

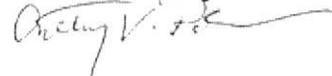
## STATEMENT

Date: Sept. 28, 2025

Address: 6-10-7-401 Kami-soshigaya

Setagaya-ku, Tokyo 157-0065

Name: Anthony V. Dolan



### 1. Personal Background

My name is Anthony Dolan. I am from Boston, Massachusetts, United States, and am currently 57 years old. I came to Japan in September 1995.

In the US, I had a master's degree in teaching English as a second language. After coming to Japan, I have consistently worked in English education, as an instructor for corporate English training programs and teaching at language schools. I have also taught English at universities.

My work as an ALT began in April 2015 when I was employed by the Tokyo Metropolitan Board of Education (hereinafter "Tokyo BOE"). I worked at Tokyo Metropolitan Roka High School (hereinafter "Roka High School") until March 2023 and then at Tokyo Metropolitan Josui High School (hereinafter "Josui High School") from April 2023 until March 2024. Since then, I have not been employed.

### 2. Employment Status and Working Conditions

#### (1) Regarding the Period for Special Civil Servant

In 2015, I was employed by Tokyo BOE as a Special Civil Servant. My working conditions were detailed in the appointment notification issued on my first day of work. This notification specified my assigned subject (English), the number of working days during the employment period, the working hours during the employment period, the salary (hourly wage), and the employment period (from the first day of the first term in April to the last day of the third term in March of the following year). The specific timetable for my assigned classes was usually provided at the same time. For the

following years, it was standard practice to receive notification about the employment plan for the next school year in March each year, and then receive the appointment notification and the annual schedule on the first day of April.

The number of working days and hours varied yearly, generally between 150 and 200 hours. The working days were basically fixed because the schedule was set, but due to the way Japanese teachers conducted their classes, sometimes my assigned class would change at the last minute.

Each year, after the start of the new school year, ALTs were required to write and present an essay. ALTs could choose their essay topic freely, such as their views on education or teaching methods. I don't believe that this essay had any impact on employment decisions.

## **(2) The process of transitioning to a fiscal year appointee.**

The fiscal year appointee system began in April 2020, but the school never explained the new system beforehand. In April 2020, I received my appointment notification as usual, but at that time, I only received one additional document titled "ALT TERMS AND CONDITIONS" (Detailed ALT Employment Conditions). This document contained no information regarding labor union rights.

## **(3) Procedures Following Transition to Fiscal Year Appointee**

The hiring procedures for the new fiscal year remained largely unchanged before and after the introduction of the fiscal year appointment system. In March, ALTs received notification of whether they would be employed for the next school year. In April, ALTs were presented with their appointment letter and schedule in the staff room of their assigned school. They then submitted a copy of their residence card, completing the process.

The only change after the fiscal year appointee system was signing a pledge form provided by the school. The only change in working conditions was the introduction of a small one-time payment.

## **3. Regarding working circumstances**

When I started working at Roka High School, only two ALTs were initially working there: Mary Dougherty and me. Later, one additional ALT was employed through the JET program (the Japan Exchange and Teaching program, a foreign youth recruitment initiative for language instruction). Later, two more were employed through private

companies (dispatched). At Josui High School, two ALTs worked: one from the JET program and me.

ALTs assist Japanese English Teachers (hereinafter “JTE”). I was responsible for the Communication English I and II classes and English Expression I. An ALT would be at work by the start time of their assigned classes. During JTE's teaching, an ALT would practice the dialogues from the textbook with students and a JTE, and give the students pronunciation tips on their answers to the teacher's questions. Additionally, a speech contest is held every March at Tokyo public schools. Each school has its own competition where all students participate (first, class representatives are selected from each class, then school representatives are chosen from among them). Since the students prepared and practiced their speeches during class, I checked and commented on them, gave feedback on rehearsals, and also served as a judge.

#### **4. Regarding my Union Activities**

I am one of the original founders of Zenkoku Ippan Tokyo General Union (hereinafter “Tozen Union”), the petitioner of this case, established in April 2010. I am currently the Vice President of Tozen Union and the Vice President of the ALT Local of Tozen Union (hereinafter “Tozen Union ALT Local”).

Tozen Union ALT Local currently has 23 members. All union members employed by Tokyo BOE are ALT teachers.

The Local Public Service Act was amended on April 1, 2020, introducing the fiscal year appointee system. As a result, our contracts also became fiscal year appointees. Until then, however, we were Special Civil Servant employees and were still protected under the Labor Union Act. Therefore, the Tozen Union ALT Local also did union activities, such as collective bargaining, with Tokyo BOE.

On February 19, 2019, we formally requested collective bargaining with Tokyo BOE regarding union members of the Tozen Union ALT Local who were terminated, and we had collective bargaining on March 11 of the same year. I did not attend the collective bargaining at that time because I had not declared my union membership, but I understand that we achieved some success in it.

Then, on July 30, 2020, we notified Tokyo BOE of my union membership and submitted a “Notice of Union Membership and Request for Collective Bargaining” (甲 1), presenting ten demands and requesting collective bargaining.

However, Tokyo BOE refused to agree to collective bargaining, stating that the Labor Union Act did not apply to fiscal year appointee staff (later, the Board of Education agreed to collective bargaining only regarding the payment of wages or leave allowances for the suspension of work in March 2020, which occurred before the transition to fiscal year appointee status).

Suddenly, they refused to bargain collectively with us, even though our work circumstances had not changed at all since the fiscal year appointee system started. Consequently, we filed a petition for relief from unfair labor practices with the Tokyo Labor Commission.

#### **5. Termination of Contract**

I was terminated from my position at Roka High School in March 2023. The vice principal explained that the reason for my non-renewal was that Tokyo BOE had stated Roka High School had too many ALTs. Afterwards, the vice principal at Roka High School encouraged me to apply for an ALT position at Josui High School. I applied and was employed. I worked at Josui High School for one year, but I did not apply for a contract renewal the following year.

#### **6. In closing**

Tozen Union and the Tozen Union ALT Local demand that Tokyo BOE have collective bargaining and improve the working conditions of ALTs directly employed by them.

I cannot believe that, while our working schedule remained completely unchanged, we were suddenly forced to accept a new contract form, depriving us of our fundamental labor rights, which the Constitution should guarantee. The working conditions for ALTs must be described as poor. At an hourly wage of ¥5,500, even working 200 hours annually results in an annual income of only ¥1.1 million. Taxes and other deductions are then taken from this amount. Furthermore, since schedules can change suddenly, it isn't easy to get a second job.

Even though the Local Civil Service Act covers the ALT positions, it is still extremely important for the labor union to demand improvements to their working conditions and to conclude a collective agreement. Despite this, we have been forced into a position where we cannot even unilaterally conduct collective bargaining or reach a labor agreement. What on earth is this if not a violation of fundamental labor rights?

I do demand a fair trial to protect the legitimate rights of workers.

## 陳 述 書

日付：2025 年 9 月 28 日

住所：〒157-0065 東京都世田谷区

上祖師谷 6-10-7-401

氏名：アンソニー・V・ドーラン（署名）

### 1. 身上経歴

私の名前は、アンソニー・ドーランです。アメリカ合衆国マサチューセッツ州ボストン市出身で現在 57 歳です。1995 年の 9 月に来日しました。

私は、アメリカで第二言語としての英語教育についての修士号を取得してしましたので、来日後は、企業の英語研修の講師や、語学スクールでの講師等、一貫して、英語教育の仕事にかかわってきました。大学で英語を教えていたこともあります。

ALT の仕事は、2015 年 4 月に、東京都教育委員会（以下、「教育委員会」といいます。）に採用されて以降、東京都立芦花高等学校（以下「芦花高校」といいます。）で 2023 年 3 月まで、その後、2023 年 4 月からは都立上水高等学校（以下、「上水高校」といいます。）で 2024 年 3 月まで勤務しました。それ以降、仕事をしておりません。

### 2. 雇用状況及び勤務条件について

#### （1）特別職非常勤職員の時期について

私が 2015 年に教育委員会に採用された際は、特別職非常勤職員として採用されました。労働条件については、勤務初日に交付される発令通知書に記載されていました。同通知書に、担当の教科（英語）、雇用期間における勤務日数、雇用期間における勤務時間、報酬（時給）、雇用期間（4 月の 1 学期の開始日から翌年 3 月の 3 学期の終了日まで）が記載されていました。具体的な、担当する時間割も、通常同時に交付されました。翌年以降については、毎年 3 月に、来年度の雇用予定についての通知を受け、4 月の最初の日に発令通知書と、年間スケジュールを受領するというのが一般的でした。

なお、勤務日数や勤務時間は毎年変動してはいましたが、勤務時間はおおよそ 150 時間から 200 時間程度でした。時間割が決まっておりましたので、基本的に

勤務日は決まっておりましたが、日本人教員の授業の進め方で、出勤するクラスが直前に変更になるということもありました。

なお、毎年、ALTは、新年度開始後に、エッセイを作成し、提出しなければなりませんでした。テーマは、教育に対する考え方や、教授法など、自分で好きなテーマを決めることができました。ただ、このエッセイが、雇用に何らかの影響があったとは思われません。

## (2) 会計年度任用職員へ移行した際の経緯について

2020年4月から、会計年度任用職員の制度が導入されることになりましたが、新制度導入に際して、事前に、学校から新しい制度についての説明は一切ありませんでした。2020年4月に、これまでと変わらず発令通知書を受け取りましたが、その際に、1枚、「ALT TERMS AND CONDITIONS」（ALT勤務条件の詳細）というタイトルの文書を受け取ったのみです。同書面には、労働組合の権利についての記載はありませんでした。

## (3) 会計年度任用職員に移行した後の手続きについて

新年度の雇用手続きは、会計年度任用職員制度が導入される前後でほとんど変わりはありませんでした。3月中に、次年度も雇用するか否かの通知を受け、4月に、勤務先の学校の職員室で、教師から発令通知書と時間割を提示され、在留カードの写しを提出して終了となります。会計年度任用職員制度になった後、唯一変更となった点は、学校側から提示される誓約書にサインすることでした。

勤務条件としての変更は、わずかな一時金が支払われるようになったということだけです。

## 3. 勤務状況について

芦花高校で働き始めたころは、同校で働いていたALTは当初私とMary Doughertyの2名でした。その後、JETプログラム(The Japan Exchange and Teaching Programme、語学指導等を行う外国青年招致事業)で来日したALT1名が採用されました。その後、民間雇用(派遣)の2名が追加で採用されています。上水高校ではJETプログラムの1名と私の2名がALTとして働いていました。

ALTの担当する職務は、日本人の英語指導教員(以下「JTE」といいます。)の補助業務です。私は、Communication English(コミュニケーション英語)I・II及びEnglish Expression(英語表現)Iというクラスを担当していました。ALTは、担当の授業が開始する時間に出勤し、JTEが授業を実施する中で、JTEや生徒と、教科書に記載されている会話を実践したり、先生が生徒に質問した際の、生徒の回答の発音について、指導をするなどしていました。他にも、都立の学校

では、毎年3月にスピーチコンテストが実施されるのですが、その予選が各学校で、全員が参加して実施されます(まず、各クラスの中からクラス代表が選ばれ、次に、その中から学校代表が選ばれます)。そのスピーチの作成や練習を授業で行うことから、生徒が作ったスピーチをチェックしてコメントを付したり、リハーサルについてフィードバックをしたり、審査員も行っていました。

#### 4. 組合活動について

私は、申立人組合である全国一般東京ゼネラルユニオン(以下、「東ゼン労組」といいます)が、2010年4月に結成された際の、創設メンバーです。現在、東ゼン労組の副執行委員長及び申立人支部である全国一般東京ゼネラルユニオンALT支部(以下、「東ゼン労組ALT支部」といいます)の副執行委員長として活動しています。

東ゼン労組ALT支部は、現在メンバーが23人で、東京都教育委員会に雇用されている組合員は全員ALTです。

私たちALTは、2020年4月1日に地方公務員法が改正され、会計年度任用職員制度が導入されたことに伴い、私たちの契約も、会計年度任用職員となりました。これに伴い、しかし、それまでは、特別職非常勤職員として、労働組合法の適用を受けておりました。そのため、東ゼン労組ALT支部も、東京都教育委員会との間で、団体交渉等の組合活動を行っておりました。

具体的には、2019年2月19日に、雇止めされた東ゼン労組ALT支部の組合員に関して、教育委員会に団体交渉を申入れ、同年3月11日に団体交渉を実施しました。私は当時、組合員であることを公表しておりませんでしたので、団体交渉には参加はしていませんでしたが、当該団体交渉において、一定の成果を上げたと聞いています。

その後、2020年7月30日に、教育委員会に対し、「組合加入通知および団体交渉申し入れ」を交付し、10項目の要求事項を提示して団体交渉を求め、私の組合加盟を教育委員会に通知しました(甲1)。

しかし、教育委員会は、会計年度任用職員には、労働組合法の適用はないとして、団体交渉に応じませんでした(後日、会計年度任用職員へ移行する前の事項である2020年3月の休業による賃金又は休業手当の支払いについてのみ、教育委員会は団体交渉に応じました)。

私たちは、会計年度任用職員制度が導入される前と、勤務状況は全く変わらないにもかかわらず、突然団体交渉を拒否されたため、東京都労働委員会に、不当労働行為の救済を申し立てるに至りました。

#### 5. 契約の終了

私は、芦花高校を2023年3月で雇止めとなりました。副校長は、私を雇止めする理由は、教育委員会より、芦花高校はALTが多すぎるといわれたからである等と説明していました。

その後、上水高校のALTに応募することを芦花高校の副校長より勧められたことから、応募をし、採用されました。上水高校では、1年間働きましたが、翌年の契約については、希望を出しませんでした。

## 6. さいごに

東ゼン労組及び東ゼン労組ALT支部は、教育委員会側と団体交渉を行い、教育委員会に直接雇用されるALTの労働条件を改善することを求めています。

これまでと働き方は全く変わらない中で、突然契約形態の変更を一方向的に強要され、憲法で保障されているはずの労働基本権が奪われるという事態が生じたこと自体が信じられません。ALTの労働条件は劣悪と言わざるを得ません。時給5500円で、年間200時間働いたとしても、年収は110万円にしかありません。ここから税金等も引かれるのです。しかも、時間割が突然変更になる場合があるので、兼業することは難しい状況です。

地方公務員法が適用されるといっても、ALTの労働条件は、労働組合として、その改善を求め、労働協約を締結していく必要が極めて高い状況にあります。そうであるにもかかわらず、一方向的に団体交渉を実施し、協約を締結することもできない立場に追いやられたのです。これが、労働基本権の侵害ではなく、一体何なのでしょう。労働者の正当な権利を守るために、公正な裁判を求めます。

以上