



Title	特定技能外国人は自由に転職できるのか：登録支援機関の認識を手がかりに
Author(s)	王, 滢鵬
Citation	言語文化共同研究プロジェクト. 2025, 2024, p. 17-26
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/102290
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

特定技能外国人は自由に転職できるのか — 登録支援機関の認識を手がかりに —

王 滢鵬

1. 研究背景と目的

2018 年 12 月、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が第 197 回臨時国会で可決され、特定技能制度が創設された。これにより、「特定技能 1 号」と「特定技能 2 号」という二つの在留資格が導入された。本制度では、技能実習を 3 年間修了した外国人労働者には移行に関する優遇措置が設けられているため、実質的には技能実習制度を基盤とした制度であるという指摘がある（旗手 2019）。しかし、技能実習制度において認められていなかった自発的な転職の制限が緩和されており、特定技能外国人は制度上、自身の都合によりいつでも転職することができるようになった。入管法改正に際しての法案審議では、政府は本制度を移民政策とは位置づけない立場を堅持しつつも、転職の可能性といった特徴を積極的に打ち出してきた。

特定技能制度においては、特定技能外国人に対する支援を自ら実施できない受入れ企業に対し、その支援業務の一部または全部を登録支援機関に委託することが認められている。現在、登録支援機関の数は 7,692 であり、登録支援機関を利用している受け入れ企業の割合は約 84.4% である（出入国在留管理庁 2023）。つまり、多くの受け入れ企業が支援事業を委託していると言える。

特定技能制度においては、転職が認められていることが特定技能外国人の正当な権利の保護に資するものと考えられる。ところが、登録支援機関は特定技能外国人と日常的に接触し、支援を行う立場にあるが、そうした登録支援機関が外国人の転職についてどのような認識を有しているのかについては、これまで十分に明らかにされていない。そこで本研究では、登録支援機関の職員に対するインタビュー調査を通じて、彼らが抱く特定技能外国人の転職に関する認識を明らかにすることを目的とする。

2. 先行研究

特定技能制度における転職に関する先行研究は、現時点では依然として少数にとどまっており、主に斎藤（2019）、旗手（2019）と王（2024）の研究が挙げられる。

斎藤（2019）は、特定技能制度における転職の自由に関する制約について論じており、制度上は転職の自由が認められているものの、実際には多くの制限が存在することを指摘している。たとえば、技能実習 2 号を修了した実習生が特定技能 1 号の資格を得るためには、受入れ企業

との良好な関係を維持する必要がある、その評価によって技能水準が左右されるため、企業による不当な行為を告発したり、正当な権利を主張することが困難になる。また、異なる業種で特定技能1号として就労する場合には試験の受験が求められるが、技能実習期間中にその試験を受けることは認められておらず、結果としてビザ発給までに時間を要し、円滑な就労開始が妨げられる可能性がある。さらに、受入れ企業及び登録支援機関には転職支援の義務が課されているが、その規定が不十分である点も問題視されている。加えて、業界団体が外国人労働者の「引き抜き」を禁止している一方で、その基準は不明確であり、結果として特定の業界団体に所属する企業間に限って就労が許容されるような、転職の自由を制限する構造が形成されている。総じて、特定技能制度における転職の自由は形式的には保障されているものの、実際には職業選択・転職・退職に関する自己決定権が事実上制約されている状況にある。

旗手（2019）は、特定技能制度の問題点を以下の7点に整理している。すなわち、①悪質な仲介業者の排除が困難であること、②低賃金労働の是正が困難であること、③転職の自由が実現しにくいこと、④強制帰国の発生の可能性があること、⑤技能実習制度との制度的整合性に欠けること、⑥家族の帯同が特定技能2号に限られていること、⑦日本語学習の機会保障が不十分であること、である。この中でも転職に関する問題は重要な項目の一つとして挙げられており、旗手は、転職の容認は人権保護の観点から望ましいとしながらも、その自由が形骸化しないためには、公的機関が特定技能に特化した求人情報の収集を行い、かつ多言語による情報提供を実施する必要があると主張している。

王（2024）は特定技能制度における自発的転職をめぐって、転職の経験がある、または転職の希望がある特定技能1号外国人9名を対象にインタビューを実施し、転職の理由、転職の過程、及び転職ができなかった原因を調査した。転職の理由を調査した結果、多くの特定技能1号外国人が給料や待遇に不満を抱いているために転職を決意していることが判明した。転職の過程、及び転職ができなかった原因を調査した結果から、転職が順調に進んだケースもあれば、受入れ企業との契約上の問題、人材紹介業者への費用の負担や退職証明書の発行上の問題など、多くの困難に直面するケースも少なくないことが明確となった。

以上のように、特定技能制度における自発的な転職の困難さについては先行研究において指摘されている。しかしながら、これらの研究には、登録支援機関に焦点を当てるものではない。本研究では、特定技能制度における転職に関する実態を、彼らを支援する役割を担う登録支援機関の視点から検討し、その結果を踏まえて転職をめぐる制度上の課題を考察する。

3. 理論的枠組みと調査対象者

3.1 理論的枠組み

本研究では、批判的談話研究（Critical Discourse Studies、以下：CDS）を理論的枠組みとする。CDSとは、談話の中で構築され、または正当化される社会的弱者に対する不平等を批判的に研究する学際的なアプローチである（ヴォダック 2010；van Dijk 2015 など）。社会の問題に焦点を当てるCDSは、研究者の立場と研究の最終的な目標を明示する点が特徴的である（Fairclough

&Wodak 1997 ; 野呂 2009 など)。CDS のアプローチを用いる研究者は、学問的な客観性を保つために自分の論考を問い直すよりも、自己の立場や価値観を前面に出して分析に向き合う。それを通じて、社会的不平等の問題に対処することにより、社会変革の促進に貢献する (Fairclough & Wodak 1997 ; van Dijk 1993 ; 野呂 2009 など)。

CDS には様々なアプローチが存在するが、本研究では特にデューズブルク学派の手法に着目する。この学派は、ミシェル・フーコーの言説分析をベースとし、言語や談話を通じて権力がどのように機能し、社会的不平等を形成するのかを分析する点に特徴がある (イエーガー&マイヤー 2018)。本研究ではこの視点から、日本における外国人労働者受け入れ制度のうち、特定技能制度における外国人労働者の転職をめぐる談話に焦点を当てる。特定技能制度においては、制度上、一定の条件下で転職が認められているものの、その実際の運用においては、さまざまな制度的・構造的な障壁が存在する可能性が指摘されている (斉藤 2019 ; 旗手 2019 など)。本研究は、登録支援機関の職員へのインタビューを通じて、転職に関する談話が外国人労働者に対する不平等の再生産にいかに関与しているのかを分析する。

分析に際しては、イエーガー (2010) が「詳細な分析のためのガイドライン」を提示した。このガイドラインは、野呂 (2015) によってさらに整理され、多種類の談話資料に適用可能な形で体系化された。本研究では野呂が提示したガイドラインを参考にして分析を行う。具体的には、表 3-1 に示す項目と着目点に則して分析を進める。

表 3-1 詳細分析の項目と着目点

項目	着目点
言語的手段 の分析	<p>①論証に用いられている形態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・何を論拠に主張がなされているか、それは妥当か。 <p>②論理と構成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・登場する語、あるいは、語の組み合わせから生じる推論と実態は一致しているか。 ・結論がどのように導き出される論理構成となっているか。 <p>③含意、ほのめかし</p> <ul style="list-style-type: none"> ・何らかの文法的な手段を使うことで、一定の含意やほのめかしを生んでいないか。一定の読みを誘っていないか。 <p>④語彙と文体</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どんな語彙が使われているのか、どのような推論、結果が生まれるか。 ・接続詞がどのように使われているか、そのつながりの結果、どのような推論、結果が生まれるか。

次節では、調査対象者の募集方法と概要を述べる。

3.2 調査対象者の募集方法と概要

本研究では、特定技能外国人を受け入れた実績のある登録支援機関を調査対象とした。募集する際には、Facebook のグループを利用し、日本語版の調査概要、目的、質問項目、調査方法を整理した上で、2024 年 1 月 10 日から 2 月 1 日までの間、特定技能に関連するいくつかのグループに数回投稿を行った。返答があった場合、まず特定技能外国人を受け入れた経験の有無、及び登録支援機関の業務に詳しいかどうかを確認した。その上で、3 年以上にわたり登録支援機関の業務を行い、実際に外国人労働者と接触している職員を調査対象者とした。最終的には、5 名に対して半構造化インタビューを実施した。実施方法としては、Messenger のビデオ通話機能や Google meet を使用してオンラインで行った。なお、登録支援機関の職員には外国籍の者もいるが、業務において日本語を使用しているため、インタビューは日本語で行った。

5 名の調査対象者及び所属する登録支援機関の属性は表 3-2 に示した。調査対象者の国籍は主にベトナム、中国、日本から構成されている。年齢層は 30 代から 50 代で、性別は男性が 3 名、女性が 2 名である。職務に関しては、調査対象者全員が取締役や従業員として勤務しており、3 年以上の業務経験を有し、特定技能外国人の受け入れ業務全般に参加している。また、調査対象者が所属する登録支援機関は中小企業団体であり、受け入れている外国人労働者の分野としては、特定技能外国人がより多い製造業、建設業、農業分野が含まれている。

表 3-2 調査対象者及び所属する登録支援機関の属性

	国籍	年齢	性別	職務	経歴	受け入れた外国人労働者の分野	受け入れた外国人労働者の国籍
K1	ベトナム	30 代	男性	従業員	6 年	製造業、建設業、農業	ベトナム、ミャンマー、インドネシア
K2	ベトナム	30 代	女性	従業員	4 年	製造業、建設業、介護、漁業	ベトナム、インドネシア、ミャンマー、バングラデッシュ
K3	中国	40 代	男性	取締役	10 年	製造業、建設業、外食業	ベトナム、中国、フィリピン
K4	日本	50 代	男性	取締役	12 年	建設業、製造業	ベトナム、タイ、ミャンマー、カンボジア、中国
K5	日本	40 代	男性	従業員	10 年	製造業、介護、農業	インドネシア、ベトナム、フィリピン、中国、モンゴル

調査対象者[K3]へのインタビューは主に中国語で行われたため、その結果は筆者が中国語から日本語に翻訳した。他の 4 名へのインタビューは日本語で実施した。

続いて、調査対象者へのインタビューのうち、特定技能制度における転職に関する発言を抽出し、詳細分析の結果を述べる。

4. 詳細分析の結果

本節では、調査対象者5名の発言について、順を追って詳細分析の結果を示す。

まず、「転職についてどう思いますか？」と尋ねたところ、[K1]は以下のように答えている。

筆者：特定技能制度では、転職ができるようになっていきますね。この点についてどう思いますか？

[K1]：特定技能の方は転職できるから、この会社があまり良くないとか、そういうふうにと考えたら、すぐ転職してしまう。それが問題ですよ。やっぱりそこが技能実習と違うから、考え方も調子に乗ってしまいます。自分が自慢するんですね。だからこの会社はあまり良くないからすぐ転職。

筆者：うん。

[K1]：特定技能の方は自由すぎるから、みんなが半年とか3ヶ月とか転職してしまったら、やっぱり会社側も大変ですし、1ヶ月で来月辞めますとか言われたらどうしよう。会社も一般的は人材が足りない。でも辞めたらどうするとか、新しい人探さないといけないです。早いのが1ヶ月ですけど、遅いのが半年くらいとか。その分の仕事は誰が負担しますかというのがあります。

筆者：なるほど。

[K1]：あと、(会社は)最初の料金の30万円と毎月払ってる監理費とか、それと給与とか払ってるんじゃないですか。すぐ3ヶ月でもうさよならだったら、会社が赤字になってしまう。

まず、「特定技能の方は転職できるから、この会社があまり良くないとか、そういうふうにと考えたら、すぐ転職してしまう。それが問題ですよ」と述べられている。この発言における「～てしまう」という表現の使用と「それが問題ですよ」という表現から、外国人労働者の転職に対して否定的な認識が見受けられる。

その次に、「考え方も調子に乗ってしまいます。自分が自慢するんですね」と述べられている。ここでは、特定技能外国人が転職の自由を得た結果、彼らが「調子に乗ってしまう」と評価されている。この評価は、外国人労働者が転職を正当な権利として行使しているというよりも、登録支援機関側がそれを不適切な行動と捉えていることを示している。また、[K1]が特定技能外国人をより上位の立場から評価しており、彼らを管理することを強く意識している姿勢も読み取れる。

さらに、「みんなが半年とか3ヶ月とか転職してしまったら、やっぱり会社側も大変ですし、1ヶ月で来月辞めますとか言われたらどうしよう」、「すぐ3ヶ月でもうさよならだったら、会

社が赤字になってしまう」と述べられている。これにより、特定技能外国人の頻繁な転職が、受け入れ企業にとって人手不足を招く原因となり、そして初期費用が無駄になるため、企業にとって損失となることが強調されている。

以上から、特定技能制度における転職の自由が外国人労働者と企業の双方にデメリットをもたらすことが強調されていることが分かる。しかし、転職を通じて外国人労働者がより良い職場を見つける可能性や、企業がより適切な人材を確保できるといったメリットもあると思われるが、それらには一切触れられていない。これにより、転職に対するネガティブな認識が強調され、転職を望まないという立場が顕著に表れていると言えるだろう。

[K2]へのインタビューでも、ほぼ同様の発言が聞かれた。

筆者：特定技能の転職についてはどう思いますか？

[K2]：もしその人が入ってすぐ転職したら、その会社の考えがこの登録支援機関が紹介された人ほぼ転職されて、もういらなくなってっちゃうんですよ。信用がなくなっちゃう。

筆者：誰に対する信用ですか？

[K2]：登録支援機関に対する信用が失って。

筆者：なるほど。

[K2]：まあ、転職は登録支援機関にとって良くないね。

筆者：うん。

[K2]は、登録支援機関が紹介した外国人労働者が短期間で転職することが、その登録支援機関の信用を低下させる要因になると述べている。具体的には、特定技能外国人が短期間で転職すると、受け入れ企業はその登録支援機関が紹介する労働者の定着性を疑問視し、結果としてその登録支援機関の評判が悪化するリスクがあることが示されている。これは、登録支援機関が企業との長期的な関係維持を重視していることを示しており、紹介した外国人労働者が一つの企業で安定して長期間就労することを望んでいることがうかがえる。

[K3]へのインタビューでも、長期就労することが望まれていた。

筆者：では、転職についてはどう思いますか？

（那么，你对换工作怎么看呢？）

[K3]：転職の権利を手に入れていることで、実際に彼らにとっては良いことでもあり、悪いことでもあります。彼らは少し傲慢になることがあります。実際にこちらでもそのような状況がすでに見られます。

（有换工作的权利对他们来说既是好事，也可能是坏事。有时候，他们会变得有点傲慢。实际上我们这边已经看到这样的情况了。）

筆者：傲慢になるというのはなんですか？

（你说的傲慢是什么意思呢？）

[K3]: 彼らが「転職できる可能性がある」と感じると、たとえ実際には転職しなくても、その可能性があることで心の中で変化が起こるんです。つまり、以前のように強く注意されたり、厳しく教えられることに対して、抵抗感を持ちやすくなるんですよね。「自分には選択肢がある」と思ってしまうから、仕事の時に、「もう私に大声で言えないぞ」という感じです。教えるときも、「前みたいに厳しく言うことはできないぞ」という。もっと丁寧に教えて欲しい。まあ、同じ会社でまず3年働いて、それから特定技能1号になり、5年経ったら特定技能2号に移行するのが一番良いですね。

(他们觉得有换工作的可能性的时候, 哪怕其实没换, 这个可能性也会让他们心里发生变化。就是说, 他们对以前那种被严厉批评啊, 严格教导啊, 可能会更反感。因为他们心里会想我有选择权, 所以工作的时候就有种, 就你不能再对我大声说话了的感觉。教他们的时候也会觉得说, 你不能像以前那么严厉了。他们会希望更温和一点地教导。我觉得吧, 最好的方式是先在同一个公司工作三年, 然后转为特定技能1号, 再过五年转特定技能2号。)

筆者: ああ、なぜそう思いますか?

(哦, 为什么这样想呢?)

[K3]: そうすると、日本の文化や生活にも慣れますし、日本語も、方言とかもあるんですけど、そのところの生活に慣れますので、仕事も楽しくできるんじゃないかな、と僕は考えます。

(这样的话, 他们不仅能适应日本的文化和生活, 而且即便有方言, 也会逐渐习惯那个地方的生活。所以工作也会变得更愉快, 我觉得。)

まず、転職の権利が外国人労働者にとって「良いことでもあり、悪いことでもある。彼らは少し傲慢になることがある」と指摘されている。「傲慢になる」という表現は、外国人労働者が転職の選択肢を持つことで、より自由な立場にいると感じ、以前のような厳しい指導や注意に対して抵抗を示し、より丁寧な対応を求めるようになることを意味している。しかし、外国人労働者が「より丁寧な対応を求める」ことは、彼らの正当な権利であると考えられるため、ここでは外国人労働者の権利が軽視されていることが示唆されている。また、外国人労働者が自由に行動することを望んでおらず、彼らを管理下に置こうとする姿勢も顕著に表れている。このことは、特定技能外国人労働者に対して、従順さや管理のしやすさが期待されていることを示しているとも言えよう。

さらに、「同じ会社でまず3年働いて、それから特定技能1号になり、5年経ったら特定技能2号に移行するのが一番良いですね」と述べられている。その理由として、その地域の文化や生活に慣れ、仕事をより楽しむことができると述べられている。しかし、転職によって新たな職場で地域の文化や生活に慣れる可能性が全くないわけではなく、むしろ転職によって自身により適した職場を見つけるチャンスが得られることも考えられる。また、王(2024)の結果を参照して述べるならば、外国人労働者が転職を希望する理由として、待遇や職場環境への不満、

仕事の安全性に対する懸念、登録支援機関からの支援不足、将来性の欠如が挙げられている。しかし、[K3]はこれらの実際の課題を十分に考慮しておらず、外国人労働者自身の希望にあまり目を向けていないと言える。

ここまでの分析から、[K1]、[K2]と[K3]は特定技能外国人の転職を望まない姿勢をとっていることが明らかになった。

[K4]は、すべての特定技能外国人が技能実習期間中に勤務していた会社に在籍しており、これまでに転職した者はいないため、転職が可能になったことによる影響を受けていないと述べた。

最後に、[K5]は以下のように述べている。

筆者：特定技能になると、その転職もできるようになっています。その転職についてはどう思いますか？

[K5]：もう基本は、転職先は自分たちでこう探してもらってということをしてるので、そこで止めたりとか、無理に止めたりとかはしないですね。基本は自分たちで次の転職先を探してもらって、で、それに転職って決まれば、私たちはその今の企業さんと話をしたりとか、新しい登録先の人とやり取りをしたりするような形です。

筆者：なるほど。

「特定技能外国人の転職についてはどう思いますか？」という質問に対して、[K5]は、「止めたり止めたりとか、無理に止めたりとかはしないですね」と述べている。また、転職が決まった場合には、現在の企業と新しい企業との間で調整を行う姿勢も示されている。つまり、[K5]は特定技能外国人の転職を一概に否定するのではなく、転職に対して尊重する態度を示している。

5. 考察

本節では、以上の詳細分析の結果を踏まえて、考察を行う。

分析の結果、特定技能外国人の転職希望を積極的に尊重する姿勢を示したのは1名のみであり、他の3名はいずれも転職に否定的な立場を示していた。特に注目すべき点は、転職を「問題」として捉えるネガティブな認識が強く見られ、外国人労働者本人の希望よりも受け入れ企業で安定的に、真面目に働くことが優先されていた点である。このような談話は、外国人労働者の自己決定権の軽視を示唆しており、登録支援機関が労働者を「管理」する立場にあるとの構図、ひいては両者の間に不平等な上下関係が形成されている可能性を示している。

特定技能制度では、制度上、特定技能外国人には転職の権利が保障されているものの、実際には退職証明書の取得や在留資格変更手続きの遂行など、煩雑な手続きが伴う。これらの手続きを円滑に進めるためには、登録支援機関の協力が不可欠である。しかしながら、本研究の分析結果によれば、登録支援機関が経済的利益を優先し、転職支援に消極的である場合があるこ

とが明らかになっている。登録支援機関は受入企業から支援費を受け取っているため、外国人の転職はしばしば機関側の経済的利益と相反し、転職を抑制する動機が生じやすいと考えられる。

さらに、王（2024）の指摘によると、登録支援機関による妨害が、外国人労働者の転職を困難にする一因となっている。これは制度設計段階において、支援機関の利害関係や職務の中立性について十分な配慮がなされてこなかったことを示唆しており、制度の構造的課題と言える。

以上を踏まえ、特定技能外国人の転職の自由を実質的に保障するためには、以下のような制度的整備が必要と考えられる。第一に、転職手続きの迅速化及び簡素化を図り、公的機関への届出等に関する負担を軽減する必要がある。第二に、登録支援機関による転職妨害を防止するため、厚生労働省など公的機関による監督体制の強化が求められる。第三に、外国人労働者が安心して転職できるよう、専用の相談窓口を設置し、オンラインによる多言語相談や通訳支援を提供する体制を整備することが重要である。同時に、転職に際して不利益な扱いを受けた場合の法的対応についても、外国人が適切な支援を受けられる仕組みを構築すべきであろう。なお、外国人労働者自身が転職に関する法的知識を正確に理解できるよう、パンフレット配布や専門家による講座の実施など、啓発活動の充実も求められる。

本研究では登録支援機関の関係者 5 名を対象に調査を実施したが、転職に関する制度的・構造的課題をより包括的に理解するためには、今後、受け入れ企業の視点を含めた実態調査を行う必要がある。これを今後の課題としたい。

【参考文献・資料】

- イエーガー・ジークフリート&マイヤー・フロレンティン(2018)「談話と装置を分析するフーコー派アプローチの理論と方法論」, 野呂香代子(訳), 『批判的談話研究とは何か』, 三元社, pp. 162-198.
- イエーガー・ジークフリート(2010)「談話と知—批判的談話分析および装置分析的理論的、方法論的側面—」, 山下仁(訳), 『批判的談話分析入門—クリティカル・ディスコース・アナリシスの方法—』, ルート・ヴォダック&ミヒャエル・マイヤー(編著), 野呂香代子(監訳), 三元社, pp. 51-91.
- ヴォダック・ルート(2010)「批判的談話分析とは何か—CDAの歴史、重要概念と展望—」, 山下仁(訳), 『批判的談話分析入門—クリティカル・ディスコース・アナリシスの方法—』, ルート・ヴォダック&ミヒャエル・マイヤー(編著), 野呂香代子(監訳), 三元社, pp. 9-25.
- 王澄鵬(2024)「特定技能制度における自発的転職をめぐる問題に関する一考察—特定技能1号外国人へのインタビュー調査から—」, 『言語文化共同研究プロジェクト』, 第2023号, pp. 3-13.
- 出入国在留管理庁(2023)「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第3回)資料 論点第2の2(1)関連」, <https://www.moj.go.jp/isa/content/001390132.pdf> (最

終アクセス：2025年3月4日)

斎藤善久(2019)「特定技能制度における『転職の自由』」, 『人権と部落問題』, 第71巻, 第6号, 部落問題研究所, pp. 14-21.

野呂香代子(2009)「クリティカル・ディスコース・アナリシス」, 野呂香代子・山下仁(編)『「正しさ」への問い：批判的社会言語学の試み』, 三元社, pp. 13-49.

野呂香代子(2015)『『環境・エネルギー・原子力・放射線教育』から見えてくるもの』, 『3.11 原発事故後の公共メディアの言説を考える』, 名嶋義直・神田靖子(編), ひつじ書房, pp. 53-100.

旗手明(2019)「技能実習制度からみた改定入管法：ローテーション政策の行方」宮島喬・藤巻秀樹・石原進・鈴木江理子 編 『開かれた移民社会へ』(別冊『環』24) 藤原書店, pp. 83-93.

Fairclough, N. and Wodak, R. (1997). Critical Discourse Analysis., In van Dijk, T. A. (ed.) , Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction, (2) , London: Sage, pp. 258-284.

van Dijk, T. A. (1993). Principles of Critical Discourse Analysis. *Discourse & Society*, 4(2), pp. 249-283.

van Dijk, T. A. (2015). Critical discourse analysis. *The handbook of discourse analysis*, pp. 466-485.