

(b)就労		
61	b-1	「男女のみ募集」という求人のため、性別への違和感を理由に応募できなかった。
62	b-2	職場で性別の不一致について理解が得られず、カミングアウトしたことを咎められた上で、隠しておくことを強要された。
63	b-3	職場でレズビアンとカミングアウトしたら、「治してやる」「男を知れば変わる」などといってレイプされた。
64	b-4	カミングアウトしたら、「あいつはホモ/レズだから気をつけろ」と職場内で言いふらされた。
65	b-5	性的指向や性自認を理由とするいじめ・ハラスメントにより、転職を重ねた結果、非正規雇用につかざるを得ず、経済的な困窮につながった。
66	b-6	教員採用試験の適性試験において、性別の質問に「同性に惹かれることはあるか」「女性に生まれたかったか」などの質問項目があり、回答することに精神的苦痛を感じ、マイナス評価へと繋がった。
67	b-7	営業職を希望していたが、「オカマっぽい人に営業はやらせられない」と言われ、業務内容を制限された。
68	b-8	性的指向や性自認を理由とするいじめ・ハラスメントにより休職・辞職からの復帰に繋がる支援を受けることができなかった。
69	b-9	就職活動の際、結婚などの話題から性的指向や性自認をカミングアウトしたところ、面接を打ち切られた。
70	b-10	望みの性別での就労ができないことから、結果的にいつまでたっても就職できなかった。
71	b-11	自らの性的指向や性自認が非典型であることをオープンにした結果、公務員(とくに教員)の採用試験で不当に低い評価を受けた。
72	b-12	性的指向や性自認を理由に、解雇や内定取り消しをされたり、辞職を強要された。
73	b-13	パートナーが業務上の理由で死亡し、使用者に対して遺族補償の給付を申し込もうとしたが、遺族ではないことを理由に拒否された。
74	b-14	パートナーとの死別に際して、使用者に対して、死亡退職金の給付を申し込もうとしたが、遺族ではないことを理由に拒否された。
75	b-15	パートナーとの死別などに際して、使用者に対して、見舞金・慶弔金の支給を申し込もうとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。
76	b-16	パートナーやパートナーの親族との死別に際して、使用者に対して、慶弔休暇・忌引を申し込もうとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。
77	b-17	使用者に対して、パートナーと共に育てている子どもの育児休業・看護休暇を取得しようとしたが、法的な親ではなく、養育していると認められないことを理由に拒否された。
78	b-18	使用者に対して、パートナーやその父母の介護休業・介護休暇を取得しようとしたが、配偶者ではないことを理由に拒否された。
79	b-19	パートナーの子どもの育児を理由に残業を免除を申請したが、法的関係がないことを理由に認められなかった。

(b)就労		
80	b-20	使用者に対して、扶養手当・家族手当の給付を申し込もうとしたが、パートナーやその子どもが法的な配偶者や子でないことを理由に拒否された。
81	b-21	使用者に対して、パートナーと委託保健施設・保養所の共同利用を申し込もうとしたが、親族ではないことを理由に拒否されたり、割引料金の適用がなかったりした。
82	b-22	使用者に対して、パートナーとの寮・職員住宅の共同利用を申し込もうとしたが、親族ではないことを理由に拒否された。
83	b-23	使用者に対して、住宅資金の貸付を申し込もうとしたが、パートナーが親族ではないことを理由に拒否された。
84	b-24	パートナーの介護や連れ子の育児の負担が考慮されないまま、使用者から遠隔地への配転・出向を命じられた。
85	b-25	就職活動の際、面接で子どもを産む予定があるかどうかを尋ねられ、否定した途端、面接官の態度が否定的になった。
86	b-26	性別違和のため、就職活動の際に要求される男女分けを前提としたリクルートスーツが着用できず、就活が困難になったり、業種が限られたりした。
87	b-27	就職活動の際、履歴書の性別に現在生活している性別を記載した結果、「詐称だ」と言われた。
88	b-28	トランスジェンダーの学生が教職員を目指す際に、望む性別での教育実習の受け入れがなされなかった。
89	b-29	就職活動の際、JIS履歴書・エントリーシート・ハローワークの求職票へ性別の記載や写真の添付が要求されることから、就活が困難になったり、業種が限られたりした。
90	b-30	戸籍性とは別の容姿で就労しようとしたが、企業秩序維持を理由に自宅待機や戸籍性の容姿での就労を命じられ、応じなかったところ、懲戒・解雇された。
91	b-31	会社の更衣室・制服・社員寮・宿泊研修等での男女分けがあり、戸籍性でしか利用できなかった。
92	b-32	能力開発支援において、「男性」以外はキャリアに繋がるような研修をうけることができなかった。
93	b-33	職場の健康診断の際、人前で服を脱がなければならず、不快な思いをした。
94	b-34	職場の健康診断のデータ管理についての適切なプライバシーポリシーがなく、ホルモン治療の事実が総務部の職員に知られるなどして、アウティングにつながった。
95	b-35	職場に対し、パートナーを扶養家族として、給与からの所得税の控除額を低くしてもらおうとしたが、親族でないことを理由に拒否された。
96	b-36	性別違和があるにもかかわらず、戸籍性の姿を強制されたり、性自認の性別の服装を批難され、苦痛を感じた。
97	b-37	職場での昇進・昇格に結婚要件があったため、同性パートナーがいたのにもかかわらず、昇進・昇格できなかった。
98	b-38	男女間に賃金格差があるため、女性どうしのカップルとして経済的な困窮につながった。
99	b-39	法律上の結婚ができない／していないため、結婚をすすめられたり、結婚や出産をしていないと一人前ではないというような話をされる。

(b)就労		
100	b-40	使用者に対して、パートナーの健康診断・人間ドックの割引利用を申し込もうとしたが、親族ではないことを理由に拒否された。
101	b-41	配偶者・扶養者を対象としたキャリア形成、健康診断や財産形成等のライフプランについての、職場からの情報提供を、同性パートナーが受けることが出来なかった。
102	b-42	同性パートナーの存在を隠していたところ、たまたま超勤が多かっただけで、「プライベートがちゃんとしていないと早く帰ろうという気持ちが起こらないから、仕事の能率も上がらない」といわれた。
103	b-43	子どもの性的指向や性自認のあり方が職場に広まり、「育て方が悪い」「親の人間性を疑う」「親も当事者では」などあらぬ噂が広がり、ハラスメントとして申し立てたが取り扱ってもらえなかった。
104	b-44	「FTMは女じゃないからいいだろ」といいながら会社の同僚に胸を揉まれた。
105	b-45	「レズビアンは女が好きなんだろう」といわれ、同僚の社員から男性向けのポルノ雑誌を無理矢理みせられた。
106	b-46	就業後の飲み会で、酔った上司から、「お前はホモか？気持ち悪いな、もっと男っぽくしろ」と怒鳴られた。
107	b-47	パートナーとの死別の際に、ショックで休職したことでカミングアウトせざるを得なくなったが、周囲のいたわりがなく、うつ病を発症した。
108	b-48	同性パートナーの存在を隠していたところ、「家族がない人は楽でいいから」と言われ、仕事を押し付けられ、長時間労働を強いられた。
109	b-49	結婚や転籍などにより新戸籍が編制されても、戸籍の身分事項に性別変更を示す条文が記載され、性別変更がわかってしまうため、就職や転職等で不利に扱われた。
110	b-50	就業規則などで性的指向や性自認に関係する差別を禁止することが明確にされておらず、差別があったのにうやむやにされた。
111	b-51	職場で安心感が得られず、常に緊張感を強いられたため、メンタルに不調をきたし、強い孤独感を感じ、休職や辞職につながった。
112	b-52	就職活動の際、性的指向や性自認に関わる困難について、就活生の相談や支援を行う機関がなかった。
113	b-53	就職活動の際、性的指向や性自認にフレンドリーな職場を見極めるための指標がなかった。
114	b-54	職場に性的指向や性自認について知識がある相談窓口がなく、相談することができなかった。
115	b-55	性別適合手術を受ける際、職員に対する休暇手当や支援がなかった。
116	b-56	高齢者介護サービスを担う社会福祉施設職員、看護職員、訪問介護員、介護支援専門員、介護福祉士等に関して、性自認・性的指向に困難を抱えている人材を職員として養成・確保するための職場環境の整備がなく、従事できなかった。
117	b-57	職場の相談窓口に適切なプライバシーポリシーがなく、アウトティングされたり、不利益な取り扱いを受けたりするかもしれないとの不安から、必要な事実を打ち明けられなかった。

(b)就労		
118	b-58	性的指向や性自認で困難を抱える職員がいるという想定や配慮がなく、職員の自助のためのネットワークや支援がなかった。
119	b-59	キャリアセンター・地域若者サポートステーション・ハローワークなどの就労・自立支援機関の職員・相談員・ソーシャルワーカーに性的指向や性自認についての知識がなく、アウトティングなど二次被害に遭ったり、十分な支援を受けられなかったりした。
120	b-60	厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署の職員・相談員に性自認・性的指向についての知識がないため、アウトティングなど二次被害に遭ったり、十分な支援を受けられなかったりした上、適切な行政指導も行われなかった。
121	b-61	使用者に対する性の多様性に関する研修・講演会が乏しく、使用者に理解がなかった。
122	b-62	性別移行の準備や性別適合手術のための診断書作成のために、就業中に望みの性別で生活をするRLE(リアル・ライフ・エクスぺリエンス)の実施を申し出たが、使用者に拒否された。
123	b-63	将来への不安や職場での孤立など、セクシャリティについての悩みから自死した。遺族は遺書を読んで初めて本人の抱えていた悩みを知り、強い無力感や自責の念を感じてしまった。
124	b-64	仕事ばかりに打ち込んできた結果、退職時などのタイミングで、子どもはもちろん、パートナーもおらず、性的指向や性自認に関する困難も重なりたちまち孤立無援となり、生き甲斐も見失った。
125	b-65	職場の行動基準やサプライヤー基準の人権ポリシーに性的指向や性自認が明記されていないため、性的指向や性自認に関する人権侵害を甘受せざるをえなかった。
126	b-66	努力して海外赴任のチャンスを勝ち取ったが、同性パートナーを家族として会社に認めてもらえないため、赴任地に同行させられず、海外赴任を諦めた。