

独立行政法人日本学生支援機構

平成16年細則第2号

最近改正 令和7年細則第4号

職員の育児休業等に関する細則を次のように定める。

平成16年4月1日

独立行政法人日本学生支援機構

理事長 北原保雄

職員の育児休業等に関する細則

第1章 総則

(総則)

第1条 職員就業規則（独立行政法人日本学生支援機構平成16年規程第14号。以下「就業規則」という。）第26条に定める職員の育児休業等及び非常勤職員就業規則（独立行政法人日本学生支援機構平成16年規程第45号）第20条の6に定める非常勤職員の育児休業等については、この細則の定めるところによる。

2 育児休業等につき、この細則に定めのない事項については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）その他の関係法令に定めるところによる。

第2章 育児休業

第1節 内容及び手続き

(対象者)

第2条 職員は、当該職員の子を養育するため、当該子が3歳に達する日（非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員にあっては、当該子が2歳に達する日）まで、この章の定める手続に従って育児休業をすることができる。ただし、次の各号に掲げる者を除く。

- (1) 1週間の勤務日が2日以下とされている職員
- (2) 非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員のうち、その養育する子が1歳に達する日から起算して1年以内に雇用期間又は任期（以下「任期等」という。）が満了し、かつ、引き続き雇用されないことが明らかである職員
- (3) 育児休業の申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員（休業の申出）

第3条 職員は、育児休業をしようとするときは、原則として育児休業を開始しようとする日の1月前までに、育児休業申出書に必要事項を記入し、理事長に提出しなければならない。

2 職員は、前項の育児休業申出書を提出するときは、子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付しなければならない。ただし、その任期等の末日

を育児休業の末日とする育児休業をしている非常勤職員又は期間を定めて雇用される職員が、当該育児休業に係る子について、当該雇用期間満了後に引き続き採用され、又は任期が更新されることに伴い、当該任期等の末日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業の申出をする場合にあっては、この限りでない。

- 3 理事長は、前条各号のいずれかに掲げる職員から育児休業申出書が提出されたときは、育児休業取得不能通知書を当該職員に交付するものとする。
- 4 休業申出に係る子がその休業申出がされた後に出生したときは、当該休業申出をした職員は、速やかに、育児休業に係る子の出生報告書に必要事項を記入し、出生を証明する書類を添付して理事長に提出しなければならない。
- 5 育児休業は、同一の子について、2回まで申出をすることができる。ただし、次に掲げる場合にあっては、2回を超えて育児休業の申出をすることができる。
 - (1) 育児休業期間（第9条に規定する育児休業期間をいう。以下この項において同じ。）が産前産後休業期間が始まったことにより終了した場合であって、新たに生まれた子が産前産後休業期間中又は新たに生まれた子の育児休業期間が終了する日までに、新たに生まれたすべての子が次のいずれかに該当するに至ったとき
イ 死亡したとき。
ロ 養子になったことその他の事情により職員と同居しないこととなったとき。
 - (2) 新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、その新期間が終了する日までに、その新期間の育児休業に係る子のすべてが前号のイ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。
 - (3) 子の出生の日から57日間の期間内に、職員（当該期間内に当該休業により勤務しなかった職員を除く。）が当該子に係る最初の育児休業をしたとき。

（育児休業開始予定日の決定）

第4条 理事長は前条第3項に該当する場合を除き、育児休業を申し出た職員に育児休業開始予定日指定書を交付するものとする。

- 2 申し出られた育児休業の休業開始予定日が育児休業申出書の提出日の翌日から起算して1月を経過する日（以下この項において「1月経過日」という。）より前の日であるときは、理事長は、休業開始予定日とされた日（その日が休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに育児休業開始予定日指定書をもって、申し出られた休業開始予定日と1月経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。ただし、育児休業申出書の提出日前に、次に掲げる事由が生じた場合には、育児休業申出書の提出日とその翌日から1週間を経過する日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定するものとする。
 - (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
 - (2) 配偶者の死亡
 - (3) 配偶者が負傷又は疾病により休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 配偶者が休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

(育児休業開始予定日の変更)

第5条 育児休業をすることとなった職員は、当該休業開始予定日（前条第2項の規定により指定があった場合は、当該指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに同項各号に掲げる事由が生じた場合に、休業開始予定日を変更しようとするときは、育児休業開始予定日変更申出書を理事長に提出しなければならない。この場合、変更しようとする休業開始予定日は、当初の休業開始予定日よりも前の日でなければならない。ただし、理事長が特に認めた場合は、この限りでない。

2 前項の育児休業開始予定日変更申出書の提出は、一の育児休業について1回に限るものとする。

3 理事長は、第1項の規定による職員からの申出があった場合は、再度育児休業開始予定日指定書を交付するものとする。ただし、その申し出られた休業開始予定日が育児休業開始予定日変更申出書の提出日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）の前の日であるときは、理事長は、変更後の休業開始予定日として申し出られた日（変更後の休業開始予定日として申し出られた日が育児休業開始予定日変更申出書の提出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、再度育児休業開始予定日指定書をもって、申し出られた休業開始予定日と期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日（前条第2項の規定による理事長の指定があった場合にあっては、当該理事長の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日。）までの間のいずれかの日を当該職員に係る新たな休業開始日として指定することができる。

(育児休業終了予定日の変更)

第6条 休業申出をした職員は、育児休業申出書に記載した休業終了予定日を変更しようとするときは、申し出た休業終了予定日又は繰り上げようとする休業終了予定日の1月前の日までに育児休業終了予定日変更申出書を理事長に提出しなければならない。

2 育児休業終了予定日変更申出書の提出は、一の育児休業について特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。

(育児休業申出の撤回)

第7条 休業申出をした職員は、申し出た休業開始予定日（第4条第2項又は第5条第3項ただし書の規定による理事長の指定があった場合にはその指定した日、同項の規定により休業開始予定日に変更された場合には変更後の休業開始予定日とする。次条及び第9条第1項において同じ。）の前日までに、育児休業申出撤回書を理事長に提出し、育児休業の申出を撤回することができる。

2 前項の規定により休業申出を撤回した職員は、当該休業申出に係る子については、次に掲げる特別の事由が生じた場合を除き、第2条本文の規定にかかわらず、休業申出をすることができないものとする。

- (1) 配偶者の死亡
- (2) 配偶者が負傷、疾病又は精神若しくは身体の傷害により休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

(育児休業申出の消滅)

第8条 育児休業申出書が提出された後休業開始予定日とされた日の前日までに次に掲げる事由が生じた場合には、当該育児休業申出書は、提出されなかったものとみなす。この場合において、当該育児休業申出書を提出した職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を理事長に提出しなければならないものとする。

- (1) 休業申出に係る子の死亡
- (2) 休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- (3) 休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該休業申出をした職員と当該子が同居しないこととなったこと。
- (4) 休業申出をした職員が、負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により、当該休業申出に係る子が3歳（非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員にあっては、当該子が1歳（ただし、当該子が1歳に達する日において、非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員又はその配偶者が現に育児休業をしている場合であって、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合にあつては、1歳6ヶ月）に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

2 理事長は、前項の規定により育児休業事情変更届を提出した職員に対して、育児休業申出消滅通知書を交付するものとする。

(育児休業期間)

第9条 休業申出をした職員が育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日（第6条第1項の規定により当該休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の休業終了予定日とされた日。以下同じ。）までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

- (1) 前条第1項各号に掲げる事由が生じたこと。
- (2) 休業終了予定日の前日までに当該休業申出に係る子が3歳（非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員にあっては、当該子が1歳（ただし、当該子が1歳に達する日において、非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員又はその配偶者が現に育児休業をしている場合であつて、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合にあつては、1歳6ヶ月）に達したこと。
- (3) 休業終了予定日までに休業申出をした職員について産前産後の休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第1項後段及び第2項の規定は前項第1号に掲げる事情が生じた場合につい

て準用する。この場合において、前条第2項中「育児休業申出消滅通知書」とあるのは「育児休業期間終了通知書」と読み替えるものとする。

第2節 育児休業に係る労働条件等

(育児休業者等の給与等)

第10条 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業等に係る職員の給与については、次の各号の定めるところによる。

(1) 第2条の規定により育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

(2) 常勤職員及び期間を定めて雇用される職員が、第22条第1項の規定により勤務時間の短縮の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、職員給与規程（平成16年規程第4号。以下「給与規程」という。）第35条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(3) 非常勤職員（第2条第1号に掲げる職員を除き、1日の勤務時間が6時間15分以上の勤務日があるものに限る。）が、第22条第1項の規定により勤務時間の短縮の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない時間については、給与を支給しない。

3 育児休業をした職員が職務に復帰したときは、当該育児休業をした期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、職務に復帰した日及び職務に復帰した日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に別に定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号俸又は俸給月額を調整することができる。

4 給与規程第40条第1項及び第41条第1項に定める基準日において、育児休業をしている職員（ただし、それぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、期末手当及び勤勉手当の算定期間において勤務した期間がある職員を除く。）には、期末手当及び勤勉手当を支給しない。

5 育児休業をした職員の期末手当の額の算定に当たっては、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を在職期間として取り扱うことができる。

6 寒冷地手当の支給等については、育児休業を開始した職員は退職の例に準じ、育児休業が終了した職員は採用の例に準じて行うものとする。

7 育児休業をした職員の退職手当の算定の基礎となる在職期間の取扱いについては、別に定める。

(労働条件等の告知)

第11条 理事長は、休業申出をした職員に係る前条に規定する事項の取扱いを、休業申出があった後速やかに当該職員に育児休業に関する労働条件告知書をもって通知する。

第3章 出生時育児休業

第1節 内容及び手続

(対象者)

第12条 職員は、当該職員の子を養育するため、この章の定める手続に従って出生時育児休業（子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。以下この条において同じ。）の期間内にする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、次の各号に掲げる者を除く。

- (1) 1週間の勤務日が2日以下とされている職員
- (2) 出生時育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(出生時育児休業の申出)

第13条 職員は、出生時育児休業をしようとするときは、原則として出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書に必要事項を記入し、理事長に提出しなければならない。

- 2 職員は、前項の出生時育児休業申出書を提出するときは、子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付しなければならない。ただし、その任期等の末日を出生時育児休業の末日とする出生時育児休業をしている非常勤職員又は期間を定めて雇用される職員が、当該出生時育児休業に係る子について、当該雇用期間満了後に引き続き採用され、又は任期が更新されることに伴い、当該任期等の末日の翌日を出生時育児休業の期間の初日とする出生時育児休業の申出をする場合にあっては、この限りでない。
- 3 理事長は、前条各号のいずれかに掲げる職員から出生時育児休業申出書が提出されたときは、出生時育児休業取得不能通知書を当該職員に交付するものとする。
- 4 休業申出に係る子とその休業申出がされた後に出生したときは、当該休業申出をした職員は、速やかに、出生時育児休業に係る子の出生報告書に必要事項を記入し、出生を証明する書類を添付して理事長に提出しなければならない。
- 5 出生時育児休業は同一の子について2回に分割できることとし、一度にまとめて申し出ることとする。まとめて申し出なかった場合、機構は後の申出を拒むことができるものとする。

(出生時育児休業開始予定日の決定)

第14条 理事長は、前条第3項に該当する場合を除き、出生時育児休業を申し出た職員に出生時育児休業開始予定日指定書を交付するものとする。

(出生時育児休業開始予定日の変更)

第15条 出生時育児休業をすることとなった職員は、当該休業開始予定日の前日までに出産予定日前に子が出生した場合に、出生時育児休業開始予定日を変更しようとするときは、出生時育児休業開始予定日変更申出書を理事長に提出しなければならない。この場合、変更しようとする出生時育児休業開始予定日は、当初の出生時育児休業開始予定日よりも前の日でなければならない。ただし、理事長が特に認めた場合は、この限りでない。

- 2 前項の出生時育児休業開始予定日変更申出書の提出は、一の出生時育児休業について

1 回に限るものとする。

- 3 理事長は、第1項の規定による職員からの申出があった場合は、再度出生時育児休業開始予定日指定書を交付するものとする。

(出生時育児休業終了予定日の変更)

第16条 休業申出をした職員は、出生時育児休業申出書に記載した休業終了予定日を変更しようとするときは、申し出た休業終了予定日の原則として2週間前の日までに出生時育児休業終了予定日変更申出書を理事長に提出しなければならない。

- 2 出生時育児休業終了予定日変更申出書の提出は、一の出生時育児休業について特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。

(出生時育児休業申出の撤回)

第17条 休業申出をした職員は、申し出た出生時育児休業の休業開始予定日(第15条第1項の規定により出生時育児休業の休業開始予定日に変更された場合には変更後の休業開始予定日とする。以下同じ。)の前日までに、出生時育児休業申出撤回書を理事長に提出し、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により休業申出を撤回した職員は、第13条第5項の規定の適用については、当該申出に係る出生時育児休業をしたものとみなす。

(出生時育児休業申出の消滅)

第18条 出生時育児休業申出書が提出された後休業開始予定日とされた日の前日までに次に掲げる事由が生じた場合には、当該出生時育児休業申出書は、提出されなかったものとみなす。この場合において、当該出生時育児休業申出書を提出した職員は、遅滞なく、出生時育児休業事情変更届を理事長に提出しなければならないものとする。

- (1) 休業申出に係る子の死亡
- (2) 休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消し
- (3) 休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該休業申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

- 2 理事長は、前項の規定により出生時育児休業事情変更届を提出した職員に対して、出生時育児休業申出消滅通知書を交付するものとする。

(出生時育児休業期間)

第19条 休業申出をした職員が出生時育児休業をすることができる期間(以下「出生時育児休業期間」という。)は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日(第16条第1項の規定により当該休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の休業終了予定日とされた日。以下同じ。)までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第2号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

- (1) 前条第1項各号に掲げる事由が生じたこと。
- (2) 休業終了予定日までに休業申出をした職員について産前産後の休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。
- (3) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに出生時育児休業申出に係る子の

出生の日（出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数が28日に達したこと。

- 3 前条第1項後段及び第2項の規定は前項第1号に掲げる事情が生じた場合について準用する。この場合において、前条第2項中「出生時育児休業申出消滅通知書」とあるのは「出生時育児休業期間終了通知書」と読み替えるものとする。

第2節 出生時育児休業に係る労働条件等

（出生時育児休業者の給与等）

第20条 出生時育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 2 第12条の規定により出生時育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

- 3 出生時育児休業をした職員が職務に復帰したときは、当該出生時育児休業をした期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、職務に復帰した日及び職務に復帰した日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に別に定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号俸又は俸給月額を調整することができる。

- 4 給与規程第40条第1項及び第41条第1項に定める基準日において、出生時育児休業をしている職員（ただし、それぞれの基準日に出生時育児休業をしている職員のうち、期末手当及び勤勉手当の算定期間において勤務した期間がある職員を除く。）には、期末手当及び勤勉手当を支給しない。

- 5 出生時育児休業をした職員の期末手当の額の算定に当たっては、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を在職期間として取り扱うことができる。

- 6 寒冷地手当の支給等については、出生時育児休業を開始した職員は退職の例に準じ、育児休業が終了した職員は採用の例に準じて行うものとする。

- 7 出生時育児休業をした職員の退職手当の算定の基礎となる在職期間の取扱いについては、別に定める。

（労働条件等の告知）

第21条 理事長は、休業申出をした職員に係る前条に規定する事項の取扱いを、休業申出があった後速やかに当該職員に出生時育児休業に関する労働条件告知書をもって通知する。

第4章 育児休業不取得者に対する措置

（育児休業不取得者に対する勤務時間の短縮措置）

第22条 3歳未満の子を養育する職員（第2条第1号に掲げる職員を除き、非常勤職員にあっては、1日の勤務時間が6時間を超える勤務日があるものに限る。以下この条において同じ。）であって、育児休業をしない者又は育児休業をした者であって当該育児休業に係る子が3歳に達しない場合の当該者が申し出た場合には、勤務時間の短縮措置（以下「部分休業」という。）を受けることができる。

- 2 前項による部分休業は、子が3歳に達するまでの間、正規の勤務時間の初め又は

終わりにおいて、1日を通じて2時間（非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員にあっては、1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間。以下この項において同じ。）（就業規則第20条第1項又は非常勤職員就業規則第19条第2項に規定する保育時間（生後1年に達しない子を育てる職員がその子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に取得する1日2回それぞれ30分以内の時間をいう。）を取得する職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間）を超えない範囲内で、30分を単位として行うものとする。

3 職員は、第1項の申出をしようとするときは、部分休業申出書に必要事項を記入し、子の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して理事長に提出しなければならない。

4 理事長は、前項の申出を承認しようとするときは、当該職員に部分休業承認書を交付するものとする。

5 第8条第1項（後段を除く。）及び第9条第2項の規定は、部分休業について準用する。この場合において、第8条第1項第4号及び第9条第2項第2号中「3歳（非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員にあっては、当該子が1歳（ただし、当該子が1歳に達する日において、非常勤職員及び期間を定めて雇用される職員又はその配偶者が現に育児休業をしている場合であって、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合にあっては、1歳6ヶ月））」とあるのは、「3歳」と読み替えるものとし、職員は、遅滞なく、部分休業事情変更届を理事長に提出しなければならない。

6 理事長は、前項の規定により部分休業事情変更届を提出した職員に対して、部分休業申出消滅通知書又は部分休業終了通知書を交付するものとする。

第5章 育児のための所定外勤務、時間外勤務、深夜勤務の制限

（所定外勤務の制限）

第23条 3歳未満の子を養育する職員（第2条第1号及び第4号に掲げる職員を除き、非常勤職員にあっては、1日の勤務時間が6時間を超える勤務日があるものに限る。）が当該子を養育するために所定外勤務の制限を請求した場合には、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて勤務することを要しない。

（時間外勤務の制限）

第24条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合には、就業規則第13条及び非常勤職員就業規則第14条の規定にかかわらず、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて就業規則第9条及び非常勤職員就業規則第9条に規定する勤務時間以外に勤務することを要しない。

（深夜勤務の制限）

第25条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子を養育するために深夜（22時から翌日の5時までをいう。以下同じ。）勤務の制限を請求した場合には、就業規則第13条及び非常勤職員就業規則第14条の規定にかかわらず、業務の

正常な運営に支障がある場合を除き、深夜に勤務することを要しない。ただし、深夜において当該子を保育することのできる次の各号のいずれにも該当する満16歳以上の同居の家族がいる者は除く。

- (1) 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であること
- (2) 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること
- (3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること

第6章 補則

（補則）

第26条 その他、この細則の施行に関し必要な事項は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の定めるところによる。

附 則

（施行期日）

この細則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（独立行政法人日本学生支援機構平成17年細則第8号）

この細則は、平成17年5月30日から施行する。

附 則（独立行政法人日本学生支援機構平成18年規程第2号） 抄

（施行期日）

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（独立行政法人日本学生支援機構平成21年細則第12号）

（施行期日）

この細則は、平成21年5月11日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則（独立行政法人日本学生支援機構平成22年細則第6号）

この細則は、平成22年7月13日から施行し、平成22年6月30日から適用する。

附 則（独立行政法人日本学生支援機構平成23年細則第13号）

この細則は、平成23年11月1日から施行し、改正後の第1条から第3条まで、第4条第1項、第8条第1項第4号及び第9条第2項第2号の規定は、平成23年4月1日から適用する。

附 則（独立行政法人日本学生支援機構平成25年細則第5号）

この細則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（独立行政法人日本学生支援機構平成26年細則第10号）

この細則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（独立行政法人日本学生支援機構令和7年細則第4号）

この細則は、令和7年3月18日から施行する。