【表紙】

【提出書類】	有価証券報告書の訂正報告書
【根拠条文】	金融商品取引法第24条の２第１項
【提出先】	関東財務局長
【提出日】	2026年11月10日
【事業年度】	第11期（自　2022年７月１日　至　2023年６月30日）
【会社名】	株式会社メルカリ
【英訳名】	Mercari, Inc.
【代表者の役職氏名】	代表執行役 CEO（社長）　　山田　進太郎
【本店の所在の場所】	東京都港区六本木六丁目10番１号　六本木ヒルズ森タワー
【電話番号】	03 （6804） 6907
【事務連絡者氏名】	執行役 SVP of Corporate 兼 CFO　　江田　清香
【最寄りの連絡場所】	東京都港区六本木六丁目10番１号　六本木ヒルズ森タワー
【電話番号】	03 （6804） 6907
【事務連絡者氏名】	執行役 SVP of Corporate 兼 CFO　　江田　清香
【縦覧に供する場所】	株式会社東京証券取引所 （東京都中央区日本橋兜町２番１号）

1【有価証券報告書の訂正報告書の提出理由】

2023年９月28日に提出いたしました第11期（自　2022年７月１日　至　2023年６月30日）有価証券報告書の記載事項の一部に誤りがありましたので、これを訂正するため有価証券報告書の訂正報告書を提出するものであります。

2【訂正事項】

第一部　企業情報
　第１　企業の概況
　　５　従業員の状況
　　(4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業等取得率及び労働者の男女の賃金の差異
　第２　事業の状況
　　２　サステナビリティに関する考え方及び取組
　　３．人的資本・多様性に対する取り組み
　　(2) 指標と目標

3【訂正箇所】

訂正箇所は＿＿＿を付して表示しております。

第一部【企業情報】

第１【企業の概況】

５【従業員の状況】

（４）管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業等取得率及び労働者の男女の賃金の差異

（訂正前）

提出会社

管理職に占める女性労働者の割合（%）（注）１	男性労働者の育児休業等取得率（%）（注）２	労働者の男女の賃金の差異（%）（注）３
20.4	91.4	37.5

（注）１．２．（省略）

３．正規雇用労働者のみを対象に算出したものであります。子会社への出向者が含まれます。

対象期間：2023年６月期（2022年７月１日から2023年６月30日まで）

賃金：基本給、賞与、残業手当等を含み、上場前ストックオプション、持株会奨励金、通勤手当などを除きます。

正規雇用労働者：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」における「男女の賃金の差異」の算出の原則に適合しております。

また、主にグレード分布に起因していることが判明し、重回帰分析により「説明できない格差」を分析したところ、約７%存在することがわかりました。さらに、賃金格差の要因分析を行なった結果、有意に影響している要素のほとんどは、入社時年収の男女差であることが判明しました（入社時点で「説明できない格差」が約９%存在しています）。上記の分析結果を踏まえ、以下の施策を実施しました。

・重回帰分析を使用した説明できない男女賃金格差の定期モニタリングを開始

・特定された説明できない格差に対して2023年８月に報酬是正措置を実施し、７%から2.5%まで縮小

詳細につきましては、「FY2023.6 Impact Report」にて開示しております。

４．（省略）

（訂正後）

提出会社

管理職に占める女性労働者の割合（%）（注）１	男性労働者の育児休業等取得率（%）（注）２	労働者の男女の賃金の差異（%）（注）３		
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
20.4	91.4	59.58	62.54	29.66

（注）１．２．（省略）

３．提出会社で雇用している労働者（子会社への出向者を含む）を対象に算出したものであります。

対象期間：2023年６月期（2022年７月１日から2023年６月30日まで）

賃金：基本給、賞与、残業手当等を含み、上場前ストックオプション、持株会奨励金、通勤手当などを除きます。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものであり、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（%）で示しております。なお、パート・有期労働者には執行役員を含めて算出しております。

正規雇用労働者については、主にグレード分布に起因していることが判明し、重回帰分析により「説明できない格差」を分析したところ、約７%存在することがわかりました。さらに、賃金格差の要因分析を行なった結果、有意に影響している要素のほとんどは、入社時年収の男女差であることが判明しました（入社時点で「説明できない格差」が約９%存在しています）。上記の分析結果を踏まえ、以下の施策を実施しました。

・重回帰分析を使用した説明できない男女賃金格差の定期モニタリングを開始

・特定された説明できない格差に対して2023年８月に報酬是正措置を実施し、７%から2.5%まで縮小

詳細につきましては、「FY2023.6 Impact Report」にて開示しております。

４．（省略）

第２【事業の状況】

２【サステナビリティに関する考え方及び取組】

３．人的資本・多様性に対する取り組み

（２）指標と目標

（訂正前）

（前略）

基本情報	連結社員数（注）	2,101人
	年齢層	20代：22.2% / 30代：57.1% / 40代：18.3% / 50代：2.2% （平均年齢：35.7歳）
	平均年間給与	10,357,750円

多様性に関する情報	全社員に占める女性の割合	32.9%
	取締役に占める女性の割合	30%
	管理職に占める女性社員の割合	20.4%
	正社員における男女間の賃金差異	37.5%
	男女間の賃金差異における「説明のできない」格差	７％
	全社員に占めるエンジニア職社員の割合	全体：36.3% （うち男性：89.4%　女性：10.6%） （外国籍：53.8%）
	東京オフィスで働く社員の国籍数	約50ヶ国
	全社員に占める外国籍の社員の割合	25.7%
育児休業・有給休暇に関する情報	年次有給休暇の取得率	85%
	男性の育児休業等の取得割合	91.4%
	男性の育児休業等の取得平均日数	80.5日
	育児休暇後、12ヶ月経過時点の定着率（男女別）	83.3% （男性：31人　男性定着率：83.8%） （女性：14人　女性定着率：82.4%）

上記の情報は、株式会社メルカリが対象

（注）株式会社メルカリ、株式会社ソウゾウ、株式会社メルペイ、株式会社メルコイン、株式会社鹿島アントラーズ・エフ・シー、Mercari, Inc. (US)、Mercari Software Technologies India Private Limitedを含む。

（中略）

<男女間賃金格差の是正アクションについて>

メルカリでは、組織内の男性と女性の平均賃金の差のみを示す「男女間の賃金格差」のほか、より状況を正確に把握するために、役割・等級や職種などによる差に起因しない「説明できない格差」（「unexplained pay gap」）も算出しています。

①調査の結果、男女間賃金格差は37.5%で、重点回帰分析を行った結果「説明できない格差」は７％でした。

（後略）

（訂正後）

（前略）

基本情報	連結社員数（注）1	2,101人
	年齢層	20代：22.2% / 30代：57.1% / 40代：18.3% / 50代：2.2% （平均年齢：35.7歳）
	平均年間給与	10,357,750円

多様性に関する情報	全社員に占める女性の割合	32.9%
	取締役に占める女性の割合	30%
	管理職に占める女性社員の割合	20.4%
	正社員における男女の賃金の差異（注）2	62.5%
	男女間の賃金差異における「説明のできない」格差	７％
	全社員に占めるエンジニア職社員の割合	全体：36.3% （うち男性：89.4%　女性：10.6%） （外国籍：53.8%）
	東京オフィスで働く社員の国籍数	約50ヶ国
	全社員に占める外国籍の社員の割合	25.7%
育児休業・有給休暇に関する情報	年次有給休暇の取得率	85%
	男性の育児休業等の取得割合	91.4%
	男性の育児休業等の取得平均日数	80.5日
	育児休暇後、12ヶ月経過時点の定着率（男女別）	83.3% （男性：31人　男性定着率：83.8%） （女性：14人　女性定着率：82.4%）

上記の情報は、株式会社メルカリが対象

（注）1．株式会社メルカリ、株式会社ソウゾウ、株式会社メルペイ、株式会社メルコイン、株式会社鹿島アントラーズ・エフ・シー、Mercari, Inc. (US)、Mercari Software Technologies India Private Limited を含む。

2．「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものであり、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（%）で示しております。

（中略）

<男女間賃金格差の是正アクションについて>

メルカリでは、組織内の男性と女性の平均賃金の差のみを示す「男女間の賃金格差」のほか、より状況を正確に把握するために、役割・等級や職種などによる差に起因しない「説明できない格差」（「unexplained pay gap」）も算出しています。

①調査の結果、正社員における男女の賃金の差異は62.5%で、重点回帰分析を行った結果「説明できない格差」は７％でした。

（後略）