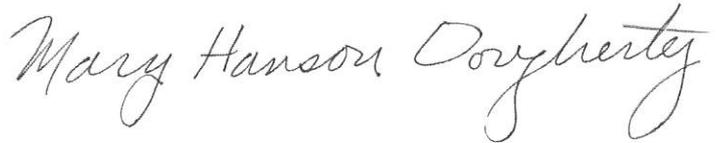


STATEMENT

Date: September 28th,

**Address: Tokyo, Hachioji-city
Bessho 2-46-5-801**

Name: Mary Hanson Dougherty



1. Background

My name is Mary Hanson Dougherty. I'm 75 years old.

I graduated from a university in the United States, my home country, earning a bachelor's in history. Specifically, I studied Japanese History. I am a member of the oldest academic honor society in the United States, called Phi Beta Kappa.

I was interested in Japanese history and culture, and I was thinking that I'd like to live in Japan someday. My husband who I met in university also had an interest in moving to Japan. While working at the New York branch office of Sumitomo Bank (then named) in New York upon graduation I looked for a job in Japan. I worked there for two years, July of 1979 to June of 1981, after which I found an organization that helps place people in jobs in Japan. In June of 1981 my husband and I came to Japan.

At first, my husband and I were only thinking of living in Japan for one or two years before returning to the United States. However, we grew fond of Japan, found the work of teaching English rewarding. As we extended our stay here our son was born and grew into adulthood. We our life took root in Japan and we ended up staying here for the duration.

2. The start of my career as an English teacher

My husband and I registered with an organization called Prinston in Asia (PIA), the first work we found in Japan. We taught English at multiple companies and universities in Hamamatsu and Kumamoto through dispatch companies that PIA introduced us to. I mostly dispatched to companies and schools teaching business English.

My career teaching English in high school began roughly around the same time as I came to Japan. I worked at Shibuya Women's High School (Now called Shibuya Junior & Senior High School), a private school, starting April of 1982. I was a direct hire there with an employment contract. My annual contract was renewed for another year, but I left before the term was up because I became pregnant.

My son was born in December of 1982. About six months after that, I started teaching English part-time on a one-off basis. My husband taught at a vocational school in the daytime, in the evenings we were able to switch places so I could work part-time.

Around 1984, I was able to enroll my son in daycare, so I gradually increased my workload. I registered with several dispatch companies. I started juggling private and corporate lessons simultaneously in accordance to a specific schedule. Also, over time I was able to form a network with fellow English teachers, and was requested for substitute teaching assignments when teachers needed to suddenly take time off. After that, while accepting business English lessons at companies, I concurrently accepted assignments at several private high schools. I also taught TOEC and TOEFL lessons.

I can't count the number of private schools I worked at as an English instructor, but for the most part Bunka Gakuin and Ibukan gakuen (Now Ibukan Yume Gakuen)

I began teaching high school English as an ALT when I was hired by Tokyo Board of Education (Tokyo BOE) in 2003. I was hired directly by the board and worked as one of the original members at Roka High School in Setagaya-ku when it opened.

The Board subsequently asked me to teach lessons at other schools in addition to my work at Roka. They tried to choose these appointments where they thought was appropriate bearing in mind my skills and experience. My work was principally at Roka, but I also also worked at schools including Tokyo Metropolitan Denenchofu High School, Tokyo Metropolitan Roppongi High School, Tokyo Metropolitan Aoyama High School, Tokyo Metropolitan Komatsugawa High School (Evening Division). The scheduling was coordinated between Roka's Principal and the other schools.

In April 2020 my employment was changed to that of a fiscal year appointee. Following that, in March 2023, my employment ended. I haven't worked since.

3. Employment and Working Conditions as a Special Civil Servant ALT

(1) Working conditions and circumstances as a Special Civil servant

In 2003 the form of my employment with the Board of Education was that of a Special civil servant. However, that became clear to me later as the form of my employment wasn't a particular focus of mine, and there the board never explained it to me. I worked under the understanding that each new school year I fill out documents, but if I wanted to my employment would continue.

An ALT principally provides support for the lessons of Japanese English teachers (JTE). Generally speaking, an ALT's level of participation changes in accordance with the JTE's teaching methods and philosophy of teaching as well as the level of the students and lesson content.

The working conditions are stated in a statement of working conditions provided on the first day of the school year. The document states the subject assigned (English), number of working hours and days, the working hours, the wage, and the term of employment (From the start of the school year in April to the end of the third term in March of each year.).

Every year in march we were notified that we were slated to continue work in the next school year, and then the following month of April on the first day we received the statement of working conditions and the yearly schedule.

As I said earlier, I had classes at other schools, so work days and hours were subject to change. However, the work days were fixed according that schedule. I arrived 15 minutes early to sign in an attendance log, and I would also sign out at the end of the work day.

When I first began at Roka, I worked one or two days a week. Over time my more classes would fill my weekly schedule. Also, every month there were changes in the schedule, so it became difficult to do work outside of my ALT duties.

There were sometimes meetings with the JTE about next year's employment and sometimes not. However sometimes these were held in the middle or at the end of the semester. In 2019, the curriculum changed at Roka (due to the University Entrance

Guidance Research School system). The school became a college preparatory institution. From then on, the meetings ceased entirely.

Additionally, every year after the start of the school year, we would write and submit an essay and give it to the JTE. This report was roughly 1 A4 sized page (there was guidance about word count, but I have forgotten the details). The topic of the essay was our teaching philosophy, methods, and anything else we would like to add. I don't believe this essay had any impact on our employment, as the JTE would often forget to ask for this essay. JTE's would sometimes forget until after the deadline, and after a fair amount time after the usual deadline, announce "Yikes! I forgot. Can you submit the usual essay."

(2) My English Instruction at Roka High School

Initially, another ALT and I, who were employed directly by Tokyo BOE, worked at Roka High School. In 2013, Tony, a union member and plaintiff, started working there after another ALT resigned. Later, a new ALT hired through the JET Program (The Japan Exchange and Teaching Program) joined, so my working hours were reduced.

In the 2022 school year, our final year at Roka High School, there were five ALTs, including Tony and me. In addition to Tony and me, who were directly employed by Tokyo BOE, there were two privately employed (dispatched) staff and one English instructor from the JET Program. Only the JET Program instructor worked full-time.

As an ALT, I assisted the JTE and had classes in Communication English I and II, and Logic and Expression I and II.

The teaching assistant's role during class varied depending on the school and the JTE's policy. In my case, I worked with five different JTEs in a year just at Roka High School. This meant I had to adapt my approach to each one's policies and needs, which was quite challenging.

In general, my work involved preparing worksheets, asking questions, reading aloud, and interacting with the students in English, as well as preparing worksheets, giving and grading tests, commenting on the students' presentations, and correcting and grading homework. In fact, exactly the same work was outlined when our status was shifted to the Fiscal Year Appointee system.

Some ALTs would simply show pronunciation examples with “Repeat after me,” leaving all the actual English conversation instruction to the JTE. However, I always worked hard to make lessons as fulfilling as possible, both in and out of class, by assessing student levels and offering ideas to the JTE. In fact, they often told me, “Working with Mary is really enjoyable,” and one even said, “Mary is very helpful because she quickly finds the level for each class.” I believe the JTEs I worked with trusted me.

When I first worked at Roka, the newly opened school, the English program was just beginning. I was asked to provide a lot of input into the classes and was actively involved in preparing them.

The first school event I worked on after Roka High School opened was the speech contest, held every March. The students who were the winners in each class gave their speeches in front of the whole school. From the beginning, I was mainly responsible for correcting the students' written speech drafts. After Tony joined the school, he also helped with this task. The other ALTs and JTEs worked on rehearsals and other tasks as well.

And I worked on school exams. I shared some test ideas with JTEs, and many of them were used in the exams. Later, I started grading written tests and conducting speaking exams. For the speaking exams, I would have a one-on-one conversation with students for about two minutes and grade them.

I also tried to talk to students in English outside of class to increase their opportunities to experience real-life English conversation. For example, I would speak to students preparing for the school festival in English, asking things like “What are you doing right now?” or “What is that you're carrying?” and get them to answer in English. Communicating this way with the students made me think the students liked me.

My goal was always to make the students comfortable in using whatever level of English they had. My motto was “You can say anything you want to say in simple English”.As mentioned above, I had established a trusting professional relationship with JTEs, and I believe the students also trusted me.

In this way, I was proud and delighted to be able to support these young students with their future dreams through teaching them English. In December 2021, I fell and injured my knee while commuting to Roka High School, so I took taxis to work for one or two

terms. I received no compensation from the school or the Tokyo Metropolitan Government, so I paid for the taxi fares myself. Given my salary then, I couldn't afford to take taxis, but I loved this job that much.

4. Transition to fiscal-year appointees

(1) The process of transitioning to a fiscal year appointee.

From April 2020, a new fiscal year appointee system started, but the school never explained anything about this new system beforehand. In April 2020, I received my appointment letter as usual, but this time, I also got a document titled “ALT TERMS AND CONDITIONS”. I believe the teacher who handed me this document was the English department chief. Since I couldn't understand much about it, I asked, “What specifically is changing, and what isn't?” But the teacher just said, “Anyway, please read this document.” I guess the teacher either didn't understand the content themselves or couldn't explain it because its content was difficult to explain in English. I never received any explanation about the fiscal year appointee system from the school or the board of education, either before or after receiving this document. The document contained no mention of union rights.

(2) Procedures Following Transition to Fiscal Year Appointee

After receiving the document mentioned above, the employment procedures for the new school year changed almost nothing before and after the new fiscal year appointee system. Like before, in March 2020, I received notification of whether I would be employed for the next school year. In April, a teacher gave me the appointment letter and timetable in my school's staff room, and I provided a photocopy of my residence card. The only change after the fiscal year appointee system was that I had to sign a pledge form, provided by the school. The only change in working conditions was that I started receiving a one-time payment of tens of thousands of yen per year.

5. Union Activities and Later Termination of Employment

(1) Collective bargaining

I joined the Zenkoku Ippan Tokyo General Union (Tozen Union), the union which is the petitioner, in May 2020. Tony and I first discussed various labor issues around February 2020. We talked about the 5-year rule's effect, how the number of ALTs increased while the total student numbers at Roka High School stayed the same, which led to reduced working hours for the original ALTs, and how our allowances were cut during the COVID-19 pandemic.

Then, when I asked Tony, “ Do you know of any labor unions that could help us negotiate to improve our situation?” He suggested Tozen Union and explained that many members were foreigners, including some working as ALT teachers in private employment. He also mentioned that Tozen Union had members who were employed by the BOE, and that they had previously had collective bargaining regarding their employment for the next school year. I had hopes for the collective bargaining that a labor union could provide.

As explained in the previously submitted affidavit, in early 2020, I heard that two new ALTs were expected to begin working at Roka High School, even though no increase in students or classes was planned. I therefore consulted with Tozen Union and asked them to offer collective bargaining on the 2020 school year working conditions.

On July 30, 2020, after we notified the Tokyo BOE, we visited their office on the 14th floor of the Tokyo Metropolitan Government Building. There were about seven or eight of us, including Gerome Rothman- the ALT Local case officer-, and other union members. This was my first time visiting the Tokyo BOE office since the initial hiring procedures. Back then, the old Tokyo Metropolitan Government Building was still there, but it has been moved to a new location. I felt time pass over the last twenty years.

Our demands were: not to refuse contract renewals for reasons other than objectively reasonable grounds; to provide a bulletin board within the school for union use; to hold prior consultations before imposing disciplinary actions; to enrol us in the public employees' insurance system; and to provide compensation for lost wages during school closures related to the coronavirus. However, the Tokyo BOE staff refused to accept the Union's documents and rejected collective bargaining, stating that the Labor Union Act does not apply to fiscal year appointees.

In November 2020, we filed a petition with the Tokyo Labor Commission for relief from unfair labor practices. The fundamental principle for building a working relationship that allows us to continue our work is that there is a way to negotiate if any problems arise. However, we all felt it was unfair that the Tokyo BOE suddenly refused collective bargaining, even though our working conditions remained unchanged before the fiscal year appointee system started.

(2)Regarding Non-Renewal of Employment Contracts

Tony and I then continued working as ALTs at Roka High School, just as we had before. We carried on working there in the 2021 and 2022 school years, just as we always did.

In July 2022, the Tokyo Labor Commission dismissed the Union's petition, leaving us feeling desperate—we would not even be allowed to file a dispute over the refusal to engage in collective bargaining.

On December 15th, 2022, I received an email from Roka High School stating that “They won't reappoint me for the next school year”. I was also told the same thing at a meeting on December 19th. Tony seems to have received a similar explanation around the same time. I did not specifically bring up the topic of renewal for the next school year, but the school gave me the explanation above.

At that time, I asked the vice principal, “Was there a problem with my performance?” The vice principal replied, “The decision not to renew your contract for the next school year was not mine. Your performance is exceptionally high, and if I become principal at another school, I would like you to teach there.” JTE interpreted the conversation between me and the vice principal at that time. While consistently polite in tone, everything remained ambiguous, and I never understood why I was no longer employed.

6. In Closing

For the past twenty years, since Roka High School was founded, I have worked as an ALT, teaching English to students and developing English lessons with many JETs. Over these twenty years, the high school English learning program has shifted its focus to “Practical English” and “Communicative English skills,” making the role of the ALT increasingly important. Since its founding, Roka High School has set the goal of “Cultivating global talent.” The school has always made it a top priority to spark students’ interest in English as a tool for communication and to present it in an easy-to-understand way. Currently designated as a school promoting international exchange with overseas schools, we actively foster international exchanges among high school students within our school. I was proud to be able to contribute my career and skills to the school and students. I realized I had been contributing to the society of Japan, a country I loved and had chosen to work in.

I was unknowingly switched from a Special civil servant to a fiscal-year appointee after April 2020. I was never even informed about what a Special civil servant is, but I naturally

understood that, like other workers, I have the same fundamental labor rights. In fact, at the Tozen Union, members in the same position were in collective bargaining to improve working conditions. Despite this, my employment status was suddenly changed unilaterally in April 2020. Without any explanation, this change restricted my fundamental labor rights—something utterly shocking. This should never have happened. In July 2020, I felt a profound shock at the Tokyo Metropolitan Government Building. A system change had unilaterally overturned everything I had built up over 20 years of work, and I knew nothing about it. I felt deeply anxious that my place in Japan had been taken away.

Moreover, Tony and I, the two members of Tozen Union, were terminated without any reasonable explanation effective March 2023. We were excluded from the workplace and lost our jobs. I believe my work at Roka High School was appreciated; I was even asked to take on additional assignments at other Tokyo public high schools, and I believe I was being evaluated positively as an ALT at Tokyo public high schools. Until now, my contract had been renewed every year without any formal procedures involving the Board of Education. The vice principal who met with me also stated definitively that “ it is not a performance issue ”, and the decision to terminate only the employment of the two union members out of the five ALTs at the school can only be seen as retaliation for negotiating for better working conditions and asserting our rights as workers.

The salary and benefits for us non-regular public servants are surprisingly low compared to judges, who hold the same public servant status. While my hourly wage exceeded ¥5,000, restrictions on working days and hours meant my annual salary as an ALT at Roka High School was only around ¥920,000 to ¥1.2 million (take-home pay). Although it exceeded ¥1.2 million in 2019, it dropped to ¥1.02 million in 2020 and ¥860,000 in 2021 during the COVID-19 pandemic. This was because non-regular employees did not receive compensation during the COVID-19 school closures. Even so, I worked with pride, doing a job that allowed me to use my experience in Japan, a country I love. And my son, born after I came to Japan, passed the Japanese bar exam and now works as a lawyer. We didn't have relatives or connections in Japan to begin with, so life was never easy. But my husband and I worked together to make ends meet and provide our son with this kind of education.

That is precisely why I find it utterly unreasonable that becoming a fiscal year appointee has stripped me of the means to protect my rights as a worker—rights that are essential

given the varying job duties at each school or JET, the poor working conditions, including low pay due to non-regular status, and the lack of guaranteed employment for the following year. Being treated as a “disposable” labor resource, and moreover, having the means to negotiate taken away, would make many people feel helpless, unable even to stand up for their own rights.

This is not just my problem. I do hope the court will reach a fair judgment to protect workers' rights.

Mary Hanson Ougherty

陳 述 書

日付：9月28日

住所：東京都八王子市別所 2-46-5-801

氏名：メアリー・ハンソン・ダガティ
(署名)

1. 来日の経緯

私の名前は、メアリー・ハンソン・ダガティです。現在、75歳です。私は、母国であるアメリカの大学で歴史学を専攻し学士をとりました。特に日本の歴史を専門に学び、アメリカ最古の学術系名誉団体であるファイ・ベータ・カッパ (Phi Beta Kappa (ΦBK)) の会員でもあります。

日本の歴史や文化に興味があり、いつか日本に住みたいと考えていました。また、同じ大学で出会った夫も私と同様に日本への移住に興味を持っていました。そこで、大学卒業後はまず住友銀行 (※当時の名称) のニューヨーク支店で営業補佐として勤務しながら、並行して日本での仕事を探しました。1979年7月から1981年6月までの2年間働いた後、日本での仕事を紹介してくれる団体が見つかったので、退社し、1981年6月に夫婦で来日しました。

来日当初は、私も夫も、1、2年程度日本に住んだら帰国しようと考えていました。しかし、ふたりとも日本が気に入り、また英語指導者としての仕事にやりがいを感じるようになり、滞在を更新しているうちに息子が生まれ成人するなど、生活の基盤が日本に築かれていき、現在に至るまで住み続けることになりました。

2. 来日、そして英語指導者としてのキャリアのスタート

私と夫は、まず Prinston in Asia という団体 (以下「PIA」といいます) に登録し、日本での最初の仕事もそこで見つけました。PIA から紹介された派遣会社等を通じて、浜松や熊本で、複数の企業や大学でビジネス英語を教えました。私は、主に企業や大学に派遣されて、ビジネス英語を教えていました。

また、高校で英語を教えたキャリアも来日とほぼ同時に始まりました。1982年4月から、私立の渋谷女子高等学校 (現在の渋谷教育学園渋谷高等学校) で、

英語講師として勤務しました。学校と直接の雇用契約でした。同校での契約は1年更新でしたが、途中で妊娠したので、任期が終わる直前で退職しました。

1982年12月に息子が生まれました。息子が生後6か月くらいの時期に、私はパートタイムで単発的に英語を教えるようになり、それからしばらくは、夫が昼間に専門学校で教え、夜間は交代して私がパートタイムで働くという生活でした。

1984年頃、息子を保育園に入れることができたので、私も徐々に仕事を増やしていきました。いくつかの派遣会社に登録し、個人レッスンや企業でのビジネス英語講師を特定の時間割で並行して行うようになりました。また、英語講師をすることによりだんだん講師仲間のネットワークができていくので、知り合いから急遽休むことになった講師の代講を頼まれたりしていました。その後、企業でのビジネス英語講師もしつつ、かけもちで、いくつかの私立高校で英語の授業を受け持ちました。TOEICやTOEFLの対策授業を行ったこともあります。

英語科教員として務めた私立学校の数は数え切れませんが、主なところだと、文化学院や郁文館学園（現在の郁文館夢学園）などが挙げられます。

ALTとして高校生に英語を教えるようになったのは、2003年に東京都教育委員会（以下「教育委員会」といいます）から採用されたのが始まりです。教育委員会の面接を受けて採用され、世田谷区粕谷に都立芦花高等学校が開校したときからの初期メンバーとして勤務してきました。

さらにその後、教育委員会は、私に芦花高等学校と並行して別の都立高校でも授業を受け持つように依頼してきました。私のスキル・経験などに鑑みて適性があると思われるところを選んで任命していたようです。メインで勤務していたのは芦花高等学校でしたが、都立田園調布高等学校、都立六本木高等学校、都立青山高等学校、都立小松川高等学校（定時制）などでも勤務をしました。芦花高等学校の校長先生が、他の勤務校とスケジュール調整をして、勤務時間を決めていました。

2020年4月から地方公務員法の改正により会計年度任用職員としての雇用に切り替えられてしまい、その後2023年3月に雇用終了となってしまっ
て以降は、仕事をしておりません。

3. 特別職非常勤職員であるALTとしての採用及び勤務条件について

(1) 特別職非常勤職員としての勤務条件及び勤務状況について

2003年に教育委員会に採用された際の雇用形態は、特別職非常勤職員でしたが、それは後で分かったことで、私は特に雇用形態について注目していませんでしたし、教育委員会からの説明もありませんでした。私は、「学校のカレ

ンダーに合わせて、新学年の都度、書面が作成されるけれど、自分から辞めると申し出ない限り、勤め続けられるものである」と思って働いていました。

ALT の職務は、基本的に、日本人である教員（日本人英語指導者・JTE）の授業のサポートをするというものです。一緒に組む JTE の指導方法や英語教育に関する考え方、生徒たちの水準や授業の内容によって、授業の展開にどこまで積極的に関与するかは異なってきます。

労働条件は、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、給与（時給）、雇用期間（4月の一学期の開始日から翌年3月の三学期の終了日まで）が記載されていました。具体的にどの曜日・時間に授業を担当するかという時間割も、同時に交付されました。

毎年3月に、次年度の雇用予定についての通知を受け、翌4月の最初の日に発令通知書と、年間スケジュールを受け取っていました。

上述したとおり、かけもちで複数の高校でクラスを担当したこともあるので、勤務日数や勤務時間には変動がありましたが、時間割に応じて勤務日は決まっていました。その日の最初の授業の15分前には学校に到着して事務室の出勤簿にサインをし、退勤時にもサインをしていました。

芦花高校で働き始めた当初、私の授業は週に1、2日でしたが、その後、週全体に授業が入れられるようになりました。また、授業の予定は毎月のように変更があったので、ALT以外の仕事をするのが非常に困難になりました。

来年度の雇用についての面談は、日本人英語指導者（JTE）により、実施するしないも含めて様々でしたが、年度末、場合によっては年度途中でされていました。もっとも、2019年から、芦花高等学校が進学カリキュラムに関する指定校になり（2021年から「進学指導研究校」制度となる）、大学進学対策としての英語教育が重視されるようになった頃から、そのような面談すらもなくなり、当然に教育委員会は私を毎年度、雇用し続けました。

また、毎年、ALTは、新年度開始後に、エッセイを作成してJTEに提出することになっていました。A4のレポート用紙1枚くらいで（単語数の指定もありましたが、忘れましたが）、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て書いていました。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。なぜかというと、JTEも期限を過ぎるまで提出要請を忘れており、かなり経ってから「忘れていましたが、いつものエッセイ、提出してください。」と私たちに告げるような様子だったからです。

（2）芦花高等学校における私の英語指導

芦花高等学校の ALT は、当初、私ともう一名、東京都教育委員会の直接雇用の ALT とで、回していました。2013年に一名が辞め、入れ替わりで原告組合員であるトニーが来ました。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) により採用された 1 人が新たにやってきたので、勤務時間が減りました。

私たちが芦花高等学校にいた最後の年である 2022 年度には、私とトニーを含め 5 人の ALT がいました。教育委員会の直接雇用である私とトニー以外に、民間雇用 (派遣) の 2 人と、JET プログラムによる英語講師 1 人がいました。フルタイム勤務だったのは JET プログラムによる講師のみでした。

ALT として、JTE を補助しましたが、私は、コミュニケーション英語 I・II 及び論理・表現 I・II というクラスを担当していました。

授業中に ALT が担う役割は、学校や JTE の方針により様々です。私の場合、芦花高等学校での勤務だけでも、一年間に 5 人の JTE と関わっていましたので、それぞれの方針やニーズを様々な方針により対応を変えなければならず大変でした。

一般的には、ワークシートの準備、朗読、生徒との英語でのやりとり、テストの作成・実施・採点、生徒の発表へのコメント、宿題の添削・採点などが業務の内容で、これは、会計年度任用職員になった後も全く変わりませんでした。

ALT のなかには、”Repeat after me.”で発音の見本を見せるだけで、実質的な英会話指導は日本人英語指導者 (JTE) に任せっきりという ALT もいました。しかし、私は、授業時間中も授業時間外でも、生徒のレベルを見極めて JTE にアイデアを提供するなどして、できるだけ工夫して充実した授業になるよう協力するようにしていました。実際、JTE からは、「メアリーさんと仕事するのがとても楽しい。」と言われることが多く、「メアリーさんは、クラスごとのレベルをキャッチするのがすごく早いので、とても助かります。」と言われたこともありました。一緒に仕事をしている JTE からは信頼されていたと思います。

私が働き始めたとき、新設されたばかりの芦花高等学校では英語プログラムも始まったばかりで、授業内容への提案を多く求められ、授業の準備にも積極的に関与しました。

芦花高等学校が開校してから最初にかかわった学内行事は、スピーチコンテストです。スピーチコンテストは、各クラスで勝ち抜いた生徒が全校生徒の前でスピーチを披露するというもので、毎年 3 月に行われていました。私は当初から生徒の書いたスピーチ原稿の添削をメインで行い、トニーが来てからは彼も一緒にやってくれました。他の ALT や JTE はリハーサルその他の運営を行っていました。

学内の試験にも関与しました。JTEの先生に問題のアイデアを提供し、そのアイデアが多分に試験問題に取り入れられていました。さらにその後、筆記試験の採点や、英会話の実技試験も行うようになりました。英会話実技試験は、生徒と一対一で2分間程度の会話をを行い、採点もそのALTが行うという方法で行われました。

また、私は、授業以外の時間にも生徒に英語で話しかけて、生徒たちが生(なま)の英会話に触れる機会を増やすようにしていました。たとえば文化祭の準備をしている生徒に「今、何をしているの?」「今手に持っているそれは何?」と英語で話しかけて、英語で答えさせてみる、ということをしていました。このように、生徒たちともコミュニケーションを積極的にとっていたので、生徒にも親しまれていたと思います。

常に生徒が自分自身の英語レベルを問わず、気兼ねなく英語を使えるようにすることを目標としていました。「伝えたいことはシンプルな英語で何でも言える」というのがモットーでした。前述したとおり、JTEとは仕事上の信頼関係ができていましたが、生徒たちも私のことを信頼してくれていたと思います。

このように、私は未来ある若い学生たちに英語を指導することを通じて、彼らの夢を応援できることに誇りと喜びを持っていました。私は、2021年12月、芦花高等学校への通勤中に転んで膝を負傷してしまったので、1学期間または2学期間、タクシーで通勤していました。学校や東京都からの補償はなかったので、自費でタクシー代を出していました。私の当時の給与額からすれば、本当はタクシーに乗る余裕などなかったのですが、私はそれほどまでに、この仕事が好きだったのです。

4. 会計年度任用職員への移行

(1) 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、そ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りました。文書を私に渡してきた教師は、英語科教科主任だったと思います。この書面からはよくわからなかったのですが、私から、「具体的には、何が変わって、何が変わらないんですか?」と質問をしましたが、その教師は「とにかくこの書面を読んでください。」というだけでした。おそらく、その教師も内容をわかっていなかったか、知っている内容について説明するには本人の英語能力を超えていたのだと思います。この文書の受領時もその前もその後も、会計年度任用職員制度につ

いての説明を学校や教育委員会から受けたことはありません。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。

(2) 会計年度任用職員に移行した後の手続きについて

上記のような文書を渡された後の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。以前と同様、2020年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ました。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、一年あたり数万円程度の一時金が支払われるようになったということだけです。

5. 組合活動及びその後の雇い止めについて

(1) 団体交渉

私が、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）に加入したのは、2020年5月です。きっかけは、2020年2月頃にトニーと様々な労働問題について話をしたことでした。5年ルールの影響や、芦花高等学校の生徒総数は増えないなかでALTの人数は増やされていったため元からいたALTの勤務時間が減らされていったことや、コロナ禍で手当が減らされたことなどについても話しました。

そして、私がトニーに「このような状況を改善するための団体交渉をしてくれる労働組合はあるのだろうか。」と相談したところ、トニーから東ゼン労組を紹介されました。組合員に外国人が多く、民間雇用でALTをやっている人もいるということでした。また、これまでも教育委員会に雇用された組合員がいて、その組合員の次年度の雇用について団体交渉を行ったことがあるということでした。私は労働組合の団体交渉に期待していました。

提出済みの陳述書でもご説明しましたが、2020年初めに、芦花高等学校で生徒及び授業が増やされないにもかかわらず、新しく2名のALTが勤務する予定であると聞いたため、東ゼン労組に相談し、2020年度の労働条件等について団体交渉を申し入れてもらうことになりました。

労組から通知をしたうえで、2020年7月30日に、私たちは、ALT支部担当であるジェローム・ロスマンや他の組合員含め7、8名くらいで、東京都庁14階にある東京都教育委員会事務所を訪問しました。教育委員会の事務所を訪れたのは、最初の採用の手続きのとき以来でした。あの頃は古かった都庁の建物も新しくなっていて、20年間という時の流れを感じました。

要求事項は、客観的に合理的な理由以外での契約更新の拒絶をしないこと、学校内に組合が使う為の掲示板を貸与すること、懲戒処分等をする場合の事前協議、公務員共済に加入させること、及び新型コロナウイルスに関わる休校の場合の休業手当を支給することでした。しかし、教育委員会のスタッフは、会計年度任用職員には、労働組合法の適用はないとして、組合からの書面の受付を拒否し、団体交渉を拒否したのです。

なにか問題があれば交渉をする途があるということは、私たちが働き続けるための信頼関係を作るための基本です。しかし、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のはおかしいと、みなが感じました。そして、私たちは、2020年11月に、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。

(2) 雇い止めについて

私とトニーは、その後も、これまでと同じように、芦花高等学校でALTとして働きました。2021年度も2022年度もこれまでと同じように、勤務を続けていました。うえ 2022年7月、東京都労働委員会が組合の申立てを却下し、私たちは、団体交渉の拒否について争うことすら認められないのかと絶望的な気分になりました。

2022年12月15日、芦花高等学校側から、メールで、「次年度以降の再任用がない」という連絡があり、同月19日に設けられた面談でも同様のことを言われました。トニーも同じくらいの時期に同様の説明を受けたようです。私から特に次年度以降の更新に関する話を持ちかけたわけではありませんが、学校側から上記の説明があったのです。

このとき、私からは副校長に「私のパフォーマンスに問題があったんでしょうか。」と質問しました。すると、副校長は、「次年度の任用がなかったのは、私が決めたことではありません。あなたのパフォーマンスは非常に高いので、私が別の学校の校長になったら、あなたにその学校で教えてほしいと思っています。」と答えました。このときの私と副校長の会話は、JTEがその場で通訳をしてくれていました。

一貫して丁寧な言い方ではありましたが、全てが曖昧で、どうして私が雇い止めにあったのかは最後までわかりませんでした。

6. さいごに

私は、芦花高等学校が発足以来20年、ALTとして、生徒に英語を教え、多くのJETの先生方と共に英語の授業を作ってきました。この20年の間に高校英語の獲得目標は「使える英語」「英語でコミュニケーションできる力」を重視

創立以来、「グローバル人材の育成」という学校としての目標を掲げてきましたが、校内でも生徒たちに、コミュニケーションの道具として使える英語を、興味を持ってもらい、わかりやすく伝えることが重視されていました。現在、海外学校間交流推進校にも指定され、校内でも高校生どうしの国際交流が積極的に行われています。自分のキャリアや能力を、学校のため、生徒のためにいかすことができたことに、私は誇りをもっています。好きでやってきた日本の社会の役に立ってきたという実感がありました。

私は、2020年4月を境に、特別職非常勤職員から会計年度任用職員に、自分自身は知らぬ間に、雇用形態を変更されてしまいました。そもそも、特別職非常勤職員というのはなにかについて説明を受けたこともありませんが、当然ながら、他の労働者と同様に労働基本権を有するものだと理解していましたし、実際に、東ゼン労組では、同じ立場の人が労働条件の改善を求めて団体交渉をしていました。にもかかわらず、一方的に2020年4月以降雇用形態が変更され、説明もないまま、その変更によって労働基本権が制約されるなど、驚くばかりです。あってはならないことだと思います。2020年7月、東京都庁で私が感じたのは、自分が20年間働き積み上げてきたものが、自分自身のあずかり知らぬ制度変更で一方的に覆されてしまったという驚きであり、日本の居場所が奪われてしまったという不安でした。

しかも、私とトニーの2人の東ゼン労組の組合員は、合理的な理由も告げられないまま、2023年3月をもって雇止めになり、職場から排除され、仕事までも失うことになりました。私は、芦花高等学校での働きぶりが認められて、他の都立高校を兼任するようと言われるなど、都立高校のALTとして評価されていたと思いますし、これまで、教育委員会が関与するような手続がとられることなく、毎年、当たり前前に契約が更新されてきたのです。面談に臨んだ副校長も「私のパフォーマンスの問題ではない」ということを断言しており、学校に5名いたALTのうち、組合員2人の雇用だけを打ち切るというのは、待遇の改善を求めて交渉を行い、労働者としての権利を主張したことの報復であるとしか考えられません。

私たち非正規公務員の待遇は、同じ公務員の身分を持つ裁判官と比較すれば、驚くほど低いのです。時給こそ5000円を超えますが、勤務日数や勤務時間に制約がありますから、私が芦花高等学校のALTとして受けとっていた給与は年間92～120万円ほど（手取り）に過ぎません。2019年には120万円を超えていたものの、新型コロナウイルスが流行った2020年と2021年は、102万円、86万円と下がりました。これは、コロナ休校期間の手当も非正規には出なかったためです。それでも、自分の好きな日本で、自分が積み重ねてきたキャリアをいかす職業として、私は誇りを持って働いてきました。そして、来

日後に生まれた息子は、日本の司法試験に合格し、弁護士として働いています。もともと日本に親戚やコネがあったわけではないので、生活は決して楽ではありませんでしたが、夫と協力して生計を立て、息子にこのような教育を与えることができました。

だからこそ、学校やペアになる JET ごとに異なる業務内容や非正規であるが故に低額な給与などの劣悪な労働条件、次年度の雇用が保障されていないことなど、労働者としての自分の権利を守るための方法が、会計年度任用職員という身分になることで奪われてしまったことは理不尽きまわりないと感じています。

「使い捨てにできる」労働力として取り扱われ、しかも、交渉の手段も奪われるとすれば、多くの人は無力感を抱くようになり、自分の権利を主張することすらできなくなってしまうでしょう。

私だけの問題ではありません。労働者の正当な権利を守るために、裁判所が、公正な判断をすることを望みます。

以上