【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14期（自　2025年7月1日　至　2026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】

2026年9月17日に提出いたしました第14期（自　2025年7月1日　至　2026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（人材の多様性を含む）に関する考え方及び取り組み
(3) 人的資本経営に関する指標
第4　提出会社の状況
5　従業員の状況等
(2) 従業員の状況
④　管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の額の差異

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（人材の多様性を含む）に関する考え方及び取り組み

（3）人的資本経営に関する指標

（訂正前）

（前略）

多様性に関する情報

全社員に占める女性の割合 （注）2	33.8%	31.6%
取締役に占める女性の割合	58.3%	58.3%
管理職に占める女性社員の割合 （注）2（注）3	26.0%	25.2%
正社員における男女間の賃金差異 （注）2	30.6%	28.6%
男女間の賃金差異における「説明のできない格差」（注）2	1.4%	有意差なし
全社員に占めるエンジニア職社員の割合	全体：38.1% （うち男性：87.6％　女性：12.4%）（外国籍：58.5%）	42.2% （うち男性：88.2％　女性：11.8%）（外国籍：57.7%）
東京オフィスで働く社員の国籍数	53ヶ国	52ヶ国
全社員に占める外国籍の社員の割合	29.7%	32.0%

（中略）

（注）１．～２．（省略）

（注）３．「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す。2026年4月の法改正により開示対象が拡大したことを受け、当事業年度より開示対象を「提出会社」から「子会社への出向者を含む株式会社メルカリ雇用」へ拡大しています。

（参考）当事業年度における「提出会社」の管理職に占める女性労働者の割合：26.1%

（後略）

（訂正後）

（前略）

多様性に関する情報

全社員に占める女性の割合（注）2	33.8%	31.6%
取締役に占める女性の割合	58.3%	58.3%
管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合（注）2（注）3	26.0%	25.2%
正社員における男女の賃金の差異（注）2（注）4	69.4%	71.4%
男女間の賃金差異における「説明のできない格差」（注）2	1.4%	有意差なし
全社員に占めるエンジニア職社員の割合	全体：38.1% （うち男性：87.6％　女性：12.4%）（外国籍：58.5%）	42.2% （うち男性：88.2％　女性：11.8%）（外国籍：57.7%）
東京オフィスで働く社員の国籍数	53ヶ国	52ヶ国
全社員に占める外国籍の社員の割合	29.7%	32.0%

（中略）

（注）１．～２．（省略）

（注）３．「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す。2026年4月の法改正により開示対象が拡大したことを受け、当事業年度より開示対象を「提出会社」から「子会社への出向者を含む株式会社メルカリ雇用」へ拡大しています。

（参考）当事業年度における「提出会社」の管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合：26.1%

（注）４．「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。

（後略）

第4【提出会社の状況】

5【従業員の状況等】

(2)【従業員の状況】

④管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の額の差異

（訂正前）

提出会社

当事業年度					
管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合（%）（注）1	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		
	男性	女性	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
25.2	86.4	96.8	29.26	28.57	31.35

（注）1.2.（省略）

3. 対象期間：2026年6月期（2025年7月1日から2026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」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。

4. 5. （省略）

（訂正後）

提出会社

当事業年度					
管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合（%）（注）1	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		
	男性	女性	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
25.2	86.4	96.8	69.13	71.43	35.24

（注）1.2.（省略）

3. 対象期間：2026年6月期（2025年7月1日から2026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。

4. 5. （省略）