（労働者派遣法第三十条の四第一項に規定する労働者の過半数を代表する者をいう。ロにおいて同じ。）が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、労働者派遣法第三十条の三の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。

ロ　派遣元事業主が、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号。以下「労働者派遣法施行規則」という。）第二十五条の六第三項の規定により、労働者の過半数を代表する者が協定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うに当たっては、当該配慮として、例えば、労働者の過半数を代表する者が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（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）ハにおいて同じ。）を行うこと等が考えられること。

また、派遣労働者が異なる派遣先に派遣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、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、派遣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。

ハ　派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）の待遇の改善を進める観点から、労働者派遣法第三十条の四第一項第二号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、次の事項に留意すること。

(イ)　労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額（ロ)において「一般賃金水準」という。）を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること。

(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　派遣元事業主は、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。

(九)　就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者

イ　派遣労働者の過半数を代表する者（労働者派遣法第三十条の六に規定する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものをいい、事業所に派遣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(九)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

（新設）