或许存在将其管辖权移交地方法院并依据诉讼程序加以解决更为合理的情况。在我看来,遗产分割案件就是如此。从目前的法律规定来看,遗产分割案件须经过家庭法院的调解及审判程序,但如果当事人之间对其前提问题——遗产归属本身存在争议的话,要对之进行裁判,就需要当事人提起遗产确认之诉^①。像这样的案件,应该在地方法院采用共有物分割诉讼相同的操作方法来解决有关遗产分割的纠纷,学界对这种作法的合理性予以了肯定^②。也有学者提议,关于遗产分割的前提问题——遗产归属纠纷,亦应该让家庭法院具有进行裁判的权限^③。这些问题该如何定夺,新出台的人事诉讼法并未涉足。

三、对家庭法院的期待

通过人事诉讼案件管辖权向家庭法院的移交,使家庭法院对大多数的家事案件都具有了管辖权,从而成为可行使非讼法院及诉讼法院管辖权的裁判

① 关于遗产确认之诉,参见松本博之、上野泰男:《民事诉讼法》(第四版),弘文堂,2005年,第200页。

② 德田和幸:《家事审判的效力与关联纠纷》,载《法学论丛》第148卷3号、4号(2001年),第148、159页。

③ 大阪律师协会:《关于家事事件审理改善的意见书》,《判例时报》1045号(2002年),第4页;日本律师联合会对人事诉讼程序法修订草案的意见书(2002年);高桥宏志等:《新人事诉讼法与家庭法院实务》,载《法学家》1259号(2003年),第9页;木内道祥等:《Q&A 新人事诉讼法解说》,日本加除出版社,2004年,第20页。

机构。一般国民都希望家事案件能得到恰当而迅速的解决,对家庭法院寄予了很大的期待。家庭法院对人事诉讼和家事审判具有管辖权后,若人事诉讼裁判(日语中,“裁判”这一术语一般用于诉讼程序,而“审判”则用于非讼程序。——译者注)能得到进一步充实的话,不愿意依据调解、审判而希望通过法院裁判程序解决家事纠纷的当事人将会增多。在这种情形下,作为家庭法院来说,就需要充分考虑这些当事人的需求和期待,避免在调解上花费不必要的时间。这也是我们在判断依据调解、审判能多大程度解决纠纷时需要考虑的因素。

四、今后面临的课题

人事诉讼法的诞生可以说使家事裁判制度迎来了一个崭新的时期,但是同时也遗留下了一些尚未解决的课题。事实上,还有部分本属于家事案件范畴的案件仍在地方法院的管辖之中,家事案件裁判迈向家庭法院的一体化进程尚未完成。就这些问题将在后续的相关章节中予以阐述。

另外,由于人事诉讼判决效力不仅及于诉讼当事人,同时也及于案外第三人(《人事诉讼法》第24条)。为此,就会面临未成为诉讼当事人而承受判决效力第三人的程序权(审问请求权)保障的问题,就这一问题,不仅学界进行了探讨,立法上也导入了利害关系人诉讼系属告知制度(《人事诉讼法》第28条)。然而,并未触发对同为人事诉讼案件解决手段的家事审判制度的反思。在家事审判程序中为何要传唤利害关系人?其程序权是否可不予以保障?面临这些问题的家事审判程序尚亟待改革。

目 录

序章 新人事诉讼法的制定与家庭法院的新时代·····	1
一、家事案件集中于家庭法院·····	1
二、人事诉讼管辖权移交家庭法院·····	3
三、对家庭法院的期待·····	4
四、今后面临的课题·····	5

第一编 关于家庭的案件与裁判程序

第一章 关于家庭的案件与各种裁判程序·····	3
第一节 概述·····	3
第二节 家事审判·····	4
第三节 家事调解·····	6
第四节 人事诉讼·····	11
第二章 人事诉讼法的沿革、新人事诉讼法的制定及其问题点·····	16
第一节 人事诉讼法的沿革·····	17
第二节 人事诉讼法的意义·····	21
第三节 人事诉讼法修改的主要内容及其问题点·····	21
第四节 人事诉讼法与民事诉讼法的关系·····	25
第五节 人事诉讼法与调解程序、家事审判程序的关系·····	25
第六节 人事诉讼与民法、户籍法的关系·····	27

第二编 人事诉讼的基本原则与程序

第一章 人事诉讼的基本原则·····	37
第一节 概 论·····	37