(ロ)　一般賃金水準が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望ましいこと。

(ハ)　労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げる場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第九条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。

ニ　送出事業主は、協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、当該協定について読替え後の労働者派遣法施行規則第二十五条の十一各号に掲げるいずれかの方法により周知を行うこと。また、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましいこと。

(七)　就業規則の作成等における送出労働者の過半数を代表する者

イ　送出労働者の過半数を代表する者（読替え後の労働者派遣法第三十条の六に規定する送出労働者の過半数を代表すると認められるものをいい、事業所に送出労働者の過半数で組織する労働組合がある場合における当該労働組合を除く。以下この(七)において同じ。）は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、(イ)に該当する者がいない事業所にあっては、(ロ)に該当する者とすること。

(イ)　労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

(ロ)　読替え後の労働者派遣法第三十条の六の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、送出事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

ロ　送出事業主は、労働者が送出労働者の過半数を代表する者であること若しくは送出労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は送出労働者の過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。

ハ　送出事業主は、送出労働者の過半数を代表する者が読替え後の労働者派遣法第三十条の六の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこと。当該配慮としては、例えば、送出労働者の過半数を代表する者が送出労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供を行うこと等が考えられること。

　また、送出労働者が異なる受入事業主に送り出されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、送出労働者の過半数を代表する者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、送出労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。

(八)　送出事業主がその雇用する協定対象送出労働者に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象送出労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、受入事業主に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。

（新設）

(五)　送出事業主がその雇用する協定対象送出労働者（読替え後の労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象送出労働者をいう。以下同じ。）に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象送出労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、受入事業主に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。